



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 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

AGUNG SUPRIADI
NIM. 11970114803



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



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 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU**

SKRIPSI

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

OLEH :

AGUNG SUPRIADI
NIM. 11970114803



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AGUNG SUPRIADI
NIM : 11970114803
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU.
TANGGAL UJIAN : 26 JUNI 2023

DISETUJUI OLEH DOSEN PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, S.E., M.Si
NIP.19820806 200604 2 002

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP.19720513 200701 2 018

DEKAN
DE. HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP.19700826 199903 2 001



- 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agung Supriadi
NIM : 11970114803
Jurusan : SI Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indriani, SE, MM

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji I
 Desvi Emti, SE, M.Si

Penguji II
 Ade Ria Nirmala, SE, M.M



Hak Cipta dilindungi undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin, mendistribusikan, atau membuat karya turunan tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 : AGUNG SUPRIADI
 NIM : 11970114803
 Tempat/Tgl. Lahir : Labuhan Batu - 10-Juli - 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mesindo Technesia Pekanbaru.

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, 15 Juni 2023
 Yang membuat pernyataan



Agung
 AGUNG SUPRIADI
 NIM : 11970114803

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU**

Oleh:

AGUNG SUPRIADI
NIM. 11970114803

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan bagian mekanik dengan menggunakan rumus sensus. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan analisis jalur, data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.25 Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Nilai R Square 0,220, hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 22% terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel lain. Keselamatan dan kesehatan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Nilai R Square sebesar 0,782, hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 78,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja 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.

ABSTRACT

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) AND TEER
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT. MESINDO
TEKNINESIA PEKANBARU***

BY:

AGUNG SUPRIADI
 NIM. 11970114803

This research was conducted at PT. Techninesia Machinery Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Safety and Health and Work Experience on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Pekanbaru Techninesia Machinery. Respondents in this study amounted to 52 people using the census formula. The data analysis in this study was quantitative using the multiple linear regression method and path analysis, the data was analyzed using the SPSS v.25 program. Based on the results of this study, it shows that occupational safety and health (K3) and work experience partially affect job satisfaction. or simultaneously. The R Square value is 0.220, this indicates that the variables of occupational safety and health (K3) and work experience as a whole have an influence of 22% on employee job satisfaction, while the remaining 78% is influenced by other variables. Occupational safety and health, work experience and job satisfaction affect employee performance partially or simultaneously. The R Square value is 0.782, this indicates that the variables of occupational safety and health (K3), work experience and job satisfaction as a whole have an influence of 78,2% on employee performance, while the remaining 21,8% is influenced by other variables. Job satisfaction has succeeded in mediating the effect of occupational safety and health (K3) on employee performance. Job satisfaction successfully mediates the effect of work experience on employee performance.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Experience, Job Satisfaction and Employee Performance

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat

Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Agus Susianto, Ibunda Jumikem, yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

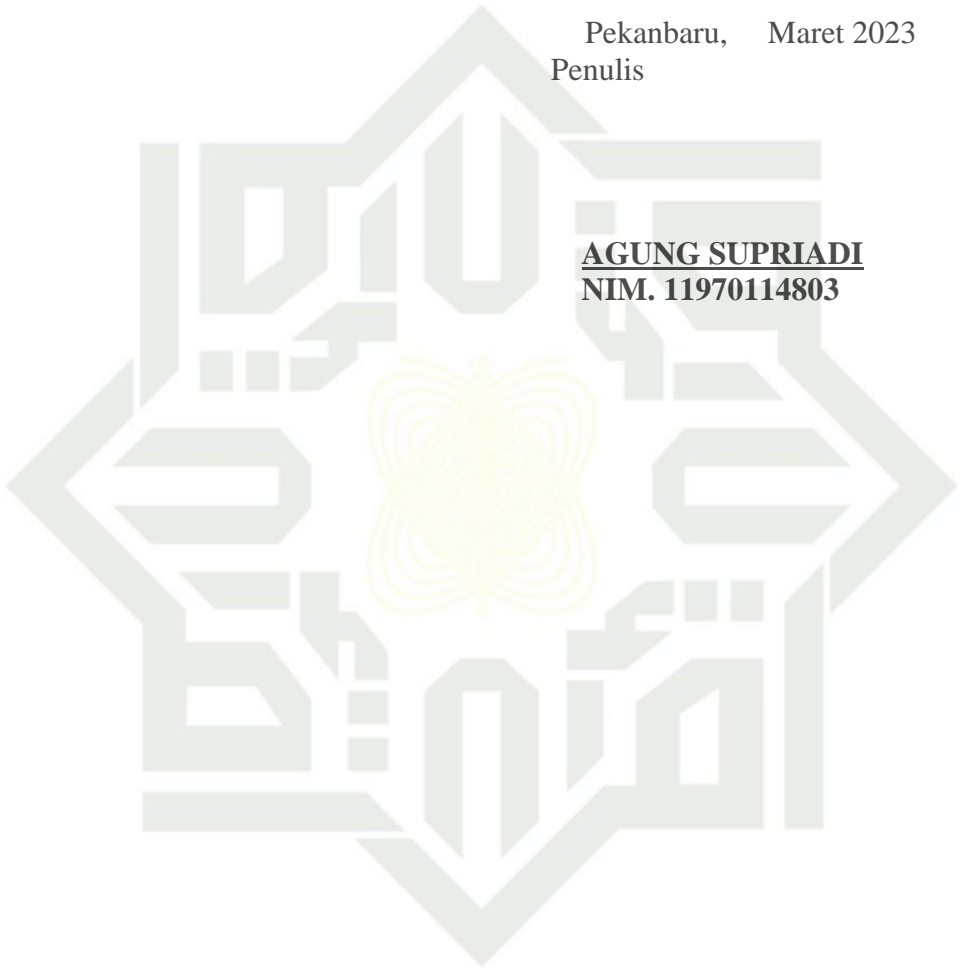
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan Jefry Juliyanto, Wira Saputra, Soleh Puta Purnama, Mahfudz Nofriyadi dan seluruh teman-teman Manajemen A19, dan MSDM A dan B, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.



Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Maret 2023
Penulis

AGUNG SUPRIADI
NIM. 11970114803



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3 Indikator Kinerja	20
2.3 Kepuasan Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja.....	21
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	23
2.4.1 Pengertian K3.....	23
2.4.2 Tujuan K3	24
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi K3	26
2.4.4 Indikator K3	30
2.5 Pengalaman Kerja	30
2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja	30
2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi	31
2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	31
2.6 Pengaruh Antar Variabel	32
2.6.1 Pengaruh K3 Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap kepuasan Kerja	32

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.

2.6.3 Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja.....	33
2.6.4 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja.....	33
2.6.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja	34
2.7 Pandangan Islam.....	35
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja	35
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan kerja	36
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap K3	36
2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Pengalaman kerja.....	37
2.8 Penelitian Terdahulu.....	38
2.9 Kerangka Pemikiran	45
2.10 Konsep Operasional Variabel.....	45
2.11 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Lokasi Penelitian.....	52
3.2 Jenis Dan Sumber Data	52
3.2.1 Jenis Data	52
3.2.2 Sumber Data.....	52
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.3.1 Kuesioner	53
3.3.2 Wawancara.....	54
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel.....	54
3.5 Analisis Data	55
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	55
3.6 Uji Kualitas Data.....	55
3.6.1 Uji Validitas Data.....	55
3.6.2 Uji Realibilitas	56
3.7 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.1 Uji Normalitas.....	57
3.7.2 Uji Multikolonieritas.....	57
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	57
3.8 Uji Hipotesis	58
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
3.8.2 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T).....	59
3.8.3 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	60
3.8.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R ²).....	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.5 Analisis Jalur dan Uji Sobel.....	62
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	65
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	65
4.2 Struktur Organisasi	66
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	67
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab Setiap Bagian	67
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Karakteristik Responden	72
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	73
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	75
5.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	75
5.2.2 Kepuasan Kerja (Z).....	77
5.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	79
5.2.4 Pengalaman Kerja (X2).....	82
5.3 Uji Kualitas Data.....	83
5.3.1 Uji Validitas	83
5.3.2 Uji Realibilitas	87
5.4 Uji Asumsi Klasik	88
5.4.1 Uji Normalitas.....	88
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	89
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	89
5.5 Analisis Persamaan I : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	90
5.5.1 Uji Secara Parsial (Uji T) Persamaan I	91
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F) Persamaan I.....	92
5.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi	93
5.6 Analisis Persamaan II : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T) Persamaan II.....	95
5.6.2 Uji Secara Simultan Persamaan II	96
5.6.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan II	97



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.

5.7 Analisis Jalur dan Uji Sobel.....	98
5.7.1 Analisis Jalur dan Uji Sobel Persamaan I : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	98
5.7.2 Analisis Jalur dan Uji Sobel Persamaan II : Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	100
5.8 Pembahasan.....	102
5.8.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	102
5.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	103
5.8.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	104
5.8.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	105
5.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	106
5.8.6 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Mesindo Tekninesia pekanbaru.....	107
5.8.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Mesindo Tekninesia pekanbaru.....	108
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	110
6.1 Kesimpulan	110
6.2 Saran.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

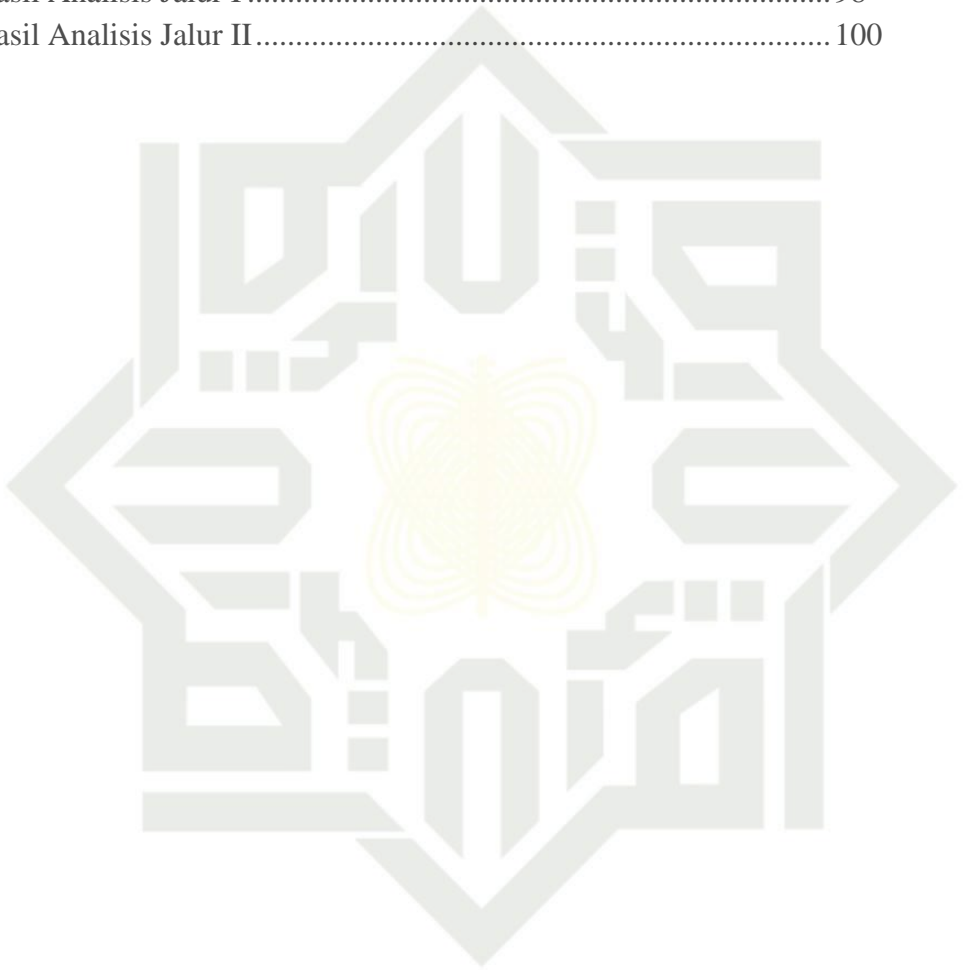
Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	4
Tabel 1.3	SOP K3 PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru	6
Tabel 1.3	Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru ..	7
Tabel 1.4	Masa Kerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 3.1	Perhitungan Korelasi	61
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	72
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (Z)	77
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden K3 (X1).....	800
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengalaman Kerja (X2).....	82
Tabel 5.9	Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1).....	84
Tabel 5.10	Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)	85
Tabel 5.11	Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)	85
Tabel 5.12	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	86
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	87
Tabel 5.14	Uji Normalitas	88
Tabel 5.15	Uji Multikolinearitas	89
Tabel 5.16	Uji Heteroskedastisitas.....	90
Tabel 5.17	Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan I.....	90
Tabel 5.18	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan I	92
Tabel 5.19	Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan I.....	93
Tabel 5.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I	93
Tabel 5.21	Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II.....	94
Tabel 5.22	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan II.....	95
Tabel 5.23	Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan II.....	96
Tabel 5.24	Hasil Uji Determinasi Persamaan II	97
Tabel 5.25	Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dan Uji Sobel Analisis Jalur I	99
Tabel 5.26	Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dan Uji Sobel Analisis Jalur II	101

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 3.1 Koefisien Jalur I.....	63
Gambar 3.2 Koefisien Jalur II.....	63
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	66
Gambar 5.1 Hasil Analisis Jalur I.....	98
Gambar 5.2 Hasil Analisis Jalur II.....	100



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Sumber daya manusia merupakan peranan penting yang menjadi faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia adalah aset hidup sebagai penggerak dalam organisasi sehingga harus dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan dan dikelola sebaik mungkin karena keberhasilan dan kegagalan perusahaan ada ditangan karyawan itu sendiri. Dalam pengelolaan inilah dibutuhkan peran manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara terencana, efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan yang ingin tetap eksis di era modern tentunya tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Setiap perusahaan tentunya memiliki target kinerja yang harus dicapai oleh karyawannya sehingga dapat memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kegiatan

perusahaan, sumber daya manusia adalah komponen penting untuk menghidupkan perusahaan. Hal ini harus didukung oleh kinerja yang baik karena tanpa kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru 2017 - 2021

Tahun	Kerja sama	Kualitas Kerja	Pemecahan Masalah	Disiplin	Rata – Rata Nilai
2017	85	82	87	90	86
2018	83	80	85	85	83,25
2019	84	80	88	89	85,25
2020	81	79	85	84	82,25
2021	80	79	83	85	81,75

Sumber data : PT Mesindo Tekninesia 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru memiliki presentasi yang fluktuatif. Kinerja tertinggi hanya pada tahun 2017 dengan rata rata nilai 86 kemudian tahun 2018 mengalami penurunan dengan angka 83,25. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan dengan angka 85,25 namun sampai tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata – rata 81,75. Oleh sebab itu perusahaan menuntut karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan. Dengan presentasi kinerja yang mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru belum mencapai level maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan rasa kepuasan kerja pada karyawan, Ketidak puasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan bawahan, dan tingkat absensi yang tinggi. Dari sisi pekerja, ketidak puasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan menurunnya moril kerja sehingga dapat berakibat buruk pada penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Robbin dalam **(Setyawati, 2021)** kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas pada pekerjaannya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Azimah and Endratno, 2022)** dan **(Setyawati, 2021)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan perlu adanya program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan pengalaman kerja karyawan yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *maintenance*. Bentuk jasa yang mereka tawarkan yaitu perbaikan dan perawatan generator, mesin – mesin produksi, dan alat – alat berat. PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru memiliki kantor induk di Jakarta yang mana telah berdiri sejak tahun 1994. Pada tahun 2022 jumlah karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru berjumlah 60 orang. Berikut jumlah karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru 2017 - 2021

NO	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2017	46
2	2018	46
3	2019	52
4	2020	48
5	2021	60

Sumber Data : PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru 2022

Dari data jumlah karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru dapat kita lihat bahwa perusahaan ini terus berkembang seiring berjalannya waktu, itu ditandai dengan jumlah karyawan yang meningkat dari tahun sebelumnya. Hanya saja pada tahun 2020 PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru harus mengurangi jumlah karyawannya karena pada saat itu sedang terjadi wabah covid 19 di Indonesia. Namun seiring berjalannya waktu perusahaan ini dapat bangkit kembali dan menambah jumlah karyawan seiring juga dengan banyaknya konsumen perusahaan lain yang mempercayakan PT. Mesindo sebagai perusahaan tempat maintenance pilihan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian yang dilakukan oleh

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.

(Azimah and Endratno, 2022) dan (Setyawati, 2021) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tempat kerja yang sehat dan aman adalah idaman setiap karyawan dalam perusahaan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun apabila tempat kerja tidak terawat dan banyak terdapat bahaya maka akan menyebabkan karyawan merasa was – was dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kepuasan kerja dan berakibat pula pada menurunnya kinerja perusahaan.

Walaupun segala upaya telah dilakukan oleh pengusaha di seluruh Indonesia untuk menekan angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan mereka, namun nyatanya kasus kecelakaan kerja tetap selalu ada. Ini sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang mana jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan karena pekerjaan yang seharusnya menjadi sumber rezeki bagi para karyawan namun karena kelalaian dan tidak mematuhi aturan malah menjadi sumber celaka bagi mereka.

Berdasarkan informasi yang diberikan bapak M. Fuad selaku Manajer PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru bahwa sebenarnya perusahaan telah melakukan upaya maksimal untuk menekan angka kecelakaan kerja. Perusahaan selalu memberi himbauan kepada seluruh karyawan serta menyampaikan SOP bagi para pekerja untuk dapat dilaksanakan sebaik mungkin. Berikut ini SOP yang ditetapkan oleh perusahaan:

Gambar 1.3 Standar Operasional Prosedur K3 PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru

Persiapan Sebelum Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pastikan Kondisi badan keadaan sehat 2. Pastikan timbul rasa senang dan tenang sebelum bekerja 3. Persiapkan alat pelindung diri sebelum memulai pekerjaan 4. Persiapkan alat dan perkakas kerja dengan mengecek kondisinya, pastikan dalam kondisi baik/normal 5. Brifing keselamatan dan kesehatan kerja
Kebersihan dan Kerapian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahan, material yang berserakan harus dirapihkan baik sebelum, selama kerja dan setelah jam kerja 2. Alat kerja, perkakas lainnya yang digunakan tidak boleh merintang dan membahayakan akses kerja dan disimpan setelah selesai jam kerja 3. Buang sampah sesuai tempat sampah yang telah disediakan 4. Semua orang wajib menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja
Alat Pelindung Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat pelindung diri yang digunakan harus sesuai Standar Nasional Indonesia atau standar yang berlaku 2. APD yang dimaksud meliputi pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung pernafasan, pelindung tangan, pelindung kaki, dan pakaian pelindung. 3. Tersedia rambu – rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja dan APD harus segera diganti apabila rusak, tidak dapat berfungsi dengan baik, atau telah habis masa pakainya.
Rambu – Rambu K3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rambu – rambu untuk menunjukkan adanya potensi bahaya yang mungkin tidak terlihat 2. Rambu – rambu berguna untuk menyediakan informasi umum dan memberikan pengarah 3. Rambu – rambu untuk mengingatkan para pekerja dimana harus menggunakan peralatan perlindungan diri 4. Memasang/meletakkan rambu pada lokasi strategis (potensi bahaya yang mungkin akan terjadi) dan mudah dilihat 5. Menjaga rambu keselamatan selalu dalam keadaan baik
Pengelasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tukang las berkompeten dan menggunakan APD 2. Tidak melakukan pengelasan didaerah yang mudah terbakar 3. Tabung gas yang berisi harus dalam posisi tegak, periksa selalu tekanan tabung sebelum digunakan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kawat las yang digunakan sesuai dengan besarnya ampere yang dihasilkan oleh mesin las 5. Mesin las harus dimatikan jika tidak digunakan
Pencegahan dan pertolongan pertama pada kecelakaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ditempat kerja harus tersedia APAR 2. Dilarang merokok, menyalakan api didekat bahan bahan yang mudah terbakar 3. Alat P3K yang memadai harus disediakan ditempat kerja dan dijaga agar tidak dikotori debu, dan kelembaban udara lainnya. 4. Alat P3K harus berisi keterangan/instruksi yang mudah dan jelas sehingga mudah dimengerti 5. Apabila terjadi kecelakaan kategori tinggi segera melapor ke supervisor untuk tindakan lebih lanjut

Tidak hanya itu perusahaan juga memfasilitasi Alat Pelindung Diri (APD) dan memberi rambu – rambu larangan disetiap gedung tempat bekerja. Namun, kesadaran dari karyawan yang masih rendah dengan ditandai masih banyak karyawan yang tidak menggunakan APD lengkap saat bekerja. Sehingga tidak heran apabila terjadi kelalaian atau berkurangnya fokus karyawan dalam bekerja dan dibarengi dengan tidak menggunakan APD yang lengkap maka akan terjadi kecelakaan kerja yang berakibat buruk bagi karyawan dan perusahaan.

Tabel 1.4 Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2018	5	2	-	7
2019	2	3	-	5
2020	6	2	-	8
2021	6	-	-	6
2022 (Jan – Okt)	3	2	-	5

Sumber : PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru, 2022

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.

Berdasarkan Tabel 1.4 setiap tahun terjadi kecelakaan kerja dengan faktor utama tidak menggunakan APD yang lengkap dan kelalaian karyawan itu sendiri, walaupun yang sering terjadi hanya kecelakaan ringan dan sedang. Selama ini belum pernah terjadi kecelakaan yang berkategori berat yang mengakibatkan cacat fisik pada karyawan atau sampai kehilangan nyawa. Kecelakaan dengan kategori ringan yang terjadi yaitu luka gores karena peralatan kerja, terjepit tang, keseleo dan kram pada otot. Untuk kasus kecelakaan kategori ringan penanganannya dapat langsung dilakukan dengan menggunakan alat P3K yang telah disediakan perusahaan. Kecelakaan kerja dengan kategori sedang yang sering terjadi yaitu terkena palu, luka melepuh karena terkena mesin las, tersengat listrik tegangan rendah, tertimpa benda ringan dan tergores kabel tembaga. Untuk kecelakaan kerja kategori sedang apabila hanya luka biasa dapat langsung di tangani menggunakan alat P3K yang disediakan perusahaan, namun apabila luka cukup parah maka harus dilarikan ke klinik kesehatan terdekat.

Untuk biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja adalah menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dengan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang mana besaran iurannya 0,89 % dari gaji karyawan karena pekerjaan karyawan termasuk kategori kecelakaan sedang, dan iuran BPJS ini ditanggung penuh oleh perusahaan. Hal ini harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan agar dapat meminimalisir kasus kecelakaan kerja yang terjadi dan diharapkan dapat mengurangi jumlah kasus kecelakaan kerja sehingga dapat mewujudkan Nol kasus kecelakaan atau *Zero Accident*.

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.

Menurut penelitian (**Zulfahmi, 2020**) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengalaman kerja identik dengan lama nya waktu atau masa kerja yang dilakukan seseorang dalam perusahaan. Karyawan yang berpengalaman tentunya dibarengi dengan tingginya pengetahuan, penguasaan, dan keterampilan dalam bekerja, sehingga memudahkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan *job desk* yang diberikan kepadanya. Dengan dimilikinya pengalaman kerja karyawan yang lama tentunya akan meningkatkan pula kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan informasi yang diberikan bapak M Fuad selaku Manajer PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru pada hari Selasa, tanggal 22 November 2022, Pukul 10.15, pengalaman kerja sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. Memang dapat terlihat dengan jelas perbedaan dalam penguasaan pekerjaan antara karyawan yang memiliki sedikit pengalaman dengan karyawan yang memiliki jam terbang yang tinggi. Tentunya ini menjadi nilai lebih juga dalam pemberian kompensasi di perusahaan tersebut. Perbedaan tingkat pengalaman kerja juga menyebabkan kesenjangan dalam menyelesaikan persoalan ketika bekerja, tak jarang terdapat kasus yang sulit kemudian hanya karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang lebih lama yang dapat menyelesaikannya. Padahal pekerjaan tersebut diberikan secara merata kepada seluruh karyawan tanpa pengecualian. Hal ini tentunya cukup mengganggu proses kelancaran pekerjaan yang ada. Berikut ini riwayat masa kerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.5 Masa Kerja Karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru

Jabatan	Jumlah (orang)	Lamanya Bekerja				
		Di bawah 1 Tahun	1-2 Tahun	2-3 Tahun	3-4 Tahun	Diatas 4 Tahun
Manajer	1					1
Shop Coordinator	1					1
HRD	1					1
Spv Operasional	1				1	
Spv Rewinding	1				1	
Spv Mekanik	1					1
Marketing	2				1	1
ADM	2				1	1
Mekanik	50	7	8	9	14	12
Jumlah (waktu kerja)		7	15	9	18	18
Jumlah Keseluruhan				60		

Sumber : PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru, 2022.

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa untuk jabatan penting pada perusahaan telah di duduki oleh orang yang berpengalaman karena riwayat kerja 3 sampai diatas 4 tahun. Namun pada bagian mekanik jumlah karyawan yang memiliki sedikit pengalaman dan jam kerja rendah masih terlihat cukup banyak. Walaupun tidak semua dari karyawan yang dibawah masa kerja 1 tahun dinyatakan tidak memiliki pengalaman. Karena karyawan tersebut telah memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini. Apabila karyawan yang sama sekali belum pernah bekerja sebelumnya tentu tidak memiliki pengalaman sama sekali, hal ini lah yang menjadi kesenjangan dalam bekerja mengenai penguasaan pekerjaan, mesin, peralatan, dan teknis dalam penyelesaian pekerjaan sehingga mengganggu kerja karyawan. Oleh karena itu, ini menjadi perhatian lebih bagi perusahaan

untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang memiliki pengalaman sedikit agar dapat meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri sehingga terciptanya kesetaraan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja(K3) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru ?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru ?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru

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.

1.4 Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang di dapat perusahaan dalam penelitian ini adalah diharapkan bisa sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengalaman kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**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.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat Perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian jabatan pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan, inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, dan mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam menanggulangi permasalahan yang dihadapi serta daftar pustaka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (Hasibuan, 2014) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Bangun, 2012) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur tenaga kerja dengan menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : Analisis jabatan, perencanaan SDM, *recruitment*, seleksi, pelatihan dan pengembangan SDM, kompensasi, evaluasi kinerja, jenjang karir, hubungan

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.

industrial, keselamatan dan kesehatan, dan pemutusan hubungan kerja agar menciptakan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (Kasmir, 2016) Dalam praktiknya fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performances Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
9. Jenjang Karir (*Career Path*)
10. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja.

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh

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.

seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Mangkunegara, 2013) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Hasibuan, 2014) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dari berbagai defenisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

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

a. Kemampuan dan Keahlian

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

b. Pengetahuan

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

c. Rancangan Kerja

Yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

e. Motivasi Kerja

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

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

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

h. Budaya Organisasi

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

i. Kepuasan Kerja

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

j. Lingkungan Kerja

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

k. Loyalitas

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Komitmen

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

m. Disiplin Kerja

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

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja. Menurut **(Kasmir, 2016)**, indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

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.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3 Kepuasan Kerja.

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

Adapun menurut Robbin dalam (Setyawati, 2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara

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.

banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Secara umum kepuasan kerja adalah hasil kerja yang membawa karyawan merasa puas terhadapnya.

Menurut (**Hasibuan, 2014**), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam hal ini tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Menurut (**Hasibuan, 2014**) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

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.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.

Menurut (Rivai, 2015) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
- 2) Supervisi, pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
- 3) Organisasi dan manajemen, kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.
- 4) Kesempatan untuk maju, dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.
- 5) Gaji atau insentif, merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Rekan kerja, adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan, kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut (Sinambela, 2016), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya

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.

mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Menurut (**Kasmir, 2016**), keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh . Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (**Kasmir, 2016**) sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Kemudian proses kerja yang dijalankan tidak terganggu, apalagi dalam hal waktu kerja atau produk yang dihasilkan akan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kepada seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini akan menjadikan karyawan lebih waspada dan berhati-hati dalam melakukan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun *ribet* namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dapat disebabkan dengan

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.

adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu, karyawan harus menggunakan peralatan dan pengaman kerja.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja ini, maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga sudah tahu risiko yang akan hadapinya.

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2016), faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya dalam keadaan bersih.

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. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena ditepat persediaan air yang disangsikan kebersihannya dan tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung menyegarkan diri dengan air kotor.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu

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.

kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya kearah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standard teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan akan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan keakaran, seperti larangan merokok ditempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Menajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap harinya sedikit melebihi yang diperlukan

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.

badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat.

Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna dan suara bising ditempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna ditempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan ditempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b) Pengaturan udara
 1. Pergantian ruang udara yang tidak baik(ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
 2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

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.

c) Pengaturan penerangan

1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
2. Ruangan kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

d) Pemakaian peralatan kerja

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
2. Penggunaan mesin, alat tanpa pengaman yang baik.

e) Kondisi fisik dan mental karyawan

1. Kerusakan alat indra, stamina karyawan yang tidak stabil.
2. Emosi pegawai tidak stabil, keperibadian karyawan rapuh, sikap karyawan ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.5 Pengalaman Kerja.

2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seseorang menguasai tugas pekerjaan yang dilakukan. (Hasibuan, 2014) mengemukakan bahwa pengalaman yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan. Umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dalam (Romauli Situmeang, 2017) Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu

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.

kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukkan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.

Menurut **(Handoko, 2014)**, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, pelatihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja.

Menurut **(Romauli Situmeang, 2017)** mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan

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.

oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan. Apabila tempat kerja tidak terawat dan banyak terdapat bahaya maka akan menyebabkan karyawan merasa was – was dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kepuasan kerja.

2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengalaman kerja identik dengan lama nya waktu atau masa kerja yang dilakukan seseorang dalam perusahaan. Karyawan yang berpengalaman tentunya dibarengi dengan tingginya pengetahuan, penguasaan, dan keterampilan dalam bekerja, sehingga memudahkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan *job desk* yang diberikan kepadanya. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tidak merasa terbebani dalam

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.

melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi pimpinan organisasi dalam mengelola organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan. Ketidakpuasan kerja akan berakibat karyawan banyak menghabiskan waktunya dikamar kecil, berpura-pura sakit atau terlambat masuk kerja bahkan berhenti bekerja dan mungkin tanpa disadari karyawan menimbulkan sebuah kecelakaan. Kepuasan kerja juga sangat penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dikerjakan. Tentunya hal ini dapat mengganggu proses kelancaran kerja yang berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut.

2.6.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan

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.

antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. (Sinambela, 2016).

Kinerja merupakan aspek penting yang ada dalam perusahaan karena apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam bekerja karyawan tentunya memiliki risiko yang besar akan terjadinya kecelakaan yang dapat mengganggu proses kerja dan keselamatan karyawan itu sendiri. Penerapan K3 mutlak harus di patuhi oleh seluruh karyawan dan perusahaan di berbagai bidang tanpa terkecuali. Dampak yang ditimbulkan akibat kecelakaan kerja bukanlah hal sepele melainkan suatu kerugian besar bagi karyawan maupun perusahaan,. Karyawan dapat kehilangan nyawa dan perusahaan dapat merugi baik secara finansial dan kerugian waktu yang harus terganggu ketika proses bekerja, ini tentunya dapat mengganggu kinerja dari karyawan itu sendiri sehingga menghambat terciptanya tujuan perusahaan.

2.6.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.

Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Mangkuprawira dalam (Romauli Situmeang, 2017). Pengalaman kerja identik dengan lamanya masa kerja seseorang didalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Karyawan yang berpengalaman tentunya dibarengi dengan tingginya pengetahuan, penguasaan, dan keterampilan dalam bekerja, sehingga

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.

memudahkan karyawan tersebut untuk menyelesaikan *job desk* yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berpengalaman dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.7 Pandangan Islam.

2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja.

Tasmara Dalam (Anugrahadi, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Ayat Al- Quran yang membahas tentang kinerja adalah Surat An – Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“ Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(Q.s An-Nahl : 97)

Sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja yang baik diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Keinginan untuk mendapatkan kinerja yang baik dalam bekerja merupakan suatu hal kebajikan yang mana akan Allah ganti

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.

dengan kehidupan yang baik. Untuk mewujudkan kinerja Islam tersebut maka karyawan harus semangat dalam bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

2.7.2 Pandangan Islam terhadap kepuasan kerja.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs At – Taubah : 105)

Kesimpulan dari ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, Karena kecelakaan saat bekerja dapat berakibat buruk bagi muslim itu sendiri. Bekerja merupakan kegiatan yang mulia karena dalam bekerja seorang muslim telah

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.

menunaikan kewajibannya untuk menafkahi keluarga. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. (Sinambela, 2016). Kecelakaan kerja sering terjadi karena beberapa faktor yaitu faktor perilaku, bekerja tidak sesuai SOP, tidak memakai alat pelindung diri dan faktor lingkungan tempat bekerja.

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

“ Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

(QS Al-Baqarah : 195)

Janganlah kamu melakukan kegiatan yang mencelakakan dan menjatuhkan dirimu sendiri kedalam kebinasaan. Mengabaikan K3 merupakan salah satu kegiatan yang dapat mencelakakan diri manusia sehingga kegiatan ini dilarang oleh Allah SWT.

2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Pengalaman Kerja.

Bekerja merupakan kegiatan yang mulia dan disukai oleh Allah SWT dalam mencari rezeki, memilih pekerja yang memiliki pengalaman dan

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.

kemampuan telah di tuliskan oleh Allah SWT dalam firmannya surat Al-Qasas ; 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”.(Q.S Al-Qasas : 26)

Dari firman Allah SWT tersebut dapat kita ketahui hendaklah mencari pekerja sesuai dengan pengalam dan kemampuan yang dimiliki nya. Karena dengan adanya pengalaman dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Arti kata kuat dalam firman tersebut didefenisikan sebagai faham dan mengerti pekerjaan yang dibebankan kepada nya. Sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya dan memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

2.8 Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Azimah, Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja dan pengawasan kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan	keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh	Letak perbedaan yaitu dalam lokasi penelitian, variabel (X2), dan jumlah sampel.	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X1, Variabel Y menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan variabel intervening kepuasan kerja.

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.

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Tambi, Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan		
May Sarah Abni Tanjung, dkk. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. Jurnal Of Management.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) mempunyai pengaruh parsial kepada kepuasan kerja karyawan (Y) dimana nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ serta t hitung lebih besar dibanding t tabel $3,461 < 1,664$ sehingga hipotesisnya diterima yang mana K3 memiliki pengaruh parsial serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk variable X2 yaitu lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, jumlah sampel, Variabel Y.	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X, Penelitian Kuantitatif

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.

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Volume 5. No 2. 2022	parsial kepada kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta t hitung senilai $5,076 > 1,664$ t tabel maka dikatakan hipotesis lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.		
Setyawati . Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu ekonomi Vol. 19, No. 2 April Tahun 2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. 3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kepuasan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila keselamatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. 	Letak perbedaan yaitu pada lokasi penelitian, dan jumlah sampel	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X, Variabel Y, Variabel Intervening, Penelitian Kuantitatif

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.

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
	5. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana apabila kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.		
Indah Nihayati. The Importance of Work Stress and K3 (Occupational Health and Safety) in Assessing Employee Performance. Jurnal penelitian ilmu ekonomi Vol. 11 No. 1 March 2021	Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: a. Secara simultan stres kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial, stres kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. c. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai	Letak perbedaan yaitu pada variabel (X1). Lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X2, Variabel (Y) dan Penelitian Kuantitatif
Novia Eka, dkk. effect work experience and motivation on employee performance at PT. Agro Sinergi Nusantara Aceh. International Journal of Social, Service and Research. 2021	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dari peneliti dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Pt. Sinergi Agro Nusantara Ujong Beurosok Aceh Barat.	Letak perbedaan yaitu pada variabel (X2). Lokasi penelitian, jumlah sampel, dan tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> .	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X1, Variabel (Y) dan Penelitian Kuantitatif
Hernilawati, dkk. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja,	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terlaksana dengan baik, kompensasi terlaksana dengan baik, motivasi	Letak perbedaan yaitu pada Variabel, Lokasi penelitian, tidak menggunakan	Letak Persamaan yaitu pada Variabel keselamatan dan kesehatan kerja,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar. Jurnal Riset Akuntansi Politala Vol. 4 No. 1. 2021	<p>kerja karyawan baik, dan kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan juga mencapai kategori baik.</p> <p>2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan secara parsial.</p> <p>3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, (K3), kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan secara simultan.</p> <p>4. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan dibandingkan dengan K3 dan kompensasi.</p>	variabel intervening dan jumlah sampel.	variabel Y, dan Penelitian Kuantitatif
Zulfahmi,dkk. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja	1. penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Setiap ketepatan penempatan kerja pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,391 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.	Letak perbedaan yaitu pada Lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel (X1).	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X2, Variabel Y, Variabel Intervening, Penelitian Kuantitatif

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.

Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol. 10 No. 2 Desember 2020	<ol style="list-style-type: none"> 2. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Setiap peningkatan pengalaman kerja pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,395 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. 3. penempatan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap ketepatan penempatan kerja pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,232 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. 4. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan pengalaman kerja pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,303 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. 5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,390 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. 		

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
		<p>6. penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Setiap ketepatan penempatan kerja pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,152 dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.</p> <p>7. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p>		
8	Elida Florentina. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol.1, No 2. Desember 2020	Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat.	Letak perbedaan yaitu pada lokasi penelitian, jumlah sampel, tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> dan variabel (X1).	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X2, dan Penelitian Kuantitatif
	Suwarno Ronal Aprianto. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap	Setelah melakukan penelitian dan analisa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh	Letak Perbedaan yaitu pada lokasi penelitian, jumlah sampel, tidak menggunakan variabel	Letak Persamaan yaitu pada Variabel (X1), Variabel Y, Penelitian Kuantitatif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

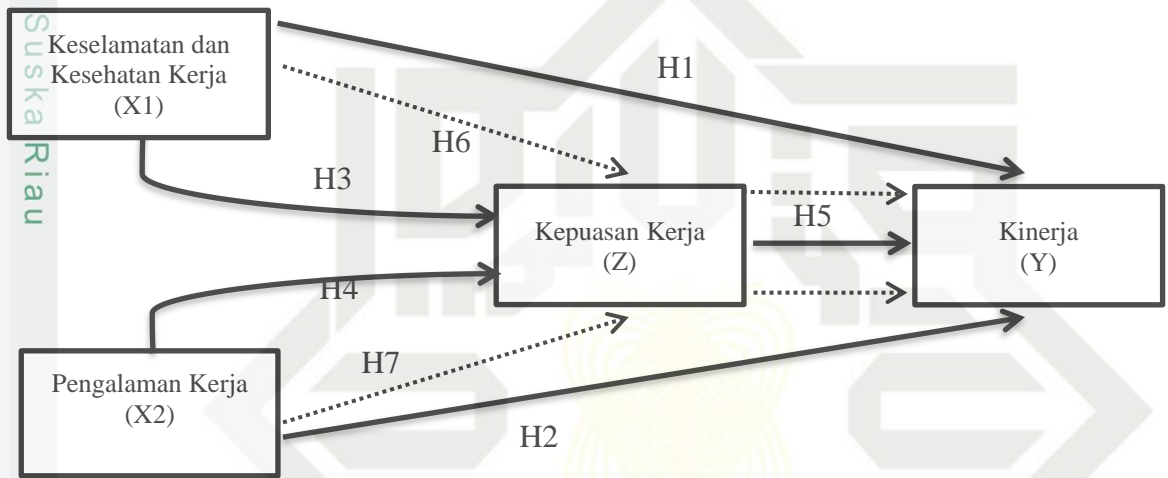
Penelitian/ Publikasi	Hasil	Beda	Persamaan
Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24 No. 1 April 2019	pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.	intervening dan variabel (X2)	
Abdul Nasser Hasibuan, dkk. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Karet PT. Kirana Sapta Di Panompuan. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman. Volume 6, Nomor 1. Januari 2018	<i>pertama</i> , Berdasarkan uji koefisien determinasi (R ²) Hal ini menunjukkan bahwa 0,156 atau 15,6% variabel keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 84,4% (100 – 15,6) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. <i>Kedua</i> Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keselamatan nilai thitung 2,614 > ttabel 1,670 maka H ₀ ditolak dan H _a diterima dan variabel kesehatan nilai thitung 3,563 > ttabel 1,670, sehingga kesimpulannya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan (keselamatan X1), (kesehatan X2) terhadap kinerja karyawan.	Letak perbedaan yaitu pada lokasi penelitian, tidak menggunakan variabel intervening dan jumlah sampel.	Letak Persamaan yaitu pada Variabel X, Variabel Y, Penelitian Kuantitatif.

2.9 Kerangka Pemikiran.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), variabel intervening kepuasan kerja (Z) dan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah

teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Azimah (2022), Jurnal Manajemen

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial.

⋯→ : Pengaruh secara mediasi.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian

ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).
2. Variabel Intervening adalah variabel yang memediasi antara variabel independen dan dependen, yaitu kepuasan kerja (Z).
3. Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dafenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu). 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Penekanan Biaya. 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Kasmir, 2016)	Likert
	Kepuasan Kerja	Adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pekerjaan 2. Supervisi/ Pengawasan 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji atau insentif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan. (Rivai, 2015)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Dafenisi	Indikator	Skala
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pogram yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. (Sinambela, 2016)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Penyaluran udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental karyawan. (Mangkunegara, 2013)	Likert
4	Pengalaman Kerja	Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Alwi dalam (Romauli Situmeang, 2017)	1. Lama waktu / Masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Foster dalam (Romauli Situmeang, 2017)	Likert

2.11 Hipotesis.

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

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.

empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Abdul Nasser, 2018**) yang menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. (**Hernilawati, 2021**) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah.

H1 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Novia Eka, 2021**) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (**Suwarno, 2019**) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**May Sarah, 2022**) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (**Setyawati, 2021**) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

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.

H1 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Elida Florentina, 2020)** yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

H4 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Azimah, 2022)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **(Setyawati, 2021)** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(May Sarah, 2022)** yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. **(Azimah, 2022)** yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

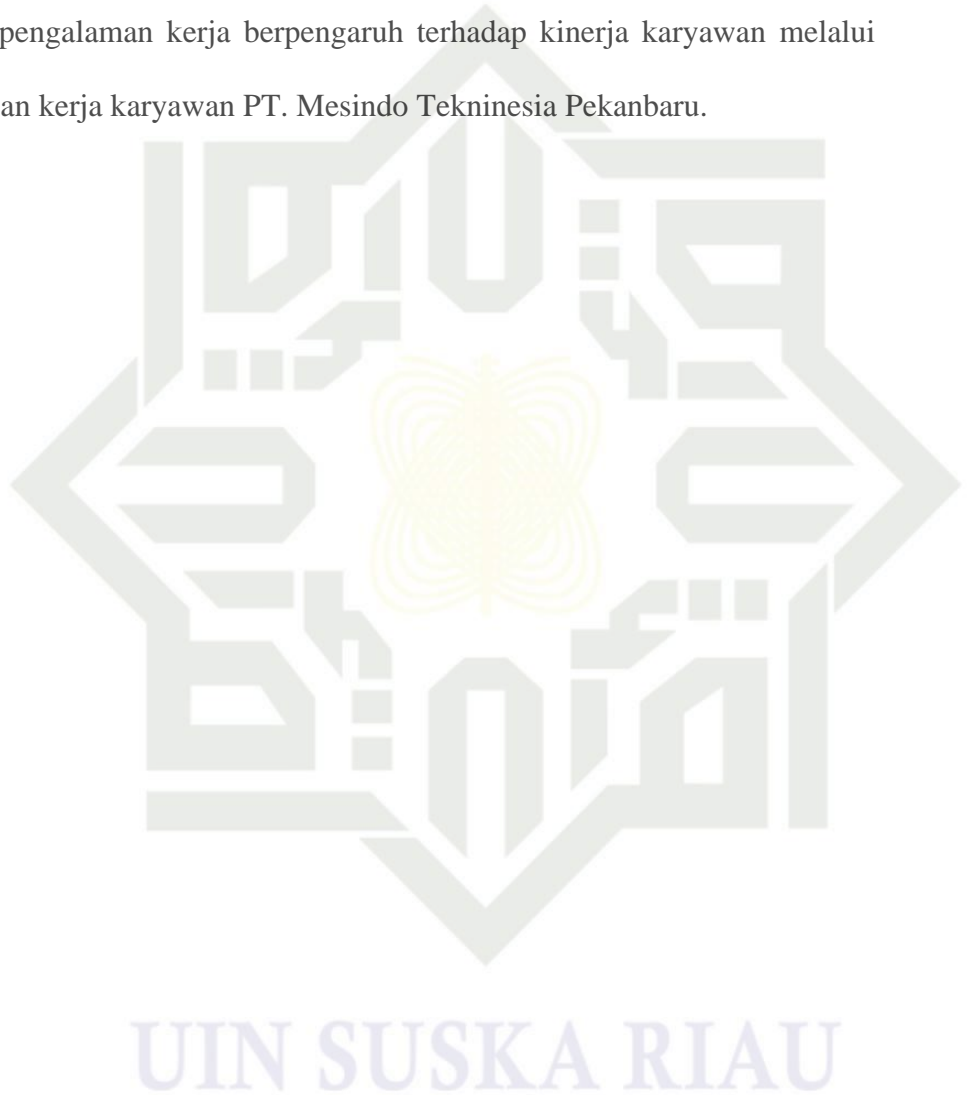
H6 : Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

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.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Zulfahmi, 2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.



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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru yang beralamat di jalan Raja Panjang Panjang Okura, Kec. Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik di PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data.

3.2.1 Jenis Data.

a. Data Kuantitatif.

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan. Yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

3.2.2 Sumber Data.

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (Sugiyono, 2014)

a. Data Primer

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

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.

kuesioner dan wawancara.

b. Data Sekunder

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

3.3 Teknik Pengumpulan Data.

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

3.3.1 Kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut **(Sugiyono, 2014)** angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden dan untuk dijawabnya. Pertanyaan yang ada pada kuisisioner dibuat dengan memakai skala Likert dengan interval 1-5. Menurut **(Sugiyono,2014)** skala likert dipakai untuk memperkirakan sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Pembagian skala ini bermaksud untuk membagikan bobot pada setiap tingkat pertanyaan. Jawaban yang mendukung akan diberi skor tinggi dan jawaban yang kurang mendukung diberi skor rendah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

3.3.2 Wawancara.

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara langsung dengan lisan untuk memperoleh informasi, Menurut **Sugiyono (2014)** wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menentukan masalah yang harus diteliti dan mengetahui hal mendalam melalui responden.

3.4 Populasi dan Sampel.

3.4.1 Populasi.

Menurut (**Sugiyono, 2014**) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka dapat di tarik populasi adalah karyawan bagian mekanik pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru yang berjumlah 52 orang.

3.4.2 Sampel.

Menurut (**Sugiyono, 2014**). Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel karyawan bagian mekanik PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru yang berjumlah 52 orang, teknik dalam pengambilan sampel ini

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.

menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila populasi kecil.

3.5 Analisis Data.

(Silaen, 2018) mengatakan analisis data merupakan data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori/kelompok, dilakukan maipulsi serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif.

Menurut (Sanusi, 2012) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji kualitas data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Noor, 2014) Uji validitas adalah suatu indeks yang

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.

menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $>$ r tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated / total indikator*) $<$ r tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014) hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapabilitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh risiko alpha bila diterima sedikit risiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) artinya butir-butir kuesioner semakin reliabel. Menurut (Noor, 2014) *cronbach alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2014) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi Normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal nya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Atau Dapat dikatakan normal jika *probabilitas* (sig) $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Umar, 2014) uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Bariance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai tolerance value lebih $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.

Menurut (Umar, 2014) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk variasi yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. . Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen peneliti menggunakan beberapa analisis, yaitu analisis regresi linear berganda dan analisis jalur serta uji sobel.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan 2 persamaan yaitu :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Z + e_2$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X2 = Pengalaman Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- Y = Kinerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 e = Error

3.8.2 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah hipotesis (H_1, H_2, H_3, H_4 dan H_5) yang telah ditetapkan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan menggunakan uji statistik t. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya.

Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain: $T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Maka dapat dihitung t tabel pada penelitian ini adalah :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 52 - 3 - 1 ; 0,025$$

$$T \text{ tabel} = 48 ; 0,025$$

$$T \text{ tabel} = 2,010$$

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

berikut:

1. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.3 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji f akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan P value $< 0,05$
- b. H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan P value $> 0,05$

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 52 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 48 ; 3 \\
 &= 2,80
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.8.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Mencari tahu nilai koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Cara yang digunakan dalam penilaian koefisien korelasi adalah dengan melihat r hitung atau nilai R pada tabel *Model Summary* pada output SPSS setelah dilaksanakan analisis regresi. Apabila r hitung bernilai positif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh positif dan sebaliknya apabila nilai r adalah negatif maka pengaruh yang terjadi adalah pengaruh negatif.

Tabel 3.1 Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: Sugiyono 2014

Nilai koefisien determinasi atau R^2 merupakan nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. R^2 (*R Square*) dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada hasil regresi dengan SPSS. Jumlah yang tertera dikalikan 100 yang berarti dalam bentuk persentase. Selanjutnya, hasil yang tertera dalam R^2 yang sudah dalam bentuk persentase berarti nilai yang menunjukkan sejauh mana variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Sisanya ($100-R^2$ (dalam bentuk persentase)) merupakan nilai yang menunjukkan bahwa variabel Y dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel X.

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.

3.8.5 Analisis Jalur dan Uji Sobel.

Analisis jalur dan uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab-akibat antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018).

1. Analisis Jalur.

Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab – akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5 % yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Berikut ini ini ditampilkan model diagram analisis jalur :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

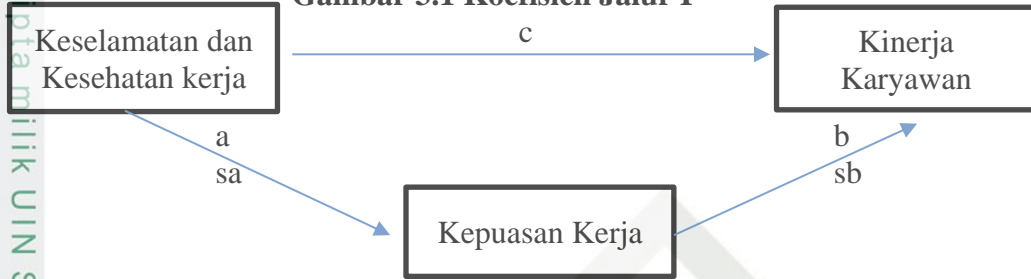
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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.

1. Koefisien Jalur I

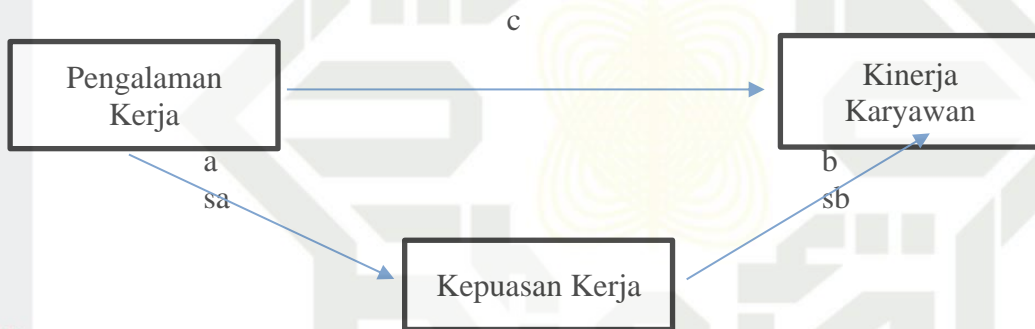
Gambar 3.1 Koefisien Jalur I



Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

2. Koefisien Jalur II

Gambar 3.2 Koefisien Jalur II



Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2023

2. Uji Sobel.

Selanjutnya, untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien ($a \times b$). Untuk mengetahui pengaruh mediasi yang ditunjukkan

oleh perkalian koefisien signifikan atau tidak, maka dilakukan uji sobel. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji sobel adalah hipotesis diterima jika nilai mutlak sobel-test $> t$ tabel atau nilai p-value $< 0,05$.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.

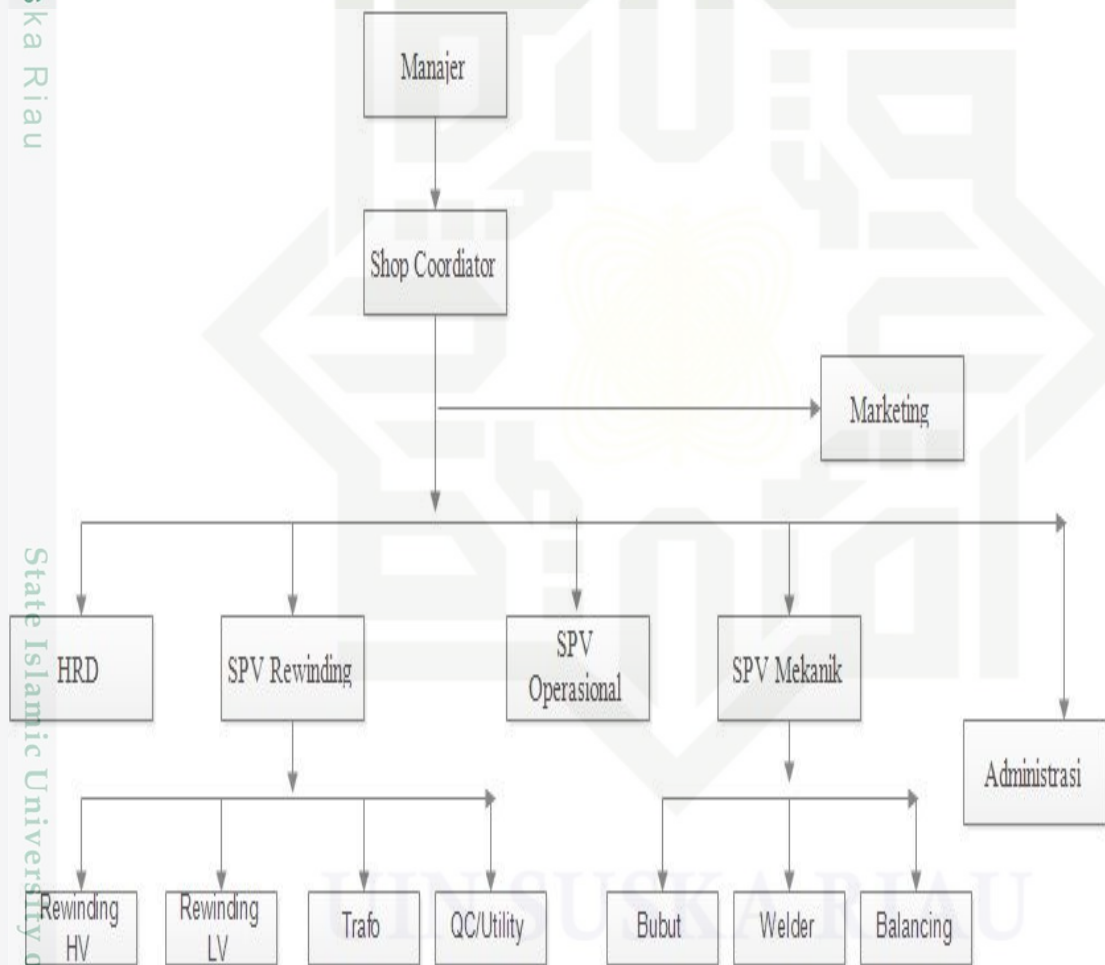
PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang *maintenance*, yaitu perawatan dan perbaikan mesin – mesin produksi, alat berat dan generator. PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru merupakan cabang dari kantor pusat yang berada di Jakarta dan untuk wilayah riau PT. Mesindo Tekninesia berada di jalan Raja Panjang Okura. Perusahaan ini berdiri pada tahun sejak tahun 1994 di Jakarta, telah berdiri pada 8000 M2 dan luas lahan 3000 M3, layanan workshop PT. Mesindo Tekninesia telah mengadopsi konsep LAYANAN TOTAL dalam hal Standar Mutu Internasional (IEEE, ANSI / NEMA, VDE, IEC, EASA, API, NFPA dan standar yang terkait).

PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru telah menjalin Kerjasama oleh perusahaan – perusahaan besar seperti PLN, PT. Indah Kiat, dan PLTU Tenayan Raya. Perusahaan ini memiliki spesialis keahlian jasa yang ditawarkan yaitu dibidang generator dan kelistrikan. Praktis, di tempat layanan engineering, evaluasi, analisis, inspeksi dan pengujian generator besar yang PT. Mesindo Tekninesia didukung oleh kemampuan teknologi maju dalam fasilitas kredit gabungan Powertech Lab. Inc. dan Volts Industri Inc yang memungkinkan evaluasi cepat dan spesifikasi dan analisis data dari insiden kegagalan

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang jabatan, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system pimpinan organisasi (Hasibuan:2014).

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Mesindo Teknnesia Pekanbaru, 2023

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

4.3 Visi dan Misi Perusahaan.

1. Visi

Menyediakan jasa – jasa pelayanan yang melampaui harapan – harapan klien kita terhadap mutu dan penyerahan.

2. Misi

Memenuhi kebutuhan klien – klien terhadap pelayanan – pelayanan jasa yang mana akan mempertinggi profil/gambaran dan kesan dari perusahaan – perusahaan klien di dindonesia.

4.4 Tugas dan tanggung Jawab Setiap Bagian.

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota PT.

Mesindo Tekninesia adalah :

1. Manajer.

Manajer memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang dijalankan oleh divisinya sudah berjalan sesuai dengan rencana di awal atau sudah tepat menuju kepada tujuan perusahaan. Selain mengatur dan mengendalikan divisi yang dipimpinnya, tugas manajer lainnya adalah mengembangkan kualitas perusahaan. Jika perusahaan tersebut berorientasi profit, maka menjadi tugas manajer juga untuk bisa mencapai profit yang telah ditentukan tersebut. Semua yang telah dikerjakan sesuai komando seorang manajer tidak dapat dinilai efektif atau tidaknya jika tidak ada evaluasi. Melakukan evaluasi ini juga termasuk tugas pokok seorang manajer. Karena dengan adanya evaluasi inilah seorang manajer bisa menentukan apakah yang telah dilakukan sudah sesuai dengan tujuan

perusahaan atau belum. orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan proyek dinyatakan. Tanggung jawab manajemen proyek utama meliputi menciptakan tujuan proyek yang jelas dan dapat dicapai, membangun persyaratan proyek, dan mengelola kendala segitiga manajemen proyek, yaitu biaya, waktu, ruang lingkup, dan kualitas.

2. Shop Coordinator.

Shop Coordinator adalah seorang yang mengatur arus masuk dan keluar barang yang digunakan dalam proses jalannya perusahaan. Shop coordinator mendata barang apa saja yang digunakan dan menyiapkan barang apa saja yang harus di sediakan kemudian melaporkan kepada manajer untuk melakukan pembelian barang yang telah di data tersebut.

3. HRD.

HRD bertugas memaksimalkan produktivitas karyawan dan melindungi perusahaan dari masalah apa pun yang mungkin timbul dalam angkatan kerja. Fungsi lain dari HRD adalah memastikan karyawan bekerja dengan produktif dan kondusif. Fungsi ini dapat terpenuhi dengan melakukan manajemen kinerja. Manajemen kinerja yang baik melibatkan kepemimpinan yang baik, penetapan tujuan yang jelas, serta *feedback* yang terbuka. Kemudian HRD juga melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Dan melakukan pengembangan terhadap karyawan agar sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan masa depan.

4. *Supervisor* Operasional.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Seorang supervisor operasional ini memiliki tugas untuk mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan. Nantinya, mereka akan melakukan analisis dan mengamati keseluruhan departemen dan memastikan segala sesuatunya sudah berjalan dengan lancar. Seorang supervisor operasional juga akan memberikan laporan langsung kepada direktur departemen yang mereka awasi. Tugas utama seorang supervisor operasional adalah mengawasi karyawan. Supervisor operasional memiliki tugas untuk memimpin dan mengawasi seluruh karyawan pada perusahaan.

5. Marketing.

Bagian marketing bertugas untuk membangun Kerjasama dengan klien atau perusahaan lain yang membutuhkan jasa dari PT. Mesindo Teknnesia ini. Marketing juga memiliki tanggung jawab untuk menyebar luaskan apa saja produk jasa yang di miliki oleh perusahaan sehingga akan menambah klien atau perusahaan lain untuk dapat menggunakan jasa perusahaan ini. Tak hanya itu, bagian marketing juga harus menimbulkan citra positif terhadap pelanggan agar perusahaan ini dapat bersaing dengan perusahaan lain.

6. Supervisor Rewinding.

Bagian rewinding merupakan istilah untuk pekerjaan yang berhubungan dengan generator dan kelistrikan, yang mana bagian ini merupakan spesialis jasa yang dimiliki PT. Mesindo Teknnesia. Supervisor bertugas mengawasi dan memastikan para karyawan dibagian rewinding telah bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Tidak hanya dalam

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.

hal pekerjaan, supervisor juga mengawasi kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti kedisiplinan, kualitas pekerjaan dan alat pelindung diri dalam bekerja.

7. Supervisor Mekanik.

Supervisor mekanik bertugas mengawasi para mekanik dalam bekerja dan memastikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan rencana yang direncanakan. Supervisor juga membagi tim kecil untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dan mendata pekerjaan apa saja yang telah diselesaikan. Supervisor bertanggung jawab pada penyelesaian target pekerjaan agar tepat waktu sehingga klien tidak kecewa pada perusahaan. Selain itu supervisor mekanik juga mengawasi kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti kedisiplinan, kualitas pekerjaan dan alat pelindung diri dalam bekerja.

8. Administrasi.

Berikut ini tugas dan tanggung jawab bagian administrasi :

1. Membuat Agenda Kantor

Ini merupakan salah satu tugas staf administrasi yang paling penting. Bagian administrasi perkantoran wajib menyiapkan agenda untuk kegiatan-kegiatan kantor. Contohnya menjadwalkan meeting dengan pihak internal, mengatur pertemuan dengan klien, dan lain sebagainya.

2. Membuat Surat

Tugas berikutnya dari bagian administrasi adalah membuat surat keperluan kantor seperti surat perintah kerja, surat penawaran barang

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.

dan jasa, surat perpanjangan kontrak, surat penjualan, hingga beberapa jenis surat lainnya.

3. Mengelola Dokumen Perusahaan

Tugas bagian administrasi juga meliputi pengelolaan dokumen perusahaan. Dokumen tersebut di antaranya laporan keuangan, catatan harian, notulensi rapat, dan lain-lain.

4. Melakukan *Entry Data*

Berikutnya, tugas bagian administrasi adalah melakukan *entry data* perusahaan. Admin dibutuhkan untuk mengetik, mengedit dan mengoreksi data perusahaan. Beberapa *entry data* yang dilakukan seperti data transaksi dari klien, data-data konsumen, dan sebagainya.

5. Melakukan Pengarsipan Data

Tugas ini bertujuan agar data-data perusahaan mudah dikelola dan diorganisir. Staf administrasi akan mengumpulkan dan menyusun dokumen perusahaan atau instansi, lalu merekap datanya. Setelah rekap data selesai, kemudian akan diarsipkan secara fisik maupun digital.

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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian ketujuh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru maka peneliti menyimpulkan bahwa kesembilan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,338 menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 dan nilai t hitung sebesar $5,149 > t$ -tabel 2,010 dengan signifikansi 0,000.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,573 menyatakan bahwa pengalaman kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 dan nilai t hitung sebesar $5,5999 > t$ -tabel 2,010 dengan signifikansi 0,000.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,360 menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja

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.

mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 dan nilai t hitung sebesar $2,186 > t\text{-tabel}$ 2,010 dengan signifikansi 0,034.

4. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,624 menyatakan bahwa pengalaman kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,624 dan nilai t hitung sebesar $4,466 > t\text{-tabel}$ 2,010 dengan signifikansi 0,017.

5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,295 menyatakan bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 dan nilai t hitung sebesar $5,425 > t\text{-tabel}$ 2,010 dengan signifikansi 0,000.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan sobel test sebesar $2,036 > t\text{-tabel}$ 2,010 dan nilai p-value sebesar $0,041 < 0,05$. Ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian mekanik terbukti dengan sobel test sebesar $2,247 > t\text{-tabel}$ 2,010 dan nilai p-value sebesar $0,024 < 0,05$. Ini berarti pengalaman kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

6.2 Saran.

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

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Abdul Nasser, 2018)** dan **(Hernilawati, 2021)** disarankan kepada perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Seperti penyediaan alat – alat pelindung diri yang lengkap, pengawasan terhadap karyawan agar menggunakan APD lengkap dan memastikan kesehatan karyawan baik fisik dan mental sebelum bekerja, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan optimal.

Pengalaman kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Novia Eka, 2021)** dan **(Suwarno, 2019)** .Walaupun tidak semua dari karyawan yang dibawah masa kerja 1 tahun dinyatakan tidak memiliki pengalaman. Karena karyawan tersebut telah memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini. Sebaiknya, perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan yang minim pengalaman agar dapat menguasai pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya dan juga perusahaan harus membagi secara merata kelompok kerja yang terdiri dari karyawan yang berpengalaman dan tidak berpengalaman, sehingga karyawan yang kurang memiliki pengalaman dapat belajar langsung

dalam proses bekerja dengan karyawan lain yang memiliki pengalaman lebih baik. Sehingga akan membantu meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki dan akan mengasikkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azimah And Endratno, 2022) dan (Zulfahmi, 2020). Hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah variabel yang penting bagi perusahaan sehingga disarankan perusahaan agar meningkatkan atau menjaga rasa kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan gedung tempat bekerja, menyediakan mesin dan peralatan kerja dengan baik, dan memperhitungkan lagi gaji karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dan disarankan kepada peneliti lainnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mendukung terhadap fenomena yang akan diteliti, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Nasser Hasibuan, dkk. (2018) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KARET PT. KIRANA SAPTA DI PANOMPIAN', 6(1).
- Al-Qur'anul Karim. (2021) *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT Madina Raihan Makmur.
- Anugrahadi, Y.D. (2019) 'MENGETAHUI PENGARUH KINERJA ISLAM TERHADAP MOTIVASI ISLAM, KOMITMEN ISLAM, DAN PELATIHAN ISLAM PADA KARYAWAN PT. ASURANSI TAKAFUL KELUARGA DI JAKARTA', 6(11).
- Azimah, I.N. and Endratno, H. (2022) 'PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN TAMBI', *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elida Florentina. (2020) 'ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEUDENTIAL LIFE ASSURANCE RANTAUPRAPAT', *EBMA*, 1(2)
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2014) *Manajemen Personalia san Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hasibuan, M.S. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernilawati, dkk. (2021) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BERKAH ANUGERAH ABADI KABUPATEN BANJAR' 4(1)
- Indah Nihayati. (2021) 'THE IMPORTANCE OF WORK STRESS AND K3 (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY) IN ASSESSING EMPLOYE PERFORMANCE', 11(1)
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

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.
- Mangkunegara, A.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- May Sarah Abni Tanjung, dkk. (2022) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HALEYORA POWERINDO CABANG SIBOLGA NIAS', 5(2)
- Noor, J. (2014) *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novia Eka, dkk. (2021) 'EFFECT WORK EXPERIENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AGRO SINERGI NUSANTARA ACEH', *International Jurnal Of Social, Service, and Research*.
- Riduwan (2015) *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Zainal, dkk. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Romauli Situmeang, R. (2017) 'PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA ANUGRAH', *AJIE*, 2(2), pp. 148–160. Available at: <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>.
- Sanusi, Anwar. (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyawati, A.N. (2021) 'Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan', 19(2).
- Syaen, Sofar. (2018) *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Shambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Andi.
- Suliyanto (2018) *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

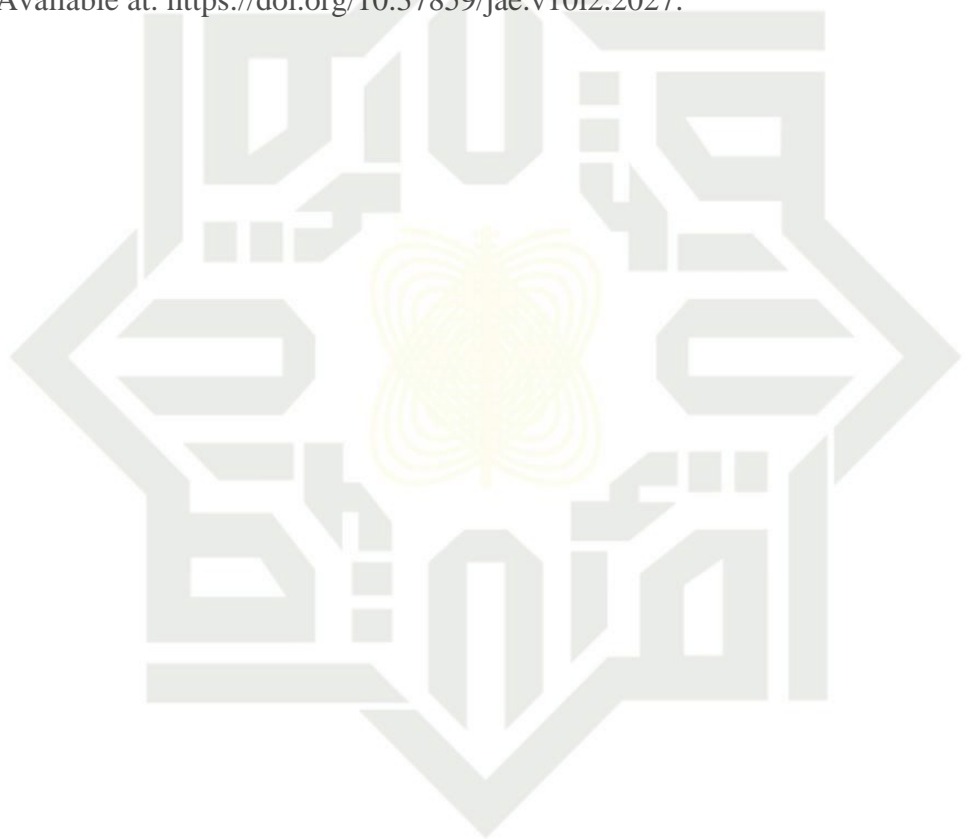
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

Swarno Ronal. (2019) 'PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUK LINGGAU', 24(1).

Umar, H. (2014) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulfahmi (2020) 'Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), pp. 159–167. Available at: <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh. Dengan hormat,

Saya Agung Supriadi mahasiswa jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru” sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Agung Supriadi
NIM:11970114803

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.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

3. Umur :

17-20 tahun 21-25 tahun 26-30 tahun

31-35 tahun > 36 tahun

4. Pendidikan :

SD SMK SMA

Diploma Sarjana

5. Masa Kerja

< 1 tahun 1 tahun < 3 tahun

3 tahun < 5 tahun 5 tahun

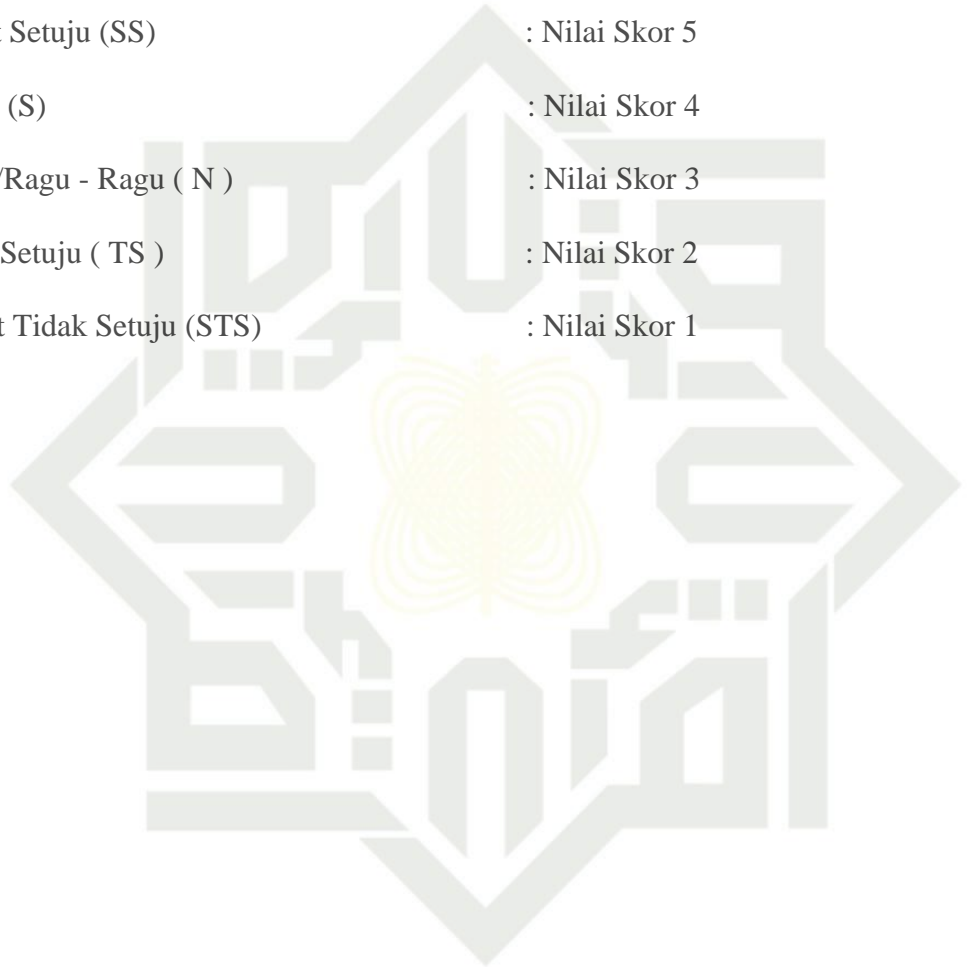
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Silahkan memberi tanda checkmark (√) pada kolom yang sesuai penilaian anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:

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



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. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Lingkungan kerja saya bersih dan nyaman.					
2.	Tersedia rambu - rambu larangan atau petunjuk di tempat kerja.					
3.	Saya menggunakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap saat bekerja.					
4.	Adanya siklus udara yang baik ditempat saya bekerja.					
5.	Tingkat penerangan di tempat saya bekerja baik.					
6.	Tempat pembuangan sampah dan limbah tersedia dengan baik.					
7.	Saya menggunakan mesin dan peralatan kerja sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan.					
8.	Tersedianya pengaman untuk penggunaan mesin dan peralatan kerja.					
9.	Saya bekerja dalam keadaan sehat fisik maupun mental.					
10.	Adanya pelayanan kesehatan ditempat saya bekerja.					

2. Pengalaman Kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas dengan baik selama bekerja di perusahaan ini.					
2.	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
3.	Saya memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya menguasai mesin dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.tersedia dengan baik.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.	Saya mengetahui prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					

3. Kepuasan Kerja.

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2.	Saya menikmati setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya. (mengerjakan dengan senang hati)					
3.	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang kenaikan jabatan dan kompensasi.					
4.	Atasan melakukan pengawasan berkala ketika karyawan sedang bekerja.					
5.	Gaji yang saya terima mencukupi kehidupan sehari – hari.					
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan setiap bulan.					
7.	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan yang sama miliki.					
8.	Rekan kerja saya ditempat kerja menyenangkan dan kompeten.					
9.	Kondisi kenyamanan untuk bekerja ditempat saya bekerja memadai.					
10.	Mesin dan peralatan untuk saya bekerja tersedia dengan baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Kinerja.

NO.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Dalam bekerja saya harus mendapatkan hasil terbaik.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya bersikap hemat dan menggunakan seperlunya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.					
6.	Saya menerima teguran ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai perintah.					
7.	Saya akan bekerja dengan baik apabila diawasi oleh atasan.					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.					
9.	Saya mengenal semua karyawan yang ada di perusahaan ini.					
10.	Saya bersikap baik terhadap atasan dan sesama karyawan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 : Data Kuesioner

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

No	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	42
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	22
6	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	40
7	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	40
8	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	38
9	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	42
10	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	42
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	40
12	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	35
13	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	50
14	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	34
15	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	32
16	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	23
17	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	45
18	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	36
19	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	42
20	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	42
21	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	50
22	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	40
23	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	50
24	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	30
25	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	35
26	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	33
27	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	34
29	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	39
30	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	34
31	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

32	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	41
33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	32
34	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	38
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
36	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	23
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
38	2	3	5	4	3	2	3	5	4	3	32
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	40
41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	40
42	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	41
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	36
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	42
47	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	28
48	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
50	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
51	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	42
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pengalaman Kerja						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	3	2	2	2	2	27
2	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	2	2	2	2	27
4	3	3	2	3	3	3	24
5	3	3	3	3	3	3	26
6	4	4	3	3	4	3	25
7	2	2	2	2	2	2	25
8	4	4	5	5	4	5	25
9	4	4	5	5	4	4	24
10	4	4	5	4	5	4	23
11	4	4	5	4	4	3	25



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

12	4	4	4	5	4	4	18
13	4	5	4	4	4	4	29
14	4	4	4	5	4	5	21
15	4	4	5	5	4	5	20
16	4	4	4	5	4	5	14
17	4	4	5	5	4	5	26
18	4	4	4	5	4	5	17
19	4	4	4	5	4	4	27
20	4	4	4	5	4	5	12
21	4	4	4	5	4	5	26
22	4	4	5	5	4	5	25
23	4	4	5	5	4	4	26
24	4	5	5	4	4	4	19
25	4	4	4	5	4	4	21
26	4	3	4	4	2	4	21
27	4	4	5	4	3	4	26
28	4	4	5	4	4	4	24
29	4	5	4	5	4	4	21
30	4	3	4	4	4	5	24
31	4	4	4	5	4	4	25
32	3	3	4	4	4	3	26
33	3	3	3	4	4	3	27
34	3	4	3	4	4	3	18
35	4	3	4	3	3	4	22
36	3	4	4	4	5	3	25
37	4	3	4	3	3	4	23
38	2	3	5	4	3	2	30
39	5	5	5	5	5	5	21
40	5	5	5	5	5	4	26
41	4	3	5	4	3	3	26
42	4	3	5	3	4	5	29
43	5	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	4	5	5	5	26
47	4	3	5	4	5	4	27

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.



48	4	5	4	5	4	5	27
49	4	4	5	4	4	4	26
50	3	4	4	4	5	3	12
51	3	4	5	4	5	3	30
52	4	4	4	4	4	4	24

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Kepuasan Kerja										Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	48
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	35
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	21
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	44

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.

28	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	38
29	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
30	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
31	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
47	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	50
48	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
51	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	50
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50

4. Kinerja (Y)

No	Kinerja										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	38
6	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39



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.

8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
9	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	45
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
12	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
13	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
15	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	25
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
17	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
18	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	36
19	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	45
20	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
21	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
29	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
33	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	44
34	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
36	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
37	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
40	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
42	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



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.

44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
47	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	46
49	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
52	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41

Tanggapan Responden

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Netral	10	19.2	19.2	25.0
	Setuju	34	65.4	65.4	90.4
	Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	14	26.9	26.9	30.8
	Setuju	27	51.9	51.9	82.7
	Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	35	67.3	67.3	69.2
	Setuju	9	17.3	17.3	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Total	52	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Netral	7	13.5	13.5	19.2
	Setuju	21	40.4	40.4	59.6
	Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	8	15.4	15.4	23.1
	Setuju	31	59.6	59.6	82.7
	Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	12	23.1	23.1	30.8
	Setuju	21	40.4	40.4	71.2
	Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	14	26.9	26.9	30.8
	Setuju	29	55.8	55.8	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.6	9.6	9.6
	Netral	9	17.3	17.3	26.9
	Setuju	20	38.5	38.5	65.4
	Sangat Setuju	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Netral	16	30.8	30.8	36.5
	Setuju	25	48.1	48.1	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	7	13.5	13.5	21.2
	Setuju	28	53.8	53.8	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Netral	10	19.2	19.2	25.0
	Setuju	34	65.4	65.4	90.4
	Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Total	52	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Pernyataan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Netral	14	26.9	26.9	30.8
Setuju	27	51.9	51.9	82.7
Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Netral	5	9.6	9.6	17.3
Setuju	22	42.3	42.3	59.6
Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
Netral	7	13.5	13.5	19.2
Setuju	21	40.4	40.4	59.6
Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Netral	8	15.4	15.4	23.1
Setuju	31	59.6	59.6	82.7
Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	12	23.1	23.1	30.8
	Setuju	21	40.4	40.4	71.2
	Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	11	21.2	21.2	25.0
	Setuju	20	38.5	38.5	63.5
	Sangat Setuju	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	6	11.5	11.5	15.4
	Setuju	22	42.3	42.3	57.7
	Sangat Setuju	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	7	13.5	13.5	15.4



Setuju	23	44.2	44.2	59.6
Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Netral	18	34.6	34.6	38.5
Setuju	15	28.8	28.8	67.3
Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Netral	10	19.2	19.2	23.1
Setuju	20	38.5	38.5	61.5
Sangat Setuju	20	38.5	38.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
Netral	8	15.4	15.4	21.2
Setuju	20	38.5	38.5	59.6
Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Netral	16	30.8	30.8	34.6
Setuju	16	30.8	30.8	65.4
Sangat Setuju	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

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.

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Netral	8	15.4	15.4	21.2
	Setuju	20	38.5	38.5	59.6
	Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	5	9.6	9.6	17.3
	Setuju	22	42.3	42.3	59.6
	Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Netral	5	9.6	9.6	17.3
	Setuju	22	42.3	42.3	59.6
	Sangat Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

4. Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	8	15.4	15.4	17.3
	Setuju	29	55.8	55.8	73.1
	Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 2



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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	15.4	15.4	15.4
	Setuju	27	51.9	51.9	67.3
	Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	25.0	25.0	25.0
	Setuju	30	57.7	57.7	82.7
	Sangat Setuju	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	19.2	19.2	19.2
	Setuju	32	61.5	61.5	80.8
	Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	21.2	21.2	21.2
	Setuju	30	57.7	57.7	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	24	46.2	46.2	48.1
	Setuju	17	32.7	32.7	80.8
	Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Netral	16	30.8	30.8	46.2
	Setuju	20	38.5	38.5	84.6
	Sangat Setuju	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	15	28.8	28.8	30.8
	Setuju	24	46.2	46.2	76.9
	Sangat Setuju	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Netral	14	26.9	26.9	30.8
	Setuju	23	44.2	44.2	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Netral	12	23.1	23.1	25.0
	Setuju	25	48.1	48.1	73.1
	Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	



Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	52	100.0	100.0	100.0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>36	9	17.3	17.3	17.3
	21-25	15	28.8	28.8	46.2
	26-30	17	32.7	32.7	78.8
	31-35	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	7	13.5	13.5	13.5
	SMA	20	38.5	38.5	51.9
	SMK	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	7	13.5	13.5	13.5
	< 3 Tahun	8	15.4	15.4	28.8
	3 Tahun	9	17.3	17.3	46.2
	< 5 Tahun	15	28.8	28.8	75.0
	5 Tahun	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 4 : Kualitas Data Uji Validitas

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.709**	.325*	.604**	.516**	.770**	.650**	.611**	.391**	.557**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.709**	1	.303*	.692**	.677**	.541**	.753**	.668**	.311*	.666**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.325*	.303*	1	.168	.295*	.175	.277*	.393**	.556**	.525**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.019	.029		.233	.033	.214	.047	.004	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.604**	.692**	.168	1	.626**	.709**	.737**	.707**	.485**	.651**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.233		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.516**	.677**	.295*	.626**	1	.469**	.702**	.512**	.408**	.788**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.770**	.541**	.175	.709**	.469**	1	.681**	.557**	.288*	.481**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.214	.000	.000		.000	.000	.039	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

X1.7	Pearson Correlation	.650**	.753**	.277*	.737**	.702**	.681**	1	.672**	.411**	.632**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.611**	.668**	.393**	.707**	.512**	.557**	.672**	1	.327*	.608**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.018	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.391**	.311*	.556**	.485**	.408**	.288*	.411**	.327*	1	.631**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.000	.000	.003	.039	.003	.018		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.10	Pearson Correlation	.557**	.666**	.525**	.651**	.788**	.481**	.632**	.608**	.631**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.798**	.823**	.517**	.843**	.781**	.748**	.851**	.802**	.624**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

2. Variabel Pengalaman Kerja (X2)



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.

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.709**	.589**	.604**	.516**	.770**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.709**	1	.502**	.692**	.677**	.541**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.589**	.502**	1	.598**	.555**	.523**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.604**	.692**	.598**	1	.626**	.709**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.516**	.677**	.555**	.626**	1	.469**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.770**	.541**	.523**	.709**	.469**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.843**	.827**	.775**	.867**	.778**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

		Correlations										
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
Z	Pearson Correlation	1	.850*	.846*	.734*	.708*	.810*	.608*	.758*	.826**	.826**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52



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.

24	Pearson Correlation	.850*	1	.970*	.722*	.870*	.915*	.736*	.888*	.955**	.955**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
25	Pearson Correlation	.846*	.970*	1	.742*	.836*	.946*	.756*	.888*	.960**	.960**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
26	Pearson Correlation	.734*	.722*	.742*	1	.667*	.743*	.635*	.646*	.715**	.715**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
27	Pearson Correlation	.708*	.870*	.836*	.667*	1	.781*	.689*	.755*	.822**	.822**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
28	Pearson Correlation	.810*	.915*	.946*	.743*	.781*	1	.787*	.875*	.963**	.963**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
29	Pearson Correlation	.608*	.736*	.756*	.635*	.689*	.787*	1	.690*	.781**	.781**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52



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.

Z1	Pearson Correlation	.758*	.888*	.888*	.646*	.755*	.875*	.690*	1	.914**	.914**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z2	Pearson Correlation	.826*	.955*	.960*	.715*	.822*	.963*	.781*	.914*	1	1.000*	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Z10	Pearson Correlation	.826*	.955*	.960*	.715*	.822*	.963*	.781*	.914*	1.000*	1	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.871*	.968*	.974*	.804*	.869*	.962*	.819*	.911*	.978**	.978**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

4. Variabel Kinerja (Y)

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.583**	.182	.529**	.547**	.625**	.496**	.549**	.584**	.540**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.195	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.583**	1	.607**	.693**	.572**	.459**	.405**	.556**	.593**	.566**	.781**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak cipta & milik UIN Suska Riau	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.182	.607**	1	.480**	.458**	.215	.133	.413**	.424**	.353*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.195	.000		.000	.001	.125	.347	.002	.002	.010	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.529**	.693**	.480**	1	.667**	.505**	.300*	.567**	.571**	.612**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.031	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.547**	.572**	.458**	.667**	1	.704**	.477**	.810**	.726**	.740**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.625**	.459**	.215	.505**	.704**	1	.509**	.644**	.517**	.508**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.125	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.496**	.405**	.133	.300*	.477**	.509**	1	.370**	.398**	.381**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.347	.031	.000	.000		.007	.003	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.549**	.556**	.413**	.567**	.810**	.644**	.370**	1	.848**	.694**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.584**	.593**	.424**	.571**	.726**	.517**	.398**	.848**	1	.777**	.851**
	Sig. (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.540**	.566**	.353*	.612**	.740**	.508**	.381**	.694**	.777**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
TOTAL	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.746**	.781**	.538**	.761**	.880**	.758**	.616**	.851**	.851**	.812**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Reliabilitas

1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

2. Variabel Pengalaman kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6



3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

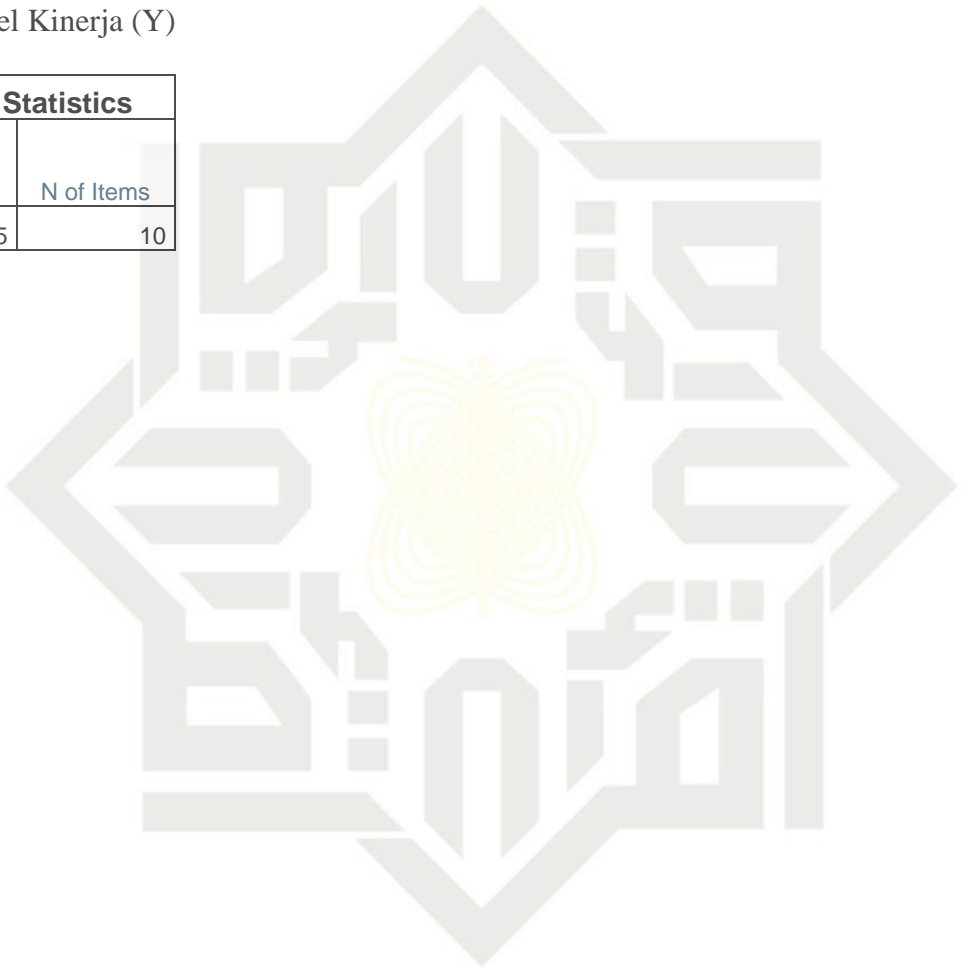
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	10

4. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

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.



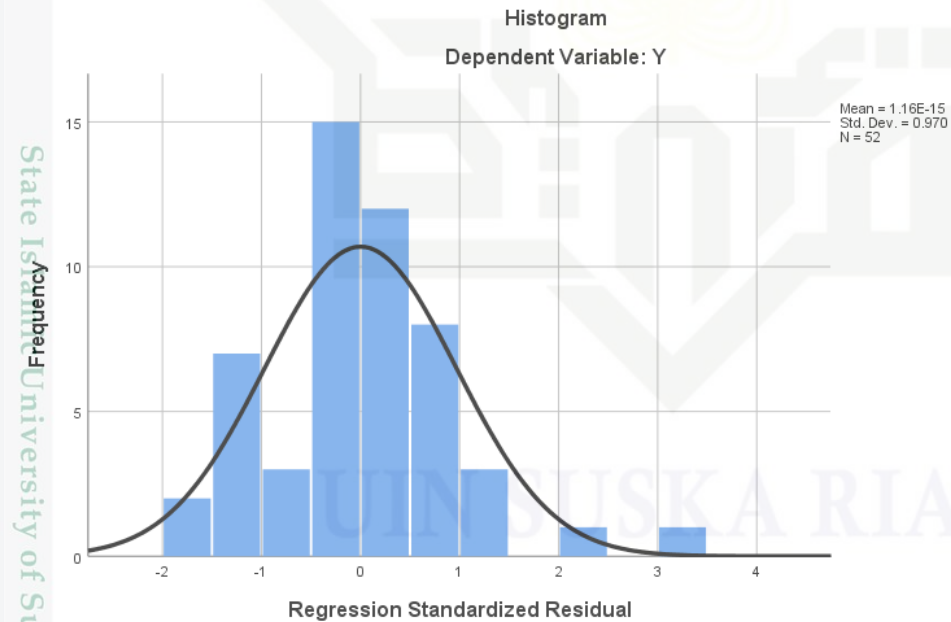


Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas.

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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63168982
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.085
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

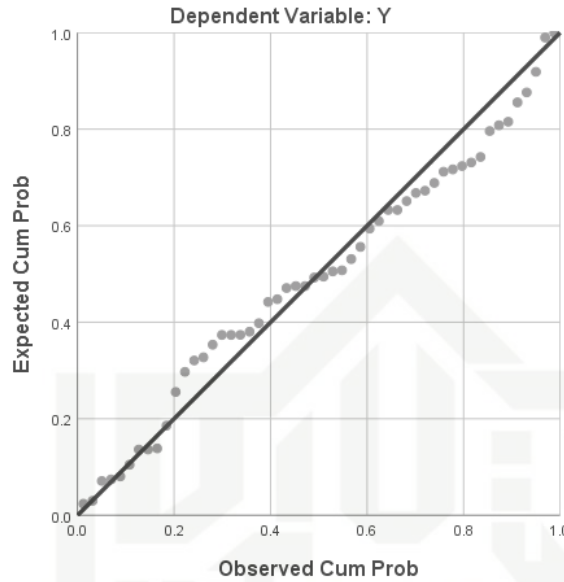




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	.498	3.042		.164	.871		
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.338	.066	.373	5.149	.000	.869	1.151
PENGALAMAN KERJA	.573	.102	.410	5.599	.000	.848	1.179
KEPUASAN KERJA	.295	.054	.414	5.425	.000	.780	1.282

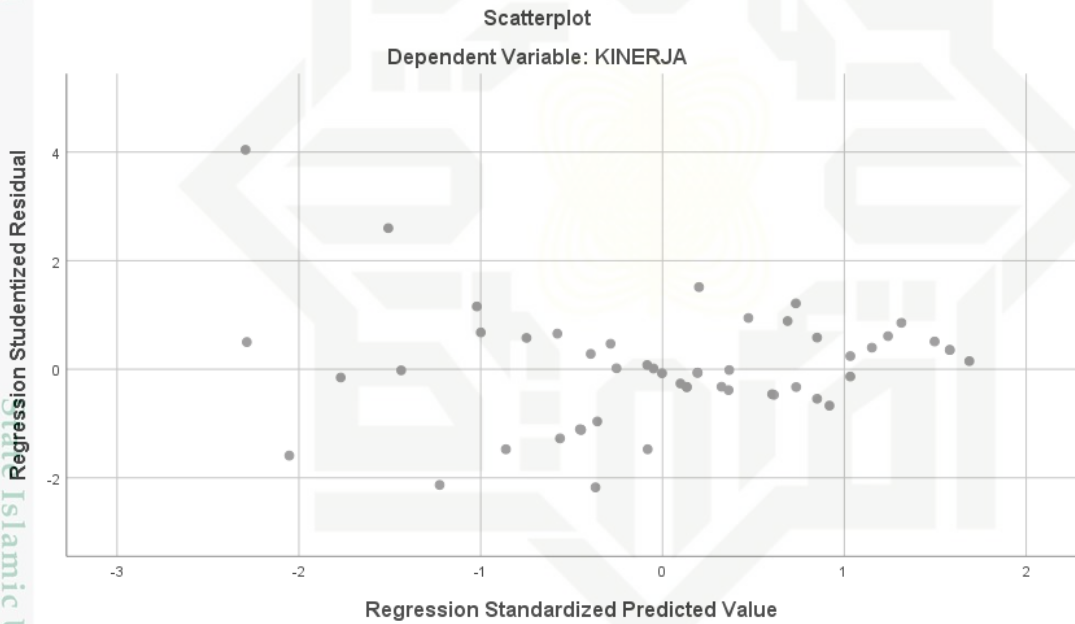
a. Dependent Variable: KINERJA



Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.587	1.852		4.637	.000
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	-.070	.040	-.240	1.749	.087
PENGALAMAN KERJA	-.112	.062	-.250	1.802	.078
KEPUASAN KERJA	-.033	.033	-.143	-.990	.327

a. Dependent Variable: Abs_Res



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.

Lampiran 6 : Uji Regresi Linear Berganda Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.494	7.777		1.607	.115
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.360	.164	.282	2.186	.034
	PENGALAMAN KERJA	.624	.253	.319	2.466	.017

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.494	7.777		1.607	.115
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.360	.164	.282	2.186	.034
	PENGALAMAN KERJA	.624	.253	.319	2.466	.017

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.432	2	350.216	6.919	.002 ^b
	Residual	2480.087	49	50.614		
	Total	3180.519	51			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

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



Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.188	7.11435
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

Lampiran 7 : Uji Regresi Linear Berganda Persamaan II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.498	3.042		.164	.871
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.338	.066	.373	5.149	.000
PENGALAMAN KERJA	.573	.102	.410	5.599	.000
KEPUASAN KERJA	.295	.054	.414	5.425	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.498	3.042		.164	.871
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.338	.066	.373	5.149	.000
PENGALAMAN KERJA	.573	.102	.410	5.599	.000
KEPUASAN KERJA	.295	.054	.414	5.425	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.458	3	421.819	57.323	.000 ^b
	Residual	353.215	48	7.359		
	Total	1618.673	51			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA



Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.768	2.71268
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



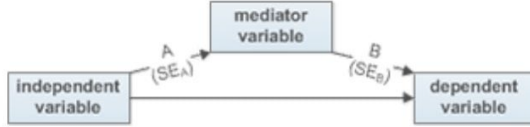
UIN SUSKA RIAU



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.

**Lampiran 8 : Uji Sobel
Uji Sobel Persamaan I**



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

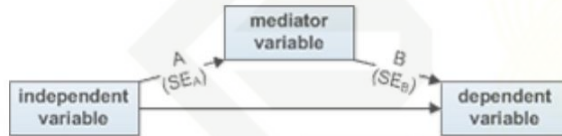
Calculate!

Sobel test statistic: 2.03683952

One-tailed probability: 0.02083306

Two-tailed probability: 0.04166613

Uji Sobel Persamaan II



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.24792175

One-tailed probability: 0.01229059

Two-tailed probability: 0.02458118

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.

Lampiran 9 : Tabel r untuk df 41 – 70

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798



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 10 : T tabel 41 – 78

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804



Lampiran 11 : F Tabel 31 - 60

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

- 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soesastro No. 171 KM. 13 Tuanku Sembang, Pekanbaru 28298 Telp. 0756-562011
 Fax. 0756-562012 Web: www.uin-suska.ac.id, Email: dikomunikasi@uin-suska.ac.id

B-1489/UJ.04/F.VII/PP.00.9/2/2023
 Hina

Pekanbaru, 13 Februari 2023 M
 22 Rajab 1444 H

Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Mesindo Teknimesia Pekanbaru
 Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama	Agung Supriadi
NIM	11970114803
Jurusan	Manajemen
Semester	VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mesindo Teknimesia Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasamanya Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


 Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrenas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tarapan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Webs. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1965/Uin.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 22 Februari 2023 M
 Sifat : Biasa 1 Sya'ban 1444 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Agung Supriadi
 NIM : 11970114803
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,


 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT. MESINDO TEKNINESIA PEKANBARU
Repairing & Rewinding Electric Motor, generator AC/DC, M/E
Transformator, General Suplier
 Jl. Raja Panjang Okura, Kec. Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau. 28262
 Telp. (021) 44853413. Website : www.mesindo-online.net

No : 114/MTP/III/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Pemberian Izin Melakukan Riset**

Kepada Yth.
 Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di Pekanbaru

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan surat bernomor : B-1489/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023
 perihal izin riset di PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru terhadap mahasiswa :

Nama : Agung Supriadi
 NIM : 11970114803
 Jurusan : Manajemen

Maka dapat kami sampaikan bahwa PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru"**.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 29 Maret 2023

Manajer PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru



M. Fuad
M. Fuad



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.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Agung Supriadi**, lahir di Labuhan Batu pada 10 Juli 2001. Penulis merupakan anak Kedua dari dua bersaudara pasangan dari ayahanda Agus Susianto dan ibunda Jumikem. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2007 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 008 Pendalian IV Koto dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 001Pendalian IV Koto dan lulus pada tahun 2016.Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK Tarunan Mandiri Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mesindo Tekninesia Pekanbaru”**. Pada tanggal 12 Januari 2023 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”**. Pada tanggal 26 Juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi.

UIN SUSKA RIAU