



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3),  
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. TASMA PUJA SEI SUAMANG KEC. KAMPAR TIMUR KAB.  
KAMPAR**



**OLEH:**

**M. DECO ANDRIZON**

**NIM. 12170115064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2025**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: M. Deco andrizon  
 : 12170115064  
 : S1 Manajemen  
 : MSDM  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : IX (Sembilan)  
 :PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA,  
 DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
 KARYAWAN PT TASMA PUJA SEI SUAMANG KEC. KAMPAR  
 TIMUR KAB. KAMPAR

DISETUJUI OLEH:  
 DOSEN PEMBIMBING

**MARTHA HASANAH, S.H. M.H**  
**NIP. 19850319 202012 2 0005**

Mengetahui

DEKAN  
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI  
 Manajemen



**Miftah, S.E., M.M.Ak**  
**NIP. 19740412 200604 2 002**

**Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M, Ph.d**  
**NIP. 19730909 200604 2 001**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Penggunaan karya tulis untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data untuk keperluan yang wajar UIN Suska Riau.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

: M. Deco Andrizon

Nim

: 1217015064

Program Studi

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul

: PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3),  
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. TASMA PUJA SEI SUMANG KEC.KAMPAR  
TIMUR KAB. KAMPAR

Tanggal Ujian

: 10 November 2025

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2/ 3118 (M)  
19/ 2025  
12

TIM PENGUJI

KETUA

Henni Indrayani, S.E., M.M

NIP. 19700802 199803 2 003

SEKRETARIS

Desvi Emti, S.E., M.Si

NIP. 19621231 198903 2 040

PENGUJI I

Dr. Hariza Hasyim, S.E.M.Si

NIP. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II

Martha Hasanah, S.H.M.H

NIP. 19850319 202012 2 0005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruhnya atau sebagian tanpa izin UIN Suska Riau.  
a. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, atau pendidikan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis atau disertasi atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Sultan Syarif Kasim Riau





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. DECO ANDRIZON

NIM : 12170115064

Tempat/Tgl. Lahir : Penyasawan, 13 Mei 2003

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASMA PUJA SEI SUAMANG KEC. KAMPAR TIMUR KAB. KAMPAR**

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 dengan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 23 Desember 2025

Yang membuat pernyataan



M. DECO ANDRIZON

NIM. 12170115064

*\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Kependidikan

University of Sultan Syaif Kasim Riau

Penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

a. Pengutipan hanya untuk 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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN PT. TASMA PUJA SEI SUAMANG KEC. KAMPAR TIMUR KAB. KAMPAR

Oleh:

**M.Deco Andrizon**  
**NIM : 12170115064**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Tasma Puja Sei Suamang. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Berdasarkan nilai R-Square Adjusted kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 92,1 % sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3),  
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja**

UIN SUSKA RIAU



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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3), WORK DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE HARVESTING DEPARTMENT OF PT. TASMA PUJA PLANTATIONS SEI SUAMANG, KAMPAR TIMUR DISTRICT, KAMPAR REGENCY**

By:

**M.Deco Andrizon**  
**NIM : 12170115064**

*This research was conducted at PT. Tasma Puja Sei Suamang, East Kampar District, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline and Work Motivation on Performance at PT. Tasma Puja Sei Suamang. The sample in this study was 66 employees using simple random sampling techniques. This study used a quantitative method using the SPSS program. The results of this study indicate that partially Occupational Health and Safety (K3) has a significant effect on employee performance, Work Discipline has a significant effect on employee performance and Motivation has a significant effect on Employee Performance. Furthermore, simultaneously Occupational Health and Safety (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3) have a significant effect on Employee Performance at PT Tasma Puaja Sei Suamang. Based on the Adjusted R-Square value, employee performance is influenced by Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline and Work Motivation by 92.1%, while the remaining 7.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Employee Performance, Occupational Health and Safety (K3), Work Discipline, Work Motivation**

UIN SUSKA RIAU





## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Al-hamdulillahirobbil'amin*, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur, Kab. Kampar**”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

3. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak, Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Dr. Susnaningsih Mu'at, SE, MMselaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Martha Hasanah, S.H, M.H selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
9. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau





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

12. Yang terkhusus, Keluarga Tercinta, Ayah dan Ibunda, Bapak Agus erizon dan Ibu Dewi andriani, serta adik tersayang Siti Maysaroh andrizon. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa dan pengorbanan yang tiada pernah henti. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang mendorong untuk tidak menyerah bahkan disaat segalanya terasa berat. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik. Semoga Ayah dan Mamak sehat, panjang umur dah bahagia selalu.

Akhir dari ketulusan dan keterbukaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan akan pengetahuan. Penulis menyadari skripsi ini masi jauh dari kata sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan datangny dari penulis.

Pekanbaru, 09 Oktober 2025  
Penulis

M.Deco Andrizon  
NIM. 12170115064



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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja .....	15
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	18
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	19
2.3.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	20
2.3.2 Indikator-Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	23
2.4 Disiplin Kerja .....	24



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

2.4.1 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	25
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	26
2.5 Motivasi .....	27
2.5.1 Tujuan Motivasi .....	27
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	28
2.5.3 Indikator-Indikator Motivasi .....	29
2.6 Hubungan Antara Variabel .....	30
2.6.1 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja .....	30
2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja .....	31
2.6.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja .....	31
2.7 Pandangan Islam .....	32
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	32
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ....	33
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja .....	34
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Motivasi .....	35
2.8 Penelitian Terdahulu .....	36
2.9 Kerangka Penelitian .....	40
2.10 Hipotesis Penelitian .....	41
2.11 Defenisi Operasional Variabel .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu .....	47
3.2 Populasi dan Sampel .....	47
3.2.1 Populasi .....	47
3.2.2 Sampel .....	47
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	49





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

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

3.3.1 Data Primer .....	49
3.3.2 Data Sekunder .....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.4.1 Observasi ( <i>observation</i> ) .....	50
3.4.2 Kusioner (angket) .....	50
3.4.3 Dokumentasi ( <i>documentation</i> ) .....	50
3.4.4 Wawancara .....	50
3.5 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel .....	51
3.5.1 Variabel Bebas (Independen) .....	51
3.5.2 Variabel Terikat (Dependen) .....	51
3.6 Teknik Analisis Data .....	51
3.7 Metode Analisis Data .....	52
3.7.1 Uji Validitas .....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	53
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.8.1 Uji Normalitas .....	54
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	54
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	54
3.8.4 Uji Autokorelasi .....	55
3.9 Uji Regresi Linier Berganda .....	55
3.10 Uji Hipotesis .....	56
3.10.1 Uji Parsial (Uji T) .....	56
3.10.2 Uji Simultan (Uji F) .....	57
3.10.3 Koefisien Determinasi Parsial ( $R^2$ ) .....	57
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja .....	59
4.2 Visi dan Misi PT. Tasma Puja.....	60
4.3 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja .....	60
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	61
4.5 Produk PT. Tasma Puja .....	68
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Demografi Responden .....	69
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	69
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan .....	70
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja .....	70
5.2 Deskripsi Variabel .....	71
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	71
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja(X1)..	73
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	75
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....	77
5.3 Uji Kualitas Data .....	79
5.3.1 Uji Validitas.....	79
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	81
5.4 Uji Asumsi klasik .....	83
5.4.1 Uji Normalitas.....	83
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	85
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	86
5.4.3 Uji Autokorelasi.....	88
5.5 Uji Regresi Linear Berganda .....	88



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5.5 Uji Hipotesis.....	91
	5.5.1 Uji T.....	91
	5.5.2 Uji F.....	92
	5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
	5.7 Pembahasan .....	95
	5.7.1 Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja Terhadap variabel Kinerja karyawan.....	95
	5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja karyawan. ....	96
	5.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Variabel Kinerja karyawan.....	98
	<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>102</b>
	6.1 Kesimpulan.....	102
	6.2 Saran .....	103
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>108</b>





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Produksi Kebun PT. Tasma Puja.....	2
Tabel 1. 2 Daftar Klasifikasi Kecelakaan Kerja Bagian Pemanen PT. Tasma Puja	3
Tabel 1. 3 Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan Bagian Pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja .....	70
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Terkait Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja(X1)	73
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Terkait Disiplin Kerja.....	75
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Jawaban Terkait Motivasi Kerja .....	77
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas.....	80
Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 5. 11 Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov .....	84
Tabel 5. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 5. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	87
Tabel 5. 14 Hasil Uji Autokorelasi .....	88
Tabel 5. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	89
Tabel 5. 16 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji –t) .....	91
Tabel 5. 17 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji –F) .....	92
Tabel 5. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	94



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	61





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	114
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	122



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





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern sekarang semakin banyaknya persaingan industri antara perusahaan untuk memberikan produk yang dihasilkan dari suatu perusahaan sehingga membutuhkan beberapa sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Oleh karena itu, tenaga karyawan sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan kualitas suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia menjadi peranan penting sebagai ujung tombak untuk menjalankan visi dan misi dari suatu perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh sebuah perusahaan agar mampu bersaing di dunia industri yaitu dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan tersebut, karena salah satu yang dapat memberi pengaruh terhadap maju atau mundur sebuah perusahaan adalah dari kinerja karyawan yang mereka miliki.

Menurut Kasmir (2016) kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.. Selain itu kinerja merupakan indikator kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kriteria yang ditetapkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi. Seperti yang dinyatakan sebelumnya, kinerja merupakan faktor penting, jika kinerja sangat baik, suatu kegiatan juga akan berjalan dengan lancar.

Penilaian kinerja pemanen kelapa sawit di PT. Tasma Puja ini bisa dilihat dari hasil panen kelapa sawit dari tahun ke tahun. Berikut adalah tabel hasil panen di PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar:

**Tabel 1. 1**  
**Target dan Realisasi Produksi Kebun PT. Tasma Puja**

TAHUN	TARGET (Ton)	TOTAL (Ton)	PERSENTASE
2022	74.000.000	79.572.800	107.53%
2023	70.000.000	64.284.300	91.83%
2024	63.000.000	61.248.200	97.22%

*Sumber. PT. Tasma Puja*

Bisa dilihat dari tabel 1.1 diatas bahwa kinerja para pemanen di PT. Tasma Puja belum berjalan begitu baik, sebab dari tahun 2022 sampai dengan 2024 itu mengalami penurunan dalam hasil panen di PT. Tasma Puja tersebut. Jadi para pemanen harus lebih meningkatkan kinerjanya agar memudahkan PT tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terhindar dari kecelakaan dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Kesehatan dan keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja atau karyawan.

Dalam pasal 86 Ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upaya keselamatan dan kesehatan kerja bermaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, bahaya di tempat kerja, promosi, kesehatan, pengobatan dan rehabilitas. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat erat hubungannya dengan peningkatan kinerja para karyawan.

Berikut adalah data kecelakaan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar:

**Tabel 1. 2**  
**Daftar Klasifikasi Kecelakaan Kerja Bagian Pemanen PT. Tasma Puja**

Tahun	Jumlah Pemanen	Tingkat Klasifikasi Kecelakaan		Jumlah Orang
		Ringan	Berat	
2022	192	24	5	29
2023	192	27	7	34
2024	192	24	6	30

**Sumber : Data Perusahaan PT. Tasma Puja**

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Tasma Puja masih perlu diperhatikan, dapat dilihat dari tiga tahun terakhir data keelakaan kerja pada tahun 2022 sampai 2024. Pada tahun 2022 terdapat 29 kecelakaan yang terjadi pada tahun tersebut, dimana kecelakaan kategori ringan ada 24 pemanen dan kecelakaan kategori berat ada 5 pemanen. Di tahun 2023 terjadi peningkatan kecelakaan jumlah pemanen yang terkena kecelakaan ada 34 pemanen, kecelakaan kategori ringan ada 27 pemanen sedangkan kategori berat ada 7 pemanen. Sedangkan di 2024 total pemanen yang terkena kecelakaan kembali mengalami





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

penurunan yaitu ada 30 pemanen yang terkena kecelakaan, ada 24 orang pemanen yang terkena kecelakaan ringan, dan 6 pemanen yang terkena kecelakaan yang berkategori berat. Dari data diatas dapat dilihat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Tasma Puja mengalami naik turun, sehingga pihak perusahaan harus mengevaluasi kembali, agar program kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Tasma Puja semakin efektif untuk meningkatkan kinerja para pemanen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kecelakaan kerja kategori ringan biasanya mengacu pada kejadian yang tidak mengakibatkan cedera serius, di mana pekerja masih dapat pulih dalam waktu singkat dan umumnya tidak memerlukan perawatan medis intensif. Contohnya seperti luka gores, memar, tersayat ringan, terpeleset tanpa cedera berat, atau kejadian yang hanya membutuhkan pertolongan pertama. Sementara itu, kecelakaan kerja kategori berat adalah kejadian yang menyebabkan cedera signifikan dan berpotensi mengganggu kemampuan pekerja untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. Cedera berat biasanya membutuhkan penanganan medis lanjutan, perawatan di fasilitas kesehatan, atau bahkan rawat inap, seperti patah tulang, luka dalam, cedera kepala, atau kecelakaan yang menyebabkan ketidakmampuan sementara maupun tetap. Dengan demikian, perbedaan utama antara keduanya terletak pada tingkat keparahan cedera, kebutuhan perawatan, serta dampaknya terhadap aktivitas kerja.

Di samping itu juga ada faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut (Edi Sutrisno, 2016) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan tersebut. Sebab disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja para karyawan.

Disiplin kerja di PT. Tasma Puja belum berjalan begitu baik, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendra yang menjabat sebagai HRD di PT.

Tasma Puja, beliau menjelaskan bahwa disiplin para pekerja di PT. Tasma Puja belum berjalan dengan baik, sebab masih banyak diantara para pemanen kelapa sawit masih kurangnya kesadaran untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang telah di berikan oleh perusahaan, contohnya tidak memakai pelindung kepala (helm), dan sepatu pada saat memanen, dengan kurangnya kesadaran memakai APD tentu saja akan mendatangkan resiko kecelakaan pada saat memanen.

Berikut tabel resiko kecelakaan kerja bagian pemanen di PT. Tasma Puja:

**Tabel 1. 3**  
**Potensi Bahaya, Resiko dan Penanganan Bagian Pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar**

Bagian	Bahaya	Resiko	Penanganan
Pemanen	1. Peralatan kerja (arit dan sabit) 2. Pelepah berduri 3. Serbuk sawit 4. Cedera akibat	1. Bagian tubuh terluka akibat benda tajam 2. Kepala kejatuhan pelepah 3. Masuk ke	1. Menjaga jarak aman, dan memakai APD yang lengkap 2. Memakai APD seperti

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	jatuhnya tandan sawit	mata dan dapat membuat iritasi dan luka	3. Memakai APD seperti helm dan kaca mata
		4. Tandan yang besar dan menimpa para pemanen akan mendatangkan cedera yang serius	4. Memastikan area sekitar pohon sawit aman dari pemanen lain sebelum tandan di panen, dan memakai APD yang lengkap

Selain itu, Bapak Hendra juga menyampaikan masih ada dari beberapa orang pemanen yang terkena Surat Peringatan (SP) terhadap karyawan pemanen PT. Tasma Puja. Pada Tahun 2022 perusahaan telah mengeluarkan 5 Surat Peringatan (SP), Tahun 2023 terdapat 4 Surat Peringatan (SP), serta pada Tahun 2024 terdapat 6 Surat Peringatan (SP).

Adapun pemberian surat peringatan ini diberikan dengan alasan sebagai teguran atas tindakan dari pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan pemanen, beberapa pelanggaran yang biasa dilakukan pekerja pemanen yaitu seperti mendadak tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 hari, tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), dan datang disaat pekerjaan 50% telah selesai serta tindakan pelanggaran yang di ulang terus-menerus dalam kurun waktu yang berbeda. Maka dari pada itu perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

harus lebih memperhatikan kedisiplinan para pemanen agar pekerja pemanen lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu faktor motivasi juga berpengaruh besar terhadap kerja para karyawan di suatu perusahaan. Sebab setiap kegiatan yang dilakukan seorang karyawan tidak akan terlepas dari motivasi yang mendorong seorang untuk menjalankan serangkaian kegiatan. Menurut (Mangkumanegara, 2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan atau pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi di PT. Tasma Puja sepertinya belum dapat memberi efek positif pada para pekerja pemanen karena motivasi yang diberikan oleh atasan belum dapat membuat para pekerja pemanen terdorong untuk bekerja lebih baik. Bahkan, dapat dilihat para pekerja pemanen di PT. Tasma Puja masih dalam tahap biasa saja karena masih banyak karyawan yang melakukan mangkir kerja (bolos kerja tanpa keterangan). Maka dari pada itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi terhadap para pekerja pemanen agar para pemanen lebih termotivasi dan akan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya.

Oleh karna itu, berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan diatas dengan mengangkat judul





## **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah penerapan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar?
4. Apakah penerapan K3, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.



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

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.
4. Untuk mengetahui penerapan K3, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk dijadikan alternatif masukan maupun bahan pemikiran bagi perusahaan dalam mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi karyawan. Juga dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

##### 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

##### 3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis mengenai pentingnya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Adapun sistematika pembahasan penelitian yang terdiri dari enam (6) bab yang diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

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

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

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

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasai, visi misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

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

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

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

## BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi perusahaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





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

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka panjang maupun jangka pendek.

##### 2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang paling utama serta terdiri atas beberapa rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan-tujuan serta proses tersebut akan berjalan dengan lancar dan efektif apabila di dalam proses manajemen sumber daya manusia selalu menerapkan dan mengutamakan fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2017) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan, perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.
3. Pengarahan, pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.
4. Pengendalian, pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan, adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Pengembangan, pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian, pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama.
10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.



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

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

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

## 2.2 Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job permomance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan tentang kinerja yaitu hasil kerja yang dikerjakan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan dan dirasakan juga manfaatnya untuk organisasi, masyarakat, dan diri pekerja itu sendiri, tentunya untuk mencapai kinerja yang baik itu tidak mudah selain karyawan yang harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya tentunya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

organisasi juga harus mampu menunjang kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

### 2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kompetensi/ Kemampuan

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

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

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.

5. Motivasi 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.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

#### 6. Kepemimpinan

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

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

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

### 11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

### 12. Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13. Disiplin kerja

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

## 2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti, 2016) antara lain:

- 1) Meningkatkan kinerja pegawai yang mana bertujuan untuk membantu mereka agar sadar untuk memanfaatkan seluruh potensi yang mereka miliki untuk mewujudkan visi misi perusahaan.
- 2) Memberikan informasi baik kepada pegawai maupun pimpinan, yang mana informasi ini digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan sehubungan dengan pekerjaan.

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

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, 2017 mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 1. Kualitas Pekerjaan

Yaitu tentang Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas Kerja

Adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

#### 3. Pelaksanaan tugas

Tentang Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung jawab

Kesadaran seorang karyawan akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.



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

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Widodo (2023) adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan atau wilayah proyek.

Kesehatan dan keselamatan kerja menurut kasmir (2018) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah rangkaian Aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh di mana kondisi para karyawan terlindungi dari cedera yang disebabkan oleh berbagai kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan juga upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama bekerja, di mana kondisi para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat dikatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah serangkaian usaha atau upaya melindungi para pekerja agar selalu dalam keadaan sehat sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal.

### 2.3.1 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki tujuan yang jelas, di antaranya adalah untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Menurut Kasmir (2019), tujuan utama dari penerapan K3 adalah :

1. Membuat Karyawan Merasa Nyaman

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 2. Memperlancar Proses Kerja

Artinya terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. Setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala, terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.

#### 3. Agar Karyawan Berhati-Hati dalam Bekerja

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

#### 4. Mematuhi Aturan dan Rambu-Rambu Kerja

Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.

#### 5. Tidak Mengganggu Proses Kerja

Artinya dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh pemakaian perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

#### 6. Menekan Biaya

Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu, karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

#### 7. Menghindari Kecelakaan Kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja, seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.

#### 8. Menghindari Tuntutan Pihak-Pihak Tertentu

Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) ini, membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan, sebab karyawan telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

#### 2.3.2 Indikator-Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Indikator kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting dalam menilai efektivitas program K3. Menurut Kasmir (2018), pemantauan indikator ini dapat membantu memastikan perlindungan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.:

##### 1. Kondisi kerja

Keadaan pekerja saat memasuki tempat kerja harus dalam kondisi siap, tidak sedang sakit atau mengidap penyakit, serta dalam keadaan segar dan tidak lelah.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perusahaan harus menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan bagi pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

#### 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja harus aman dan tidak membahayakan kesehatan bagi para pekerja.

#### 4. Pemakaian peralatan kerja

Penggunaan peralatan kerja harus sesuai dengan standar keselamatan yang ditetapkan, serta dalam kondisi baik dan terawat.

### 2.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Suryawan & Salsabilla (2022) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Rivai (2016) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan dan kesediaan kesadaran seorang dalam mentaati peraturan yang ada.

Sedangkan Disiplin kerja menurut (Hasibuan 2019,) yaitu tentang kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan seorang manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi atau perusahaan untuk memenuhi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar peraturan tersebut.

### 2.4.1 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan,2019) yaitu:

- 1) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tindakan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang di tetapkan perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran pada saat bekerja.
- 3) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan di harapkan dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu tersebut untuk tidak membuang-buang waktu yang ada.
- 4) Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang di berikan dengan baik sesuai dengan waktu yang di tetapkan.

## 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecil kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai atau karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan terhadap perusahaan.
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan pimpinan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat.
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, hal ini sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada karyawan yang melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai atau karyawan, pegawai atau karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya



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

puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari seorang pimpinan.

## 2.5 Motivasi

Menurut Reksohadiprodjo (2015) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Nawawi & Hadari (2015) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Afandi (2018) motivasi ialah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri individu karena merasa terinspirasi, terstimulasi, dan terpacu untuk menjalankan kegiatan dengan tulus, gembira, dan penuh semangat, sehingga kegiatan tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dan bermutu.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan atau hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan.

### 2.5.1 Tujuan Motivasi

Bagi perusahaan motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawan agar para



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2019) ada beberapa tujuan diadakannya motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

### 2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup tentu saja perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Kebutuhan dan keinginan manusia tersebut menggerakkan mereka untuk memenuhinya dan untuk memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan tentu mengharapkan kompensasi dan prestasi kerja serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(*Herzberg*) mengajukan 6 faktor yang dapat memotivikasi seseorang sehingga mereka bersedia melakukan suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Hasil yang membahagiakan
- b. Penghargaan
- c. Kemajuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan berkembang
- f. Tanggung jawab

Secara garis. besar menurut teori *Herzberg*, faktor yang benar-benar dapat memotivikasi seseorang adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

### 2.5.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut mangkunegara dalam Heriyanto & Hidayanti (2016) indikator motivasi dapat dilihat dari perilaku atau sikap karyawan antara lain:

1. Kehadiran (Absensi)

Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang absen.

2. Disiplin

Menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab kerja.

3. Partisipasi Aktif

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Terlibat aktif dalam kegiatan kerja, rapat, dan memberikan saran atau ide.

4. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai sesuai atau melebihi target yang telah ditentukan.

5. Tanggung Jawab

Kesediaan untuk menyelesaikan tugas dan menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan.

6. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.

## 2.6 Hubungan Antara Variabel

### 2.6.1 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap

#### Kinerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk memberikan perlindungan dan menjaga karyawan secara menyeluruh selama bekerja (Kasmir, 2016). Ketika pekerja merasa terlindungi, aman, dan dihargai di tempat kerja, kinerja mereka akan meningkat dan bermanfaat bagi organisasi. Hal ini dikuatkan oleh penelitian Aminudin, Apriatni EP, dan Dewi, (2015). Kinerja pekerja diketahui sangat berpengaruh oleh K3.

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

## 2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Sinabela (2017) Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017). Menurut Sinambela (2017) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

## 2.6.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi. Dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai maka akan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan kualitas kerja pegawai, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat, islam itu aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan Islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia di muka bumi ini.

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran Islam termasuk dalam sistem moral dalam Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran dalam surah At-Taubah ayat 105 :

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَرَسُولُهُ ۚ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ

تَعْمَلُونَ ۚ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنَاكُمْ وَالشَّهَادَةِ

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini mengingatkan umat Islam untuk bekerja dengan niat yang baik dan sesuai ajaran Islam. Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada umatnya bahwa segala amal perbuatan mereka akan diawasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Setiap tindakan kita, baik yang tampak maupun yang tersembunyi, diketahui oleh Allah yang Maha Mengetahui. Di akhirat, setiap amal kita akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah, yang akan memberitahukan segala yang telah kita kerjakan. Ini mengingatkan kita untuk selalu berbuat baik dengan niat yang ikhlas, karena Allah akan memberikan balasan yang adil.

#### 2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Allah Swt berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 195:

يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ وَاحْسِنُوا التَّهْلُكَةَ إِلَى بَايْدِكُمْ تُلْقُوا وَلَا اللَّهُ سَبِيلٍ فِي وَانْفِقُوا  
الْمُحْسِنِينَ

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya:

Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuatbaiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik belanjakanlah harta kalian dalam ketaatan kepada Allah, seperti jihad.

Maksud dari ayat di atas bahwa janganlah menjerumuskan diri kalian sendiri kedalam kebinasaan karena meninggalkan jihad dan enggan mengeluarkan dana untuk kepentingan jihad, atau dengan menjerumuskan diri sendiri kedalam tindakan yang mencelakakan kalian, berbuat baiklah kalian dalam masalah ibadah, muamalah dan akhlak. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik dalam segala urusannya.

### 2.7.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam mempunyai pandangan tersendiri terhadap disiplin, keputusan untuk tunduk dan mentaati aturan yang berlaku dalam melaksanakan seluruh kegiatan dalam kehidupan sehari-hari. Sudah tercantum dalam Al-Qur'an selagi aturan tersebut tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah. Allah berfirman dalam surah An-Nisa ayat 9:

اللَّهُ فَلْيَتَّقُوا عَلَيْهِمْ خَافُوا ضِعْفًا ذُرِّيَّةَ خَلْفِهِمْ مَنْ تَرَكَوْا لَوِ الَّذِينَ وَلِيخُشْ  
سَدِيدًا قَوْلًا وَلِيَقُولُوا

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya:

Hendaklah merasa takut orang-orang yang seandainya (mati) meninggalkan setelah mereka, keturunan yang lemah (yang) mereka khawatir terhadapnya. Maka, bertakwalah kepada Allah dan berbicaralah dengan tutur kata yang benar (dalam hal menjaga hak-hak keturunannya).

Dari ayat diatas telah di jelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari juga memerlukan kedisiplinan, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari juga sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan seseorang. Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya yaitu disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan atau organisasi.

#### 2.7.4 Pandangan Islam Tentang Motivasi

يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمَرَ مِنْ يَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعْقِبَتٌ ۚ  
وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سُوءًا يَقُومُ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّى يَقُومَ مَا  
وَالٍ مِنْ وَنَهْدُ مِنْ لَهُمْ

Artinya:

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut, maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Aini Nurfitriani, Agus Kusmawan, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buddhi Dharma, Vol. 4 No. 1 Tahun	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. IR Indonesia	Dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. IR Indonesia	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi	1. Tempat Penelitian 2. Populasi 3. Sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2024					
2.	Midian Pratama Marbun, Lenita Waty, Francis M. Hutabarat: Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi dan Pendidikan, Universitas Advent Indonesia, Vol. 3 No. 5 Tahun 2024	Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, Disiplin Kerja dan K3 berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera	1. Disiplin Kerja 2. K3 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi 4. Sampel
3.	Eka Feby Agustin, Arif Budi Santoso: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang, Vol. 1 No. 4 Tahun 2024	Pengaruh Disiplin Kerja dan Penerapan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Indah Industri Kota Tangerang	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, Disiplin Kerja dan penerapan K3 secara (bersama- sama) simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Indah Industri Tangerang	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi 4. Sampel
4.	M. Sofian Hadi, Danny Ramdani:	Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Universitas Singaperbangsa Karawang, Tahun 2024	terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi	simultan, K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan		4. Sampel
	Muhammad Afif, Dedi Sukariyono, Abdul Rachman: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, Universitas Psikolog Tinggi Ilmu Ekonomi Kartanegara, Vol. 7 No. 1 Tahun 2024	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Daya Golf Clun and Research Bagian Housekeeping di Prigen Pasuruan	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja 2. Motivasi 3. Kinerja	1. Variabel X1 (K3) 2. Tempat Penelitian 3. Pupulasi 4. Sampel
	Dadan Romadan, Andri Priadi: <i>Journal of Research and Publication Innovation</i> , Universitas Pamulang, Vol.	Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasmina Pilar Utama	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja 2. K3 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi 4. Sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2 No. 4 Tahun 2024	Unit Kerja Rumah Sakit Cipto Mangkusumo Jakarta Pusat				
7.	Anggi Lutfia, Andrias Dwimahendra: Jurnal Penelitian IPTEKS, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan, Vol. 9 No. 2 Tahun 2024	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. General Teknik Steel	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	1. K3 2. Kinerja	1. Variabel X2 (Disiplin Kerja) 2. Variabel X3 (Motivasi) 3. Tempat Penelitian 4. Populasi 5. Sampel
8.	Syifa Azzahra, Muhammad Ali Yusuf, Ratih Ayu Sekarini: <i>Journal of Management</i> , Universitas Islam Jakarta, Vol. 7 No. 3 Tahun 2024	Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Era Sejahtera	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Wahana Era Sejahtera	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi 4. Sampel
9.	Zultan Octavian Akbar, Djoko Sudiro, Indrasto	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, K3 dan Lingkungan Kerja	1. K3 2. Kinerja	1. Variabel X2 (Disiplin Kerja) 2. Variabel X3 (Motivasi) 3. Tempat Penelitian 4. Populasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

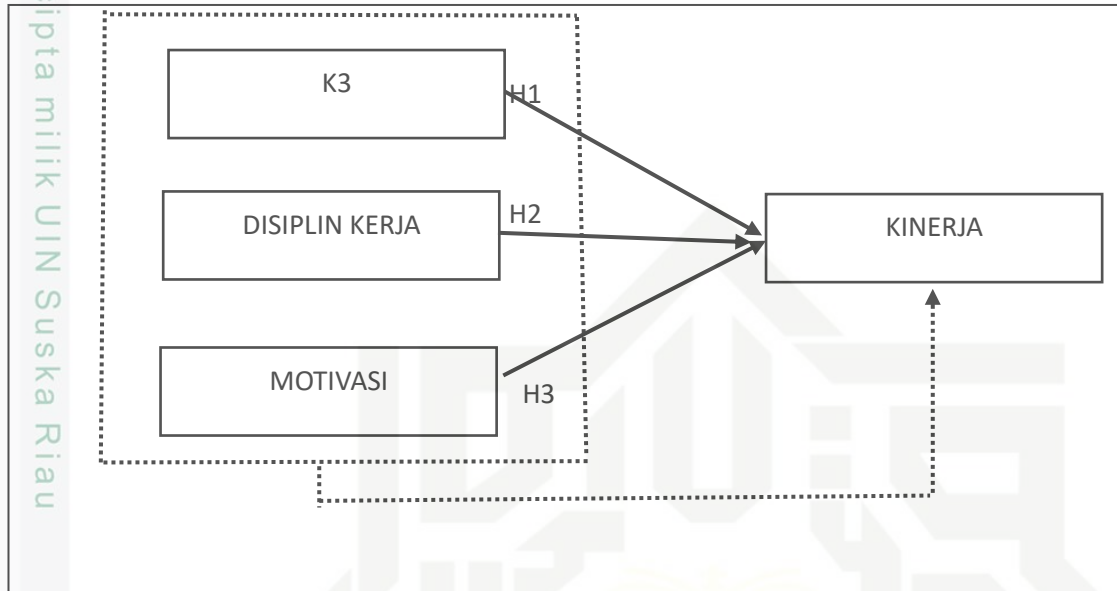
	Kurniadi: Jurna; Manajemen, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Vol. 2 No.6	Kinerja Karyawan PT. Mataram Paint Surabaya	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mataram Paint Surabaya		5. Sampel
10.	Achmad Rizki Munafi, Hawignyo: <i>Journal of Management</i> , Universitas Singaperbangs a Karawang, Vol. 5 No.3 Tahun 2022	Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawab pada PT. Mesindo Teknonesia	Dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, K3 dan disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhdap Kinerja Karyawan pada PT. Mesindo Teknonesia	1. K3 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	1. Variabel X3 (Motivasi) 2. Tempat Penelitian 3. Populasi 4. Sampel

## 2.9 Kerangka Penelitian

Kerangka teori merupakan gambaran atau rencana yang menjelaskan semua hal yang menjadi bahan suatu penelitian. Kerangka teori biasanya disusun sebelum melakukan penelitian untuk memudahkan suatu proses penelitian. Untuk memudahkan dalam memahami kerangka teori, maka dapat dilihat dari gambar berikut ini:

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

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : (Nurfitriani & Kusmawan, 2024; Marbun et al., 2024; Afif et al., 2024).

**Keterangan:**

- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan

**2.10 Hipotesis Penelitian**

(Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Kesehatan dan keselamatan kerja menurut kasmir (2018) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah rangkaian Aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh di mana kondisi para karyawan terlindungi dari cedera yang disebabkan oleh berbagai kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan juga upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama bekerja, di mana kondisi para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan.

Hasil Penelitian oleh Nurfitriani & Kusmawan (2024) secara parsial maupun, K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. IR Indonesia Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.**

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2013:112).

Hasil Penelitian oleh Marbun et al., (2024) Dalam penelitian ini Disiplin Kerja dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Tanua Independent



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Maju Sejahtera. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.**

#### 3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Afandi (2018) motivasi ialah dorongan atau semangat yang muncul dari dalam diri individu karena merasa terinspirasi, terstimulasi, dan terpacu untuk menjalankan kegiatan dengan tulus, gembira, dan penuh semangat, sehingga kegiatan tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dan bermutu.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Afif et al., (2024) Dalam penelitian ini, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3. Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.**

#### 4. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

(*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani & Kusmawan (2024) Dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. IR Indonesia. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan temuan penelitian terdahulu, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H4. Diduga kesehatan dan keselamatan kerja (K3), disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.**

### 2.11 Defenisi Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah langkah-langkah mendefenisikan variabel dalam penelitian secara jelas dan terukur. Konsep operasional variabel berupa tabel yang berisi pengertian serta indikator dari setiap variabel, baik variabel bebas (Kinerja karyawan) maupun variabel terikat (Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Motivasi). Berikut adalah tabel konsep operasional variabel:

**Tabel 2. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	Kesehatan dan keselamatan kerja menurut kasmir (2018) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah rangkaian Aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh di mana kondisi para karyawan terlindungi dari cedera yang disebabkan oleh berbagai kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaannya, dan juga upaya untuk menjaga karyawan tetap sehat selama bekerja, di mana kondisi para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan	1. Kondisi kerja. 2. Pelayanan kesehatan 3. Lingkungan kerja 4. Pemakaian peralatan kerja (Kasmir 2018)	<i>Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja menurut (Hasibuan 2019,194) yaitu tentang kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab dan komitmen (Hasibuan,2019)	<i>Likert</i>
3.	Motivasi	Menurut mangkunegara (2005) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu	1. Kehadiran 2. Disiplin 3. Partisipasi aktif 4. Prestasi kerja 5. Tanggung jawab 6. Inisiatif	<i>Likert</i>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		kegiatan atau perbuatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan	(Mangkunegara 2005)	
4.	Kinerja	Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Permomance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara,2017)	<i>Likert</i>



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dan Waktu

Objek penelitian ini adalah pemanen perkebunan kelapa sawit pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar. Penelitian ini dilakukan di PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar, Riau. Penelitian ini dilakukan selama kegiatan persiapan (pembuatan dan penyusunan), pengumpulan data lapangan, analisis data dan laporan akhir.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pemanen kelapa sawit bagian perkebunan pada PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar yang berjumlah 192 pemanen karyawan tetap di PT. Tasma puja

##### 3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel yakni bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu dimana sampel yang ditarik dari populasi wajib benar-benar representatif (mewakili). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peneliti harus menentukan sampel yang sejenis atau yang bisa mewakili populasi dalam jumlah tertentu.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* (sampel random sederhana) yaitu merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam anggota populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan bagian pemanen kebun PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan rumus *slovin* yang dikembangkan oleh Husein Umar dalam Sugiyono (2013) yaitu:

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = ukuran sampel

$N$  = populasi

$e^2$  = tingkat kesalahan yang ditoleransi

Dalam penelitian ini, peneliti melalui observasi dan pengambilan data mengetahui bahwa jumlah pekerja pemanen berjumlah 192 orang.

Maka, bisa dilihat sebagai berikut :

$$n = \frac{192}{1 + 192(0,10)^2}$$

$$n = \frac{192}{2,92} = 65,75 \text{ dibulatkan menjadi } 66 \text{ sampel}$$

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

Sehingga didapatkan minimal 66 sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer dan sekunder sebagai berikut:

#### 3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016) data primer yakni sumber data yang langsung memberi data kepada pengumpul data. Dimana data primer dalam penelitian ini di dapat langsung dari pemberian kuesioner serta wawancara kepada seluruh karyawan bagian pemanen kelapa sawit di PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar yang terkait dengan pengaruh K3, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberi data kepada pengumpul data, seperti lewat orang lainnya atau lewat dokumen. Adapun data pada penelitian ini merupakan data hasil catatan, jurnal, dan artikel serta buku referensi yang ada kaitannya untuk menunjang penelitian ini.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah:

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

### 3.4.1 Observasi (*observation*)

(Sugiyono, 2019) Observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden. Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai *observer* partisipasi aktif, jadi peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh responden, tetapi belum sepenuhnya lengkap.

### 3.4.2 Kusioner (*angket*)

Menurut (Sugiyono, 2016) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang sifatnya tertutup, terbuka atau semi terbuka kepada responden untuk dijawab. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja.

### 3.4.3 Dokumentasi (*documentation*)

Menurut (Sugiyono, 2016) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang di publikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran majalah, website, dan lain-lain.

### 3.4.4 Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara adalah percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang di

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

wawancara) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telepon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan kegiatan wawancara dengan kepada karyawan bagian pemanen PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec. Kampar Timur Kab. Kampar.

### 3.5 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Adalah suatu atribut atau sifat serta nilai subjek, objek, ataupun kegiatan yang memiliki variasi tertentu sesuai dengan yang telah ditentukan oleh setiap peneliti (Sugiyono, 2016). Adapun variabel bebas dan terikat pada penelitian ini yaitu:

#### 3.5.1 Variabel Bebas (Independen)

Yaitu variabel yang memberi pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan atau munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yakni Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3).

#### 3.5.2 Variabel Terikat (Dependen)

Yaitu variabel yang dapat terpengaruh oleh variabel bebas atau dapat di katakan sebagai akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Adapun dengan variabel terikat yakni Kinerja (Y).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini berkaitan dengan pemecahan masalah penelitian, menunjukkan hubungan antara fenomena yang termasuk dalam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian, memberikan jawaban atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian, menyediakan data untuk kesimpulan dan memberikan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian masa depan. Tujuan dalam penelitian kuantitatif, tujuan analisis data adalah untuk mengidentifikasi pelakunya dan mengungkap makna dibalik data tersebut.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data disebut analisis statistik karena menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengelola data. Statistik analitik dibagi menjadi dua bidang yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang dapat dipelajari dari mean, standar deviasi, modus, max-min, dan lain sebagainya. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 22.

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis data ialah aktivitas sesudah data dari semua responden atau asal data terhimpun. Aktivitas dalam analisis data yaitu memilah data berlandaskan variabel dari seluruh responden, membuat tabulasi data berlandaskan variabel, menampilkan data masing-masing variabel yang diteliti, membuat perhitungan untuk memenuhi rumusan masalah serta menguji hipotesis yang sudah diusulkan (Sugiyono, 2016). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji sah tidaknya pernyataan dalam kuesioner. Suatu kuesioner bisa dikatakan sah apabila pertanyaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau pernyataan pada kuesioner dapat memberikan suatu jawaban yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Tingkatnya validitas bisa diukur dengan melakukan korelasi antara skor pada item pertanyaan dengan seluruh jumlah skor pada variabel. Pada uji validitas ini menggunakan cara dengan melakukan perbandingan nilai rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikansi 5 % dari df (*degree of freedom*) =  $n-2$  (n ialah total sampel). Apabila rhitung > rtabel maka pernyataan ini dikatakan valid dan apabila rhitung < rtabel maka pernyataan ini dikatakan tidak valid (Ghozali, 2016).

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat dalam pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam memberikan jawaban tentang sesuatu yang ada kaitannya dengan pernyataan yang adalah dimensi pada suatu variabel yang tersusun kedalam bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015). Pada uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan cara *oneshot* atau pengukuran dilakukan sekali dengan memakai program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel atau konstruk dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Ghozali, 2016). Apabila nilai *Cronbach Alpha*.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Test*. Residual terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  (Ghozali, 2018).

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas bermaksud guna mengukur apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan baik apabila *tolerance value*  $> 10\%$  (0,010) dan *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  (Ghozali, 2018).

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas merupakan kondisi yang perlu dihindari dalam penelitian, karena dapat muncul ketika terdapat perbedaan varians residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang mengubah nilai residual menjadi variabel dependen

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

baru yang disebut absolut. Kemudian, setiap variabel independen diregresikan terhadap variabel absolut tersebut. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel absolut, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi. Jika uji heteroskedastisitas tidak dilaksanakan, model regresi yang digunakan berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias. Heteroskedastisitas yang tidak teridentifikasi dapat mengakibatkan kesalahan dalam estimasi parameter regresi dan meningkatkan kemungkinan pengambilan keputusan yang tidak akurat.

### 3.8.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) **Sulisyanto (2018)**. Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

### 3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Oleh karena itu peneliti menggunakan analisis linier berganda



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

untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam analisis regresi linier berganda, selain mengikut kekutan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X<sub>2</sub> = Disiplin

kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

e = Tingkat kesalahan (*error*)

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai  $\alpha < 0,05$  dan nilai hitung  $>$  dari nilai t tabel. Jika nilai  $\alpha < 0,05$  dan nilai t

hitung  $>$  nilai t tabel (dengan arah positif) maka dapat dinyatakan hipotesis alternatif diterima, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika nilai  $\alpha > 0,05$  dan nilai t hitung  $<$  nilai t tabel maka hipotesis tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diterima, sehingga terdapat pengaruh yang tidak signifikan diantara dua variabel yang di uji (Imam Ghozali dalam Angraini, 2014)

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

### 3.10.3 Koefisien Determinasi Parsial ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen. (Ghozali: 2018) mengemukakan koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, maka variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun jika nilai koefisien determinansi ( $R^2$ ) = 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang diteliti



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja

PT. Tasma Puja adalah sebuah perusahaan Perseroan terbatas yang bergerak di bidang pertanian, perkebunan, pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu kebun sungai kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 dan mempunyai kantor pusat di Jl. A. Yani No. 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan PT. Tasma Puja juga mempunyai unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30 ton/jam dengan komoditi yang dihasilkan berupa dari kebun inti, plasma dan pinak ke III. Selain kebun inti PT. Tasma Puja juga melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat melalui KUD (Kantor Unit Desa) untuk membangun kebun plasma seluas 3.000 Ha yaitu kebun yang lahannya adalah milik masyarakat setempat dan pembangunan, pembimbingan teknisnya dilakukan menggunakan sistem BA3 (Bapak Angkat Anak Angkat) KUD yang mewakili dalam kerjasama ini yaitu KUD Kampar seluas 1.500 Ha dan KUD Tunas Harapan seluas 1.500 Ha. Selain pembangunan kebun masyarakat, bentuk lain menjaga hubungan baik adalah dengan pemberian bantuan berupa CSR (*Cooperate Sosial Responsibility*) kepada pembangunan sekolah, rumah ibadah dan fasilitas umum dan sosial lainnya. Juga ikut dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti sunat masal, penyantunan anak yatim dan lainnya.





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

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

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

#### 4.2 Visi dan Misi PT. Tasma Puja

##### 1. Visi

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rumusan awal berdirinya PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mempunyai visi yaitu “Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan”.

##### 2. Misi

Untuk mewujudkan visi di atas, PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mempunyai misi yaitu:

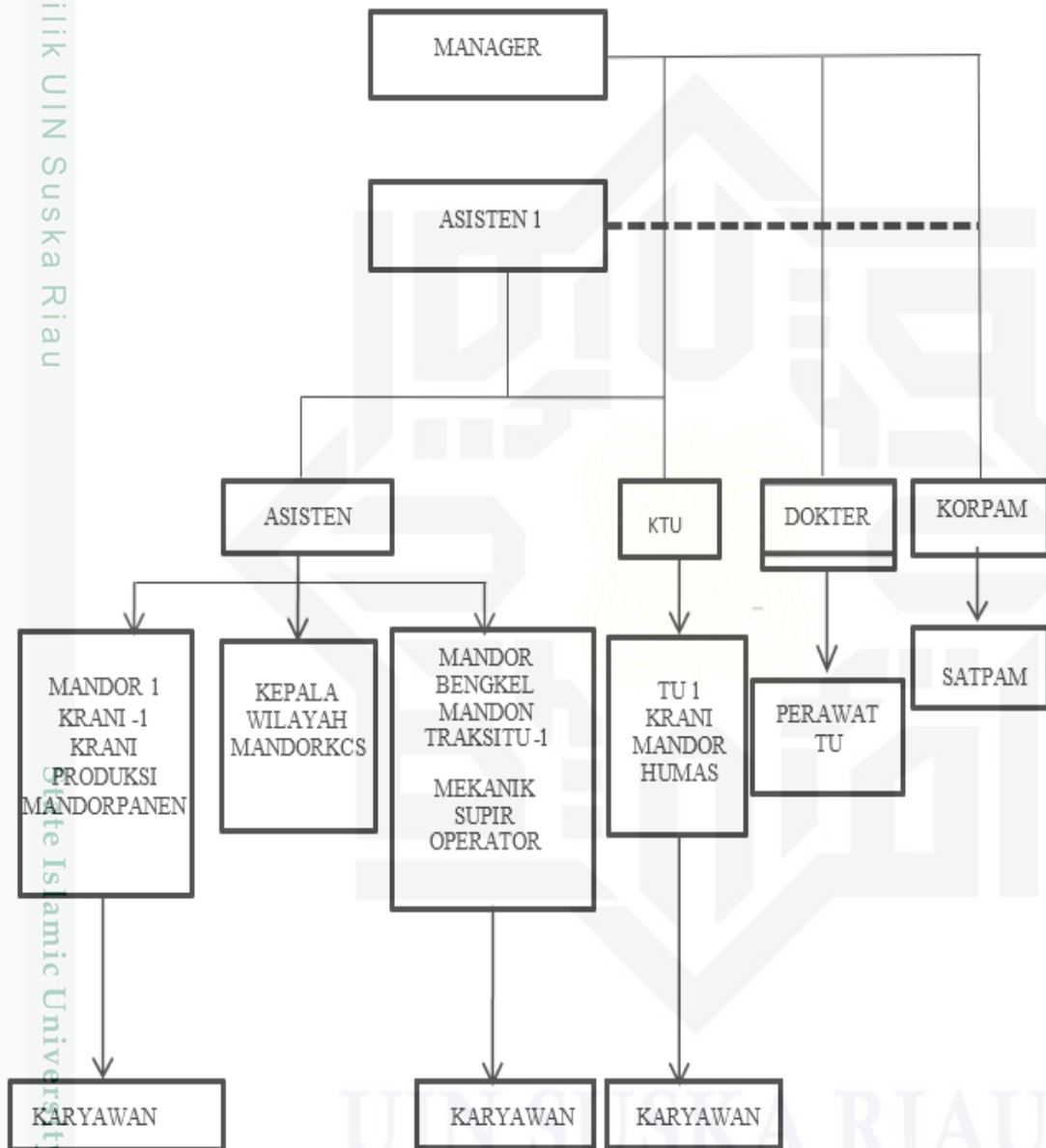
- 1) Membanngun bisnis perkebunan secara profesional.
- 2) Melakukan prinsip tata kelola dengan baik.
- 3) Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan.
- 4) Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, jujur dan disiplin.

#### 4.3 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Adapun struktur organisasi PT.

Tasma Puja Kab. Kampar sebagai berikut:

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber : PT. Tasma Puja

#### 4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Secara umum tugas dan fungsi masing-masing tingkatan struktur tersebut adalah:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

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

**1. Manager kebun**

Manager Kebun bertugas membantu direksi melalui Regional Manager untuk:

- a. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan agar operasional kebun berjalan dengan lancar.
- b. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tanaman kelapa sawit produksinya.
- c. Meletakkan pengawasan terhadap pemeliharaan tanamam sawit sendiri dan plasma.
- d. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan rotasi panen, mutu panen, dan angkatan hasil panen dari PKS.
- e. Melakukan koordinasi dengan Manager PKS agar kelancaran produksi TBS dapat berjalan lancar.
- f. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong agar kelancaran angkatan-angkatan TBS ke PKS dapat terjamin.
- g. Menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar dan instansi pemerintah.
- h. Bertanggung jawab langsung kepada direksi melalui Regional Manager.

**2. Manager PKS**

Manager PKS bertugas membantu Direksi melalui Regional Manager untuk:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengkoordinasi dan membina pelaksanaan kegiatan PKS.
- b. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perawatan dan penggantian mesin agar pengolahan TBS dapat berjalan lancar.
- c. Melakukan koordinasi dengan Manager kebun agar kelancaran pemasukan TBS ke PKS dapat terjamin.

### 3. Asisten 1 Kebun

Asisten 1 Kebun bertugas membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS.
- b. Memberikan masukan kepada Manager Kebun dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan.
- c. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

### 4. Asisten Kebun

Asisten Kebun bertugas manager kebun melalui Asisten 1 untuk:

- a. Memimpin langsung pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, dan angkatan TBS ke PKS.
- b. Membayarkan gaji karyawan afdeling yang bersangkutan.
- c. Menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja di afdeling masing-masing.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun melalui Asisten 1.

### 5. Asisten Teknik Kebun



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

Asisten teknik kebun bertugas membantu manager kebun melalui asisten 1 untuk:

- a. Mengatur kelancaran persiapan dan pelaksanaan pengangkutan hasil TBS ke PKS.
- b. Mengatasi kendala yang timbul dalam kelancaran pelaksanaan angkutan TBS ke PKS.
- c. Melakukan pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun melalui Asisten 1.

6. KTU

KTU bertugas untuk membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan kebun sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Menghitung dan melakukan pembayaran gaji karyawan.
- c. Melakukan pembayaran kepada pihak ketiga atas persetujuan manager kebun.
- d. Membantu manager kebun dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan instansi pemerintah.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun.

7. Mandor 1 Kebun

Mandor 1 kebun melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu pelaksanaan tugas asisten kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS.
- b. Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

masing.

- c. Bertanggung jawab langsung terhadap asisten kebun.

#### 8. Mandor Lapangan

Mandor lapangan melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu memperlancar dan mengawasi tugas-tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS, dan tugas-tugas lain atas instruksi asisten.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada asisten kebun melalui mandor 1.

#### 9. Kerani Kantor Kebun

Kerani kebun melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab langsung pada KTU.

#### 10. Mandor Panen

Mandor panen melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada asisten kebun melalui mandor panen.

#### 11. Asisten Kepala

Asisten kepala (Askep) membantu manager PKS untuk:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengontrol mutu hasil produksi sesuai SOP.
- b. Memantau perawatan mesin/peralatan PKS.
- c. Membina dan mensinkronisasikan pelaksanaan tugas asisten, mandor, dan operator PKS.
- d. Membina dan memberi arah kepada para asisten, mandor, dan operator PKS agar tercapai produktivitas dan efisiensi yang optimal.
- e. Bertanggung jawab kepada direksi melalui manager PKS.

**12. Asisten Pengolahan**

Asisten pengolahan membantu manager PKS untuk :

- a. Mengawasi pelaksanaan pengolahan kelapa sawit, agar mutu hasil pengolahan sesuai standar.
- b. Menjaga kelancaran pelaksanaan pengolahan.
- c. Mengawasi dan membina karyawan yang terlibat dalam melaksanakan pengolahan.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager PKS.

**13. KTU PKS**

KTU PKS bertugas membantu manager PKS untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan PKS sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengadministrasikan hasil CPO dan inti sawit serta administrasi pengeluarannya.
- c. Menghitung lembur dan premi karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager PKS.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

14. Asisten teknik PKS

Asisten teknik PKS bertugas membantu manager PKS untuk:

- a. Memantau kondisi mesin-mesin yang ada di PKS agar selalu dalam kondisi baik agar kelancaran pengolahan tidak terganggu.
- b. Melakukan perbaikan mesin pengolahan bila terjadi kerusakan.
- c. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan
- d. Bertanggung jawab kepada manager PKS.

15. Mandor Pengolahan

Mandor pengolahan bertugas membantu manager PKS melalui asisten pengolahan untuk:

- a. Membantu asisten pengolahan dalam hal mengawasi pelaksanaan pengolahan.
- b. Menjaga mutu dan jumlah produksi CPO sesuai dengan perencanaan.
- c. Memberikan bimbingan kerja kepada karyawan PKS.

16. Kerani PKS

Kerani PKS bertugas membantu manager PKS melalui KTU PKS untuk:

- a. Membantu KTU PKS melaksanakan administrasi keuangan PKS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Membantu mengadministrasikan hasil CPO, inti sawit, dan administrasi pengeluarannya.
- c. Mengadministrasikan lembur karyawan.
- d. Bertanggung jawab kepada KTU PKS.

17. Mandor Teknik PKS





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

Mandor teknik PKS bertugas:

- a. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan mesin PKS.
- b. Membantu pelaksanaan perbaikan mesin PKS.

#### 4.5 Produk PT. Tasma Puja

PT. Tasma Pujak merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan kelapa sawit dan memiliki pabrik kelapa sawit (PKS) sendiri, sehingga produk akhir berupa cride palm oil (CPO) atau minyak sawit mentah yang dihasilkan perusahaan yang siap untuk dipasarkan atau diekspor keberbagai negara. Selain itu, Perusahaan ini juga memproduksi cangkang tuk biosolora untuk bahan bakar yang diolah oleh Perusahaan lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang 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, pembahasan teori, dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puaja Sei Suamang, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Ketika karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan dalam aspek K3, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas mereka. Selain itu, penerapan praktik K3 yang baik, seperti pelatihan keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri, dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.
2. Berdasarkan penelitian ini, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Berdasarkan penelitian ini, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Berdasarkan penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan di PT Tasma Puaja Sei Suamang. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam salah satu atau lebih dari variabel K3, disiplin, dan motivasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penguatan Program K3: PT Tasma Puaja Sei Suamang sebaiknya memperkuat program kesehatan dan keselamatan kerja dengan rutin mengadakan pelatihan keselamatan dan menyediakan alat pelindung diri yang memadai. Hal ini dapat meningkatkan rasa aman dan percaya diri karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Peningkatan Disiplin Kerja: Perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja tinggi. Ini bisa meningkatkan motivasi untuk menjalankan tugas secara teratur dan efisien.
3. Fasilitasi Motivasi Kerja: Mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti program pengembangan diri atau penghargaan bagi pencapaian kerja, dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen.
4. Pendekatan Holistik: Mengingat adanya pengaruh signifikan secara simultan antara K3, disiplin, dan motivasi, perusahaan sebaiknya mengembangkan strategi yang mengintegrasikan ketiga aspek ini. Misalnya, program yang menggabungkan pelatihan K3 dengan pengembangan keterampilan dan peningkatan disiplin. Monitoring dan Evaluasi: Lakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi K3, disiplin kerja, dan motivasi agar perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan dan strategi yang ada untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.





## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Quran dan Terjemahan

Afandi, A. F., & Khamidi, A. (2018). Motivasi Atlet Mengikuti SSB Putera Buana FC KU 16 Lamongan. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(3).

Aminudin, A. M., Prihatini, A. E., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (PERSERO) Marketing Operation Region IV. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Anggi Lutfia, Andrias Dwimahendra. 2024. *Jurnal Penelitian IPTEKS, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan*, Vol. 9 No. 2. *Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. General Teknik Steel*.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).

Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.

Iman, N., Nitawati, E. Y., & Triandani, D. (2023). The Implications of Occupational Safety and Health, Discipline, and Motivation on Employee Performance and Productivity at PT. Sarana Warna Megah Surabaya. *Utsaha: Journal of Entrepreneurship*, 41-53.

Jumardi. 2023. Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Bahagia Permai Desa Antutan Kabupaten Bulungan.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementrian Agama RI. 2017. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bogor. PT. Sigma Examadia.

M. Sofian Hadi. 2024. Danny Ramdani: *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Universitas Singaperbangsa Karawang, Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iii Sukamaju Sukabumi*.

Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

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

Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. Manajemen Sumber Daya Manusia.

(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakaryan.

Nawawi & Hadari (2015). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 667-678

Novia Ruth Silaen, Syamsuriansya, Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Putri Amalia Ramadani, Alum Kusumah, Sulistyandari: *Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau, Vol. 3 No. 2 Tahun 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, K3, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.*

Reksohadiprodjo (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BFPE.

Rina Ariyani. 2017. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perkebunan Nusantara V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak*. Skripsi Repository UIN Suska Riau.

Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Robbin, P. Stephen. 2012. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sagiyon, S. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*.

(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.: PT Alfabet.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*.
- (2015) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.



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

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KESEHATAN DAN KESEMALATAN KERJA (K3), DISPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN PT.TASMA PUJA SEI SUAMANG KEC.KAMPAR TIMUR KAB.KAMPAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pada kesempatan ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk meluangkan waktu mengisi seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian kami tentang “Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Displin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Tasma Puja Sei Suamang Kec.kampar Timur Kab.Kampar”. Bapak/ibu/sdr/sdri diharapkan untuk membaca petunjuk pengisian kuesioner. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang ada hanyalah jawaban yang sesuai dengan persepsi bapak/ibu/sdr/sdri. Jawaban terdiri dari angka 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Netral), 4 (Tidak Setuju) dan 5 (Sangat Tidak Setuju). Semua informasi pribadi responden akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.

Partisipasi bapak/ibu/sdr/sdri sangat kami hargai dan bermanfaat untuk pengembangan pengetahuan dan institusi.

Terimakasih

Wassalamualaikum Warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

M.Deco Andrizon





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Petunjuk Pengisian**

- 1) Sebelum mengisi pertanyaan dan pernyataan berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian.
- 2) Bacalah dengan teliti dan cermati pernyataan-pernyataan yang diberikan
- 3) Saudara/i diharapkan menjawab semua pertanyaan yang dinyatakan sesuai dengan pendapat saudara/i (jawaban yang sebenarnya dan sejujurnya)
- 4) Jawaban yang telah diberikan akan dirahasiakan dan tidak akan berakibat buruk atau merugikan saudara/i
- 5) Ikuti petunjuk pengisian yang sudah tertera ketika memilih jawaban
- 6) Bila ada yang kurang mengerti dapat ditanyakan kepada peneliti
- 7) Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan tanggapan saudara/i pada kolom di samping pernyataan.

Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pertanyaan yaitu sebagai berikut:

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki  
b. perempuan
3. Umur : a. < 20 tahun  
b. 20 – 29 tahun  
c. 30 – 39 tahun  
d. > 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir: a. SMA  
b. S1  
c. S2  
d. S3  
e. Lainnya
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun  
b. 5 – 10 Tahun  
c. > 10 Tahun
- Keterangan : Pilih Salah Satu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 1. KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KONDISI KERJA						
1	Lingkungan kerja saya aman dari risiko kecelakaan kerja.					
2	Saya melakukan pekerjaan yang saya lakukan dalam keadaan siap dan tidak sakit					
	PELAYANAN KESEHATAN					
3	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan (klinik, P3K, dll.)					
4	Saya dapat mengakses pelayanan kesehatan perusahaan dengan mudah saat diperlukan.					
LINGKUNGAN KERJA						
5	Saya bekerja di lingkungan yang bersih dan tidak berbahaya.					
6	Area panen memiliki jalur yang aman untuk dilalui.					
PEMAKAIAN PERALATAN KERJA						
7	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik dan layak pakai.					
8	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) saat bekerja.					

## 2. DISIPLIN KERJA

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
TINGKAT ABSENSI						
1	Saya jarang mengambil izin atau cuti tanpa alasan yang jelas.					
2	Saya berusaha hadir secara konsisten setiap hari kerja.					
MEMATUHI PERATURAN PERUSAHAAN						
3	Saya memahami dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku.					
4	Saya memahami konsekuensi jika tidak mematuhi peraturan perusahaan.					
PENGUNAAN WAKTU SECARA EFEKTIF						
5	Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Saya memprioritaskan agar tetap fokus pada pekerjaan yang saya lakukan					
TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN						
7	Saya bekerja secara jujur dan bertanggung jawab.					
8	Saya memahami tanggung jawab saya sebagai pemanen kebun PT.Tasma puja.					

### 3. MOTIVASI

NO		Pertanyaan	JAWABAN				
			SS	S	N	TS	STS
KEHADIRAN							
1	Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari.						
2	Saya jarang absen dan selalu hadir tepat waktu.						
DISIPLIN							
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk menjaga kedisiplinan dalam bekerja.						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan						
PARTISIPASI AKTIF							
5	Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja saat dibutuhkan.						
6	Saya memberikan ide atau saran saat diskusi kerja						
PRESTASI KERJA							
7	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.						
8	Saya merasa bangga saat mampu menyelesaikan tugas dengan baik.						
TANGGUNG JAWAB							
9	Saya dapat dipercaya dalam menjalankan pekerjaan.						
10	Saya mengambil inisiatif jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.						
INISIATIF							
11	Saya berani mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah.						



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

12	Saya sering mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan lebih efisien.					
----	--	--	--	--	--	--

#### 4. KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KUALITAS PEKERJAAN						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
2	Saya selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan saya.					
KUANTITAS PEKERJAAN						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.					
PELAKSANAAN TUGAS						
5	Saya dapat bekerja dengan efisien dalam melaksanakan tugas harian saya.					
6	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.					
TANGGUNG JAWAB						
7	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya.					
8	Saya bersedia menerima konsekuensi dari kesalahan pekerjaan yang saya lakukan					

## Lampiran 2 Data Tabulasi

### Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	5	5	5	4	4	4	4	5	36
2	5	5	5	5	4	5	5	5	39
3	3	3	3	4	4	4	3	4	28
4	4	4	4	3	4	4	4	5	32
5	4	4	5	4	5	5	4	5	36
6	5	4	4	4	4	4	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39
8	4	4	5	4	5	5	5	5	37
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	3	4	5	3	4	31
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	4	3	4	3	3	3	3	3	26
14	5	5	5	5	4	4	4	5	37
15	5	4	5	4	4	5	4	5	36
16	4	5	5	4	5	5	5	5	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	3	3	5	5	5	5	36
19	2	2	1	1	2	1	1	1	11
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	5	5	5	4	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	5	4	4	5	4	4	4	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	5	5	4	4	5	36
29	4	5	4	5	3	4	5	5	35
30	5	4	4	4	5	5	4	3	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	4	4	5	4	4	4	34
33	1	2	1	2	1	2	3	2	14
34	4	5	5	5	5	5	4	4	37
35	5	4	4	4	4	5	5	5	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
37	5	5	5	5	5	4	5	5	39
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	4	4	4	5	5	4	4	35
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	4	5	5	4	5	5	5	5	38
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16
43	4	4	4	3	4	4	5	5	33
44	5	4	4	4	5	3	4	4	33
45	3	4	5	4	5	4	5	3	33
46	3	3	4	4	4	4	4	5	31
47	3	3	4	4	3	4	4	4	29
48	3	4	5	5	4	3	3	4	31
49	2	1	3	1	2	2	1	2	14
50	5	5	4	4	5	5	5	5	38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	5	4	5	5	4	5	4	36
53	5	4	5	4	4	5	5	4	36
54	1	2	3	4	5	1	2	3	21
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	4	4	4	3	4	5	4	4	32
57	4	4	4	3	4	4	4	4	31
58	5	4	3	4	4	4	4	4	32
59	4	5	4	5	5	5	5	4	37
60	4	4	3	3	4	4	4	3	29
61	3	3	3	3	3	4	4	4	27
62	1	2	3	3	3	2	1	1	16
63	3	4	5	5	4	4	4	4	33
64	5	4	4	4	5	5	5	5	37
65	4	4	2	2	4	5	2	3	26
66	5	4	4	4	4	5	5	5	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	3	4	5	37
3	3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	5	3	4	5	5	4	5	35
6	4	5	5	4	4	4	5	5	36
7	5	5	5	5	4	5	4	5	38
8	5	5	4	5	5	3	4	4	35
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	4	4	5	3	4	5	32
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	4	4	3	3	3	3	3	4	27
14	5	4	4	4	5	4	5	4	35
15	5	5	4	3	5	4	4	5	35
16	4	4	5	5	5	5	5	5	38
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	5	4	3	5	33
19	1	1	2	2	1	2	2	1	12
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	2	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	5	4	4	4	33
27	5	5	4	4	5	5	5	5	38
28	5	4	4	5	4	5	5	4	36
29	4	5	4	5	4	5	4	3	34
30	4	5	3	4	5	5	4	4	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	3	5	32
33	2	2	2	2	2	2	2	2	16
34	5	4	5	4	4	5	5	4	36
35	4	5	5	5	4	5	5	5	38
36	5	5	5	5	4	2	2	5	33
37	4	5	5	5	4	5	4	5	37





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	4	4	5	4	5	5	4	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	4	5	3	3	4	3	4	5	31
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16
43	4	2	4	3	4	3	3	5	28
44	4	5	4	4	5	4	4	4	34
45	4	3	3	4	5	5	3	5	32
46	3	3	3	3	4	3	3	4	26
47	3	3	4	5	5	5	4	4	33
48	5	5	4	4	5	5	5	5	38
49	2	1	2	3	1	2	2	1	14
50	4	3	3	4	4	4	3	5	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	4	4	5	5	4	37
53	4	5	5	4	5	4	4	5	36
54	1	2	3	4	5	1	2	3	21
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	4	2	4	4	3	5	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	4	4	4	3	4	3	3	4	29
60	4	4	3	4	3	4	3	4	29
61	2	3	3	3	4	4	4	4	27
62	1	2	2	2	2	2	4	3	18
63	3	3	4	5	4	3	4	4	30
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	3	4	4	4	5	4	3	5	32
66	4	5	4	4	5	5	5	5	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel Motivasi (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
1	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	54
5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	53
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	52
8	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	52
9	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	45
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33
14	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	53
16	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
19	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	16
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
24	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	55
28	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	45
29	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	53
30	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	51
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	27
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
36	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	TOTAL
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	52
41	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	47
42	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	27
43	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	53
44	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
45	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	51
46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	52
47	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	48
48	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	31
49	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	21
50	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	54
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
52	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	56
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
54	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	52
55	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	44
56	3	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	45
57	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	30
58	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	47
59	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	49
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46
61	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	38
62	5	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	41
63	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	55
64	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
65	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	47
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	4	4	37
2	5	5	5	4	4	4	4	5	36
3	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	3	4	5	5	5	4	4	34
5	5	4	3	5	5	4	5	4	35
6	5	4	5	5	5	5	5	5	39
7	3	2	5	4	5	4	5	4	32
8	2	5	5	5	4	4	3	5	33
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	3	4	4	3	3	29
12	1	1	1	1	1	1	1	1	8
13	3	3	4	2	3	3	2	2	22
14	5	5	4	4	4	5	5	4	36
15	3	4	5	5	5	4	5	5	36
16	4	4	5	5	5	5	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	2	3	4	4	4	4	3	4	28
19	2	1	1	1	1	1	2	1	10
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	2	30
22	4	4	4	4	4	4	5	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	5	4	33
27	4	4	5	5	5	5	4	5	37
28	4	5	5	5	4	5	4	5	37
29	4	5	5	5	4	5	5	5	38
30	5	4	4	4	5	5	4	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
33	1	1	4	2	1	1	1	2	13
34	4	4	4	5	5	5	5	5	37
35	5	4	4	4	4	5	5	4	35
36	4	5	5	5	5	5	4	3	36
37	5	4	5	5	5	4	5	5	38

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	4	5	4	4	5	4	36
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	3	5	4	4	4	3	5	31
42	2	2	2	2	2	2	2	2	16
43	4	3	5	5	5	5	2	5	34
44	4	4	5	4	4	4	4	4	33
45	3	4	5	5	5	4	5	4	35
46	3	3	3	3	3	4	3	3	25
47	3	4	5	4	3	3	3	4	29
48	4	5	3	4	3	5	5	4	33
49	2	1	2	2	3	1	2	2	15
50	4	4	5	5	4	5	5	5	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	5	4	5	5	4	5	4	36
53	5	5	5	5	4	4	4	4	36
54	1	2	3	4	5	1	2	3	21
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	3	4	4	4	4	4	4	5	32
57	4	3	4	3	3	3	3	4	27
58	5	4	5	5	4	4	4	4	35
59	4	3	4	4	4	4	3	5	31
60	3	3	4	3	4	3	4	4	28
61	3	2	3	3	3	3	4	3	24
62	4	1	3	2	2	3	3	4	22
63	3	3	4	4	4	4	5	3	30
64	4	4	5	5	5	5	5	5	38
65	4	4	5	5	4	4	4	4	34
66	4	4	5	5	5	4	5	5	37

### Lampiran 3 Hasil Output SPSS

#### Uji Validitas

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	K3.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,821**	,652**	,590**	,677**	,810**	,771**	,766**	,870**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	,821**	1	,737**	,775**	,763**	,810**	,826**	,790**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	,652**	,737**	1	,815**	,724**	,675**	,710**	,754**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	,590**	,775**	,815**	1	,721**	,599**	,720**	,715**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	,677**	,763**	,724**	,721**	1	,698**	,689**	,666**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6	Pearson Correlation	,810**	,810**	,675**	,599**	,698**	1	,797**	,771**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.7	Pearson Correlation	,771**	,826**	,710**	,720**	,689**	,797**	1	,833**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.8	Pearson Correlation	,766**	,790**	,754**	,715**	,666**	,771**	,833**	1	,898**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
K3.X1	Pearson Correlation	,870**	,928**	,861**	,841**	,841**	,879**	,906**	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

### Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

		Correlations								DISIPLIN. KERJA.X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	,831**	,771**	,631**	,658**	,693**	,657**	,710**	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	,831**	1	,749**	,634**	,699**	,704**	,681**	,731**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	,771**	,749**	1	,783**	,700**	,655**	,714**	,716**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	,631**	,634**	,783**	1	,686**	,673**	,660**	,592**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.5	Pearson Correlation	,658**	,699**	,700**	,686**	1	,634**	,634**	,795**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.6	Pearson Correlation	,693**	,704**	,655**	,673**	,634**	1	,802**	,631**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.7	Pearson Correlation	,657**	,681**	,714**	,660**	,634**	,802**	1	,577**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

N		66	66	66	66	66	66	66	66	66
X2.8	Pearson Correlation	,710**	,731**	,716**	,592**	,795**	,631**	,577**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
DISIPLIN. KERJA.X2	Pearson Correlation	,874**	,886**	,885**	,821**	,848**	,849**	,835**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

### Uji Validitas Motivasi (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	MOTIVASI.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,860**	,815**	,807**	,776**	,773**	,833**	,833**	,501**	,504**	,626**	,616**	,889**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	,860**	1	,833**	,810**	,783**	,840**	,837**	,845**	,466**	,447**	,610**	,655**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	,815**	,833**	1	,823**	,796**	,734**	,770**	,802**	,475**	,521**	,556**	,565**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	,807**	,810**	,823**	1	,789**	,813**	,796**	,825**	,540**	,516**	,564**	,607**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.5	Pearson Correlation	,776**	,783**	,796**	,789**	1	,785**	,849**	,791**	,452**	,431**	,593**	,594**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.6	Pearson Correlation	,773**	,840**	,734**	,813**	,785**	1	,810**	,839**	,497**	,493**	,589**	,618**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.7	Pearson Correlation	,833**	,837**	,770**	,796**	,849**	,810**	1	,864**	,445**	,427**	,563**	,561**	,869**



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.8	Pearson Correlation	,833**	,845**	,802**	,825**	,791**	,839**	,864**	1	,511**	,525**	,624**	,617**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.9	Pearson Correlation	,501**	,466**	,475**	,540**	,452**	,497**	,445**	,511**	1	,797**	,763**	,734**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.10	Pearson Correlation	,504**	,447**	,521**	,516**	,431**	,493**	,427**	,525**	,797**	1	,753**	,673**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.11	Pearson Correlation	,626**	,610**	,556**	,564**	,593**	,589**	,563**	,624**	,763**	,753**	1	,860**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.12	Pearson Correlation	,616**	,655**	,565**	,607**	,594**	,618**	,561**	,617**	,734**	,673**	,860**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
MOTI-VASLX3	Pearson Correlation	,889**	,892**	,862**	,881**	,857**	,872**	,869**	,902**	,714**	,707**	,808**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KINERJA. KARYAWAN.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,712**	,521**	,612**	,574**	,770**	,707**	,601**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	,712**	1	,645**	,776**	,629**	,789**	,705**	,651**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	,521**	,645**	1	,797**	,692**	,689**	,526**	,725**	,811**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	,612**	,776**	,797**	1	,860**	,795**	,715**	,771**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.5	Pearson Correlation	,574**	,629**	,692**	,860**	1	,726**	,681**	,696**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.6	Pearson Correlation	,770**	,789**	,689**	,795**	,726**	1	,740**	,750**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.7	Pearson Correlation	,707**	,705**	,526**	,715**	,681**	,740**	1	,623**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.8	Pearson Correlation	,601**	,651**	,725**	,771**	,696**	,750**	,623**	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
KINERJA KARYAWAN. Y	Pearson Correlation	,805**	,866**	,811**	,922**	,852**	,915**	,835**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

**Uji Realibilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	8

**Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	8



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

#### Uji Realibilitas Motivasi (X3)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	12

#### Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	8

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean
		,0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1,97993664
	Absolute	,087
	Positive	,087
Test Statistic	Negative	-,069
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,087
		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,404	1,278		-1,099	,276		
K3.X1	,278	,094	,284	2,958	,004	,132	7,585
DISIPLIN.KERJA.X2	,533	,089	,524	5,994	,000	,159	6,300
MOTIVASI.X3	,148	,042	,204	3,480	,001	,352	2,844

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN.Y

### Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,927	,800		2,409	,019
K3.X1	,037	,059	,216	,626	,533
DISIPLIN.KERJA.X2	,064	,056	,360	1,143	,257
MOTIVASI.X3	,009	,027	,073	,347	,730

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Uji Autokorelasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,921	2,02727

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI.X3, DISIPLIN.KERJA.X2, K3.X1

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



## Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,404	1,278		-1,099	,276
	K3.X1	,278	,094	,284	2,958	,004
	DISIPLIN.KERJA.X2	,533	,089	,524	5,994	,000
	MOTIVASI.X3	,148	,042	,204	3,480	,001

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN.Y

### Uji T (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,404	1,278		-1,099	,276
	K3.X1	,278	,094	,284	2,958	,004
	DISIPLIN.KERJA.X2	,533	,089	,524	5,994	,000
	MOTIVASI.X3	,148	,042	,204	3,480	,001

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN.Y

### Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3133,130	3	1044,377	254,116	,000 <sup>b</sup>
	Residual	254,810	62	4,110		
	Total	3387,939	65			

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN.Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI.X3, DISIPLIN.KERJA.X2, K3.X1

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	,925	,921	2,02727

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI.X3, DISIPLIN.KERJA.X2, K3.X1