

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PNM
MEKAAR SYARIAH KC SILO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas ekonomi dan bisnis islam
Program studi perbankan syariah



Oleh :

Firlia Nurul Anisa
NIM. E20171092

Dosen pembimbing:

Retna anggitaningsih, S.E., M.M.
NIP. 19740420 199803 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2021**

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PNM
MEKAAR SYARIAH KC SILO 1
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas ekonomi dan bisnis islam
Program studi perbankan syariah

Oleh :

Firlia Nurul Anisa
NIM. E20171092

Disetujui Pembimbing:



Retna anggitaningsih, S.E., M.M.
NIP. 19740420 199803 2 001

IAIN JEMBER

**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PNM
MEKAAR SYARIAH KC SILO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Jumat

Tanggal : 28 April 2021

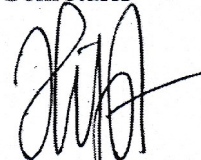
Tim Penguji

Ketua



M. Saiful Anam, M.Ag
NIP. 197111142003121002

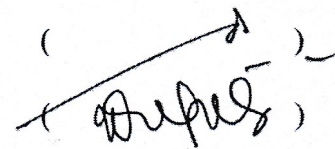
Sekretaris



Nur Alifah Fajarivah, S.E., M.Ak
NUP. 201603133


Anggota:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM
2. Retna Anggitaningsih, SE., M.M



Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Jember



Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si
NIP: 19680807 200003 1 001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya : “ *Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.* ” (QS-Ali Imran:139)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan kekuatan serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang selama ini telah memberi dukungan serta doa restu, terima kasih atas perhatian, pengertian. Karena itu semua menjadi kekuatan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Adeku serta keluargaku terima kasih selalu menjadi penyemangat untukku menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk doa yang selalu kalian panjatkan.
3. Temen tidurku hampir 4 tahun khususnya Fina Anggitya faidatul dan Zain millatil bariroh terima kasih atas segala doa dan dukungan serta diskusi unfaedahnya disetiap hariku yang selalu memberi semangat meskipun dengan bahasa yang tidak pernah baku
4. Teman-temanku *Jomblo squad* Dina Amelia, diaz oktavia, nafisa khoirunnisa, efi permata sari, terima kasih untuk hampir 4 tahun menjadi tim diskusi unfaedah yang selalu *support* dalam hal apapun.
5. Sahabatku para pejuang toga Khususnya Zain Millati Bariroh, Ferin Agista Handayani, Ervi Nur Aini, Khairon hakiki terima kasih atas doa dukungan dan bantuan kalian, kalian ada dalam suka dan dukaku.
6. serta almamater yang kubanggakan Institut Agama Islam Negeri Jember dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Terselesainya skripsi ini tentu ada dorongan semangat dan Do'a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE,M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah IAIN Jember.
4. Ibu Retna Anggitaningsih, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis serta memberikan motivasi dalam penulisan skripsi.

5. Bapak Agung Parmono, SE.,M.Si selaku dosen penasehat akademik yang selalu memberikan bimbingan selama perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu dosen IAIN Jember yang telah memberikan ilmunya dan memberikan semangat untuk bisa meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.
7. Kepala perpustakaan IAIN Jember dan segenap karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literature dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Pihak Bank PT PNM Mekaar Syariah KC silo Kabupaten Jember yang telah membantu pelaksanaan penelitian serta membantu dalam penyebaran kuesioner, terima kasih sudah sangat membantu.
9. Serta semua pihak yang tidak mungkin saya sebut satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan baik moral maupun material, sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah.

Jember, 12 April 2020
Penulis

FIRLIA NURUL ANISA
NIM: E20171092

ABSTRAK

Firlia Nurul Anisa, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M 2021; *pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bank PT PNM Mekaar Syariah KC silo kabupaten Jember.*

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?, (2) apakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. (2) untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *fiel research* (penelitian lapang). Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji t dan uji f dapat dilihat bahwa Audit Manajemen SDM, Keselamatan kerja, dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama, dan memiliki hubungan determinasi terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan uji t ditunjukkan dengan nilai t hitung dan t tabel, Audit Manajemen SDM sebesar $5,001 > 2,160$, keselamatan kerja $3,153 > 2,160$, dan kesehatan kerja $2,773 > 2,160$. Berdasarkan uji f $10,674 > 3,34$, Berdasarkan Uji R^2 sebesar $0,795$ atau $79,5\%$ dan sisanya $20,5\%$ dipengaruhi variabel lainnya.

Kata kunci: **Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

Firlia Nurul Anisa, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M 2021: Effect of Human Resource Management Audits, and Occupational Safety and Health On The Performance of Employees of PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

Currently, human resources play an important role in an organization or in a company. Labor has a factor in encouraging the progress of an organization or company. The potential that exists in human resources in a quality company will produce an optimal activity, so as to increase the effectiveness and efficiency in a company to spur competitiveness.

The problem of this study are: (1) what is the effect of the simultaneous audit of human resource management and occupational safety and health (K3) on employee performance at PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember ?, (2) what is the effect of the human resource management audit and occupational safety and health (K3) partially on employee performance at PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember?

The purpose of this study are: (1) to determine the effect of simultaneous audit of human resource management and occupational safety and health on the performance of employees of PT PNM Mekaar Syariah KC Silo, Jember. (2) to determine the effect of human resource management audits and occupational safety and health partially on the performance of employees of PT PNM Mekaar Syariah KC Silo, Jember.

The method in this research is quantitative research with the type of field research. The analytical method used is the validity and reliability of the data, the classical assumption test, multiple linear regression analysis.

Based on the t test and f test, it can be seen that the HR Management Audit, work safety, and occupational health have a significant positive effect together, and have a determination relationship to employee performance at PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. The results of the research that have been conducted show the t test is indicated by the value of t count and t table, HR Management Audit of $5,001 > 2,160$, work safety $3,153 > 2,160$, and occupational health $2,773 > 2,160$. Based on the f test of $10.674 > 3.34$, based on the R² test of 0.795 or 79.5% and the remaining 20.5% is influenced by other variables.

Keywords: Human Resource Management Audit, Occupational Safety, Occupational Health and Employee Performance.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	9
1. Variabel penelitian	9
2. Indikator penelitian	10
F. Definisi operasional	11
G. Asumsi Penelitian	13
H. Hipotesisi.....	13
I. Metode penelitian	15
1. Pendekatan dan jenis penelitian	15
2. Populasi dan sampel.....	15
3. Teknik dan instrumen pengumpulan data	16
4. Analisis data	17
J. Sistematika pembahasan	22

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	24
A. Penelitian Terdahulu	24
B. Kajian teori	33
1. Audit manajemen sumber daya manusia	33
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	37
3. Kinerja karyawan	39
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	41
A. Gambaran objek dan penelitian.....	41
B. Penyajian data	53
C. Analisis dan pengujian Hipotesis	55
D. Pembahasan	80
BAB IV PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Matrik Penelitian	
3. Angket Penelitian	
4. Data Hasil Angket	
5. Data Hasil SPSS	
6. Surat Izin Penelitian Skripsi IAIN Jember	
7. Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember	
8. Jurnal kegiatan	
9. Dokumentasi	
10. Biodata Penulis	

DAFTAR TABEL

1.1.	Tunjangan PT PNM Mekaar Syariah	8
2.1	Penelitian Terdahulu	31
3.1	Struktur organisasi PT PNM Mekaar Syariah.....	45
3.2	Uraian struktur organisasi PT PNM Mekaar Syariah.....	46
3.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	53
3.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
3.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	55
3.6	Hasil Validitas X1 (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia)	57
3.7	Hasil Validitas X2 (Keselamatan kerja).....	57
3.8	Hasil Validitas X3 (Kesehatan Kerja).....	57
3.9	Hasil Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	58
3.10	Hasil Uji Reabilitas X1 (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia)	59
3.11	Hasil Uji Reabilitas X2 (Keselamatan Kerja)	59
3.12	Hasil Uji Reabilitas X3 (Kesehatan Kerja)	59
3.13	Hasil Uji Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)	60
3.14	Uji Statistik Variabel X1	60
3.15	Uji Statistik Variabel X2	62
3.16	Uji Statistik Variabel X3	64
3.17	Uji Statistik Variabel Y	66
3.18	Uji Normalitas	68
3.19	Uji Multikolonieritas	69
3.20	Uji Heteroskedastisitas	71
3.21	Uji Regresi Linier Berganda.....	72
3.22	Uji parsial (Uji t)	76
3.23	Uji simultan (uji f).....	79
3.24	Uji koefisien determinasi	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Perkembangan peradapan manusia yang semakin meningkat terutama didukung oleh kemampuannya untuk mengembangkan dan memanfaatkan teknologi maka pembangunan telah sampai pada taraf budaya yang menganggap bahwa dirinya mampu menguasai dan memanipulasi alam lingkungan untuk kepentingan diri sendiri maupun golongan. Dalam hal ini, perusahaan dianggap sebagai lembaga yang dapat memberikan banyak keuntungan bagi masyarakat sekitar dan masyarakat pada umumnya sebagai bagian dari proses pembangunan. Proses pembangunan dalam kegiatan perusahaan sebagai agen pembangunan ditujukan untuk meningkatkan produksi melalui penelitian dan pengembangan. Setiap perusahaan selalu

berusaha supaya tidak ketinggalan ilmu dan teknologi serta dapat mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan zaman.¹

Perusahaan tersebut sangat bergantung kepada karyawan yang diberikan kepercayaan dalam pekerjaan. Melakukan tugas yang baik dapat mencerminkan bahwa kinerja karyawan tersebut meningkat. Pengawasan dan pengendalian manajemen sumber daya manusia biasa dilakukan dengan cara audit manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat audit MSDM. Audit MSDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM dalam rangka memastikan apakah program tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja dari program tersebut.

Audit manajemen SDM merupakan alat untuk mengevaluasi aktivitas personalia dalam organisasi dengan tujuan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas aktivitas manajemen SDM dalam mencapai tujuan organisasi, bahwa aktivitas manajemen SDM telah mampu berperan sebagaimana mestinya. Menurut pendapat Hariadja bahwa dalam waktu-waktu tertentu harus dilakukan penilaian tentang sejauh mana manajemen SDM tersebut memenuhi fungsinya, yang dilakukan melalui audit SDM.²

Karyawan merupakan salah satu modal bentuk sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap operasional perusahaan.

Sumber daya manusia juga merupakan aset utama yang berfungsi sebagai

¹ Agung, Syahrums, "pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batara Indah". (Jurnal Ilmiah inovator. Vol 6 No.2 2017) 4.

² Hariandj, "manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai" (jakarta: PT Gramedia widyasarana indonesia 2007) 5.

penggerak operasional perusahaan meyakini bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, kompeten dan tekun adalah kunci keberhasilan pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan harus mengelola dan memelihara dengan baik sumber daya manusianya. Dalam hal ini aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan salah satu faktor pencegahan resiko terjadinya kecelakaan kerja. Oleh sebab itu perusahaan menerapkan tahapan-tahapan dan aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga mengurangi kecelakaan kerja.³

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindari pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerjanya.

Pentingnya nilai Keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan lingkungan bekerja, memberi peningkatan pengetahuan peserta akan lingkungan bekerja untuk mencegah kecelakaan, meningkatkan moral perusahaan dan karyawan serta mengurangi resiko kerugian bagi perusahaan. HSE adalah sebuah singkatan (*Health Safety Environment*) yaitu jika di Indonesia disebut K3L (Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan). Diatur dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 dimana mengatur tata cara penerapan K3L dan kewajiban sebuah perusahaan untuk penerapan K3L tersebut dengan tujuan

³Nita Fridayanti, "Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Pharmaceuticals" (Jurnal Program Studi Manajemen Administrasi Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani 2016) 212.

agar perusahaan yang berada di Indonesia melindungi dan memberi hak kepada pekerja.

Audit manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam sebuah perusahaan. karena perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program SDM dalam mencapai sebuah tujuan secara optimal. Ketika audit sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, yang secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas yang memadai serta tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sedangkan Keselamatan dan kesehatan kerja supaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindari pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Bank secara umum merupakan salah satu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak-pihak yang memerlukan dana dengan pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana, serta berfungsi sebagai memperlancar lalu lintas pembayaran. Menurut Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang dimaksud bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.⁴

⁴ Undang-Undang Ri Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Pasal 1 Ayat 2

Setiap perusahaan tentunya mempunyai keinginan untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dengan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga di harapkan mampu memberi dampak positif ataupun berkontribusi secara maksimal pada perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dalam jasa permodalan seperti perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani mekaar. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan audit manajemen suber daya manusia, keselamatan, kesehatan kerja merupakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan khususnya para pekerja lapangan di PT. Permodalan Nasioal Madani mekaar.

PT. Permodalan Nasional Madani merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa keuangan. Perusahaan ini mempunyai produk atau jasa dibidang permodalan usaha, salah satunya adalah produk PNM Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera) yang memberikan layanan khususnya bagi kaum wanita yang ingin memulai suatu usaha dengan menawarkan akses permodalan untuk usaha mikro, kecil, menengah, maupun koperasi. Permasalahan umum yang kerap terjadi pada PT. Permodalan Nassional Madani mekaar ialah terletak pada intensitas tinggi kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari pernyataan salah satu karyawan PT. Permodalan Nasional Madani mekaar yang berpangkat *Account Official* atau biasa disebut AO menyatakan bahwa salah satu karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar tugas terberat menjadi karyawan dari perusahaan tersebut adalah setiap karyawan harus mencari nasabah dengan jumlah yang

telah ditentukan atau ditargetkan oleh perusahaan. bahwa setiap satu orang karyawan AO harus mendapatkan minimal satu nasabah setiap harinya, target dari perusahaan yang harus terpenuhi adalah minimal mendapatkan 25 orang nasabah dalam 1 kelompok dengan rentang waktu 1 bulan.⁵

Calon nasabah dari PT. PNM Mekaar membutuhkan waktu sekitar 1 minggu yang didalamnya terdapat beberapa proses seperti survey dan proses pembiayaan (PP).Karyawan PT. PNM Mekaar dituntut untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan proses tersebut, hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan PT. PNM Mekaar yang harus menempuh jarak yang cukup jauh yaitu sekitar 20 Km dengan akses jalan yang kadang-kadang kurang baik dan bisa memakan waktu sekitar 90 menit untuk menemui dan menjalankan proses calon nasabah tersebut. Setelah mendapatkan nasabah karyawan PT. PNM Mekaar akan melakukan tugas penarikan angsuran mingguan (PAM), dalam melakukan PAM tidak semuanya berjalan dengan lancar, Kepala Cabang (KC) dalam proses PAM ada kendala yaitu nasabah yang menunggak pembayaran, jumlah dari nasabah yang bermasalah tersebut bisa mencapai 20% sampai 40% dari jumlah nasabah dalam 1 kelompok tersebut, dalam kasus ini karyawan AO harus bertanggung jawab atas masalah yang terjadi didalam kelompok yang dibawahinya.Menurut pernyataan karyawan ataupun Kepala cabang dari PT. Permodalan Nasional Madani mekaar, maka dapat menyatakan bahwa kinerja

⁵ Wawancara. Aprilia Aminatus Zahro. jember

karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik dalam mencapai visi dan misi maupun dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Audit Manajemn Sumber daya manusia, Keselamatan kerja, dan kesehatan kerja. Karyawan dituntut untuk mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam PT. PNM Mekaar, karyawan dituntut memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, dalam melakukan pekerjaannya karyawan PT. PNM Mekaar dihadapkan dengan berbagai masalah, misalnya angsuran macet dari nasabah dan jarak yang harus di tempuh oleh karyawan ke setiap nasabah dalam melakukan proses pembayaran. Karyawan PT. PNM Mekaar dituntut komunikatif dan menguasai bahasa daerah yang digunakan sehari-hari oleh para nasabahnya.

Tabel 1.1
Tunjangan PT PNM Mekaar Syariah
KC silo kabupaten Jember Tahun 2019

No	Lama waktu	Jenis tunjangan
1.	1-5 bulan kerja	-
2.	6-12 bulan kerja	Tunjangan hari raya
		Tunjangan kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan ketenaga kerjaan
		Tunjangan cuti tahun
3.	1 tahun ke atas	Tunjangan cuti tahunan
		Tunjangan hari raya
		Tunjangan bonus tahunan
		Tunjangan kurban
		Tunjangan ketenaga kerjaan
		Tunjangan kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan jabatan
		Tunjangan keluarga

Sumber: PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember

Pada tabel 1.1 dapat dilihat macam macam tunjangan yang ada pada PT PNM Mekaar Syariah Jember. Dimana pemberian tunjangan ini disesuaikan pada lama bekerja karyawan dan disesuaikan dengan jabatannya, sehingga semakin tinggi jabatannya maka semakin banyak tunjangan yang didapatkannya.

Berdasarkan fenomena diatas, Maka hal ini penelitian tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah langkah awal untuk menentukan sesuatu hal yang diberikan. Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Adakah pengaruh secara parsial Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?
2. Adakah pengaruh secara simultan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen dan fungsi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?

2. Untuk mengetahui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat akademis

a. Untuk penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang sumber daya manusia dan K3 dengan kinerja Bank PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember Untuk peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Untuk perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi pedoman, bahan pertimbangan dan bahan referensi dalam mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga menciptakan peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

E. Ruang lingkup penelitian

1. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yang meliputi:

a. Variabel independen (variabel bebas)

- 1) Audit manajemen Sumber daya manusia (X1)

2) Keselamatan Kerja (X2)

3) Kesehatan Kerja (X3)

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Kinerja karyawan (Y)

2. Indikator penelitian

a. Indikator dari variabel independen (variabel bebas)

1) Indikator dari variabel audit manajemen sumber daya manusia

yaitu:

a) Perencanaan tenaga kerja

b) Penyelenggaraan fungsi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

c) Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

2) indikator dari variabel Keselamatan Kerja

a) Tempat kerja

b) Mesin dan peralatan

c) Jaminan keselamatan

3) indikator dari variabel kesehatan kerja

a) Keadaan dan kondisi karyawan

b) Lingkungan kerja

c) Perlindungan karyawan

b. Indikator dari variabel dependen (variabel terikat)

Indikator dari variabel (Y) kinerja karyawan:

1) Motivasi

- 2) Ketepatan waktu
- 3) Pengetahuan tentang tujuan organisasi

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan sebagai berikut.

1. Audit manajemen sumber daya manusia

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mengevaluasi aktivitas personalia dalam organisasi dengan tujuan memastikan efisiensi dan efektifitas aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia telah mampu berperan sebagaimana mestinya.⁶

2. Keselamatan kerja

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa,

⁶Joko sabtohadhi, “*audit manajemen sumber daya manusia (SDM) dan aktivitas manajemen manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD)dikabupaten kutai kartanegara*”(Jurnal Gebang Etam Vol. 10 No 1 Tahun 2016)

yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, escalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain lain.⁷

3. Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan penggunaan fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugianditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dandan lingkungan kerja serta metode kerja. Resiko keselamatan dapat menyebabkan kebakaran, sengatan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.⁸

4. Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi. Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan hasil karya nyata

⁷Sarinah Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit In Media 2015) 146.

⁸Sarinah Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit In Media 2015), 146.

dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, sehingga dapat dicatat waktu perolehannya.⁹

G. Asumsi Penelitian

Variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi audit manajemen sumber daya manusia, keselamatan, kesehatan kerja. Ketiga variabel tersebut digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. Audit manajemen dalam penelitian ini merupakan kemampuan untuk mengaudit secara efektif dalam mengelola di perusahaan begitu juga dengan lembaga keuangan. Yang disebut keselamatan kerja yaitu adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jaminan keselamatan kerja merupakan suatu keharusan bila sebuah organisasi menghendaki hasil yang semakin baik setiap tahunnya, dan bila manajer ingin membuat perbaikan atas kinerja karyawannya.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum tentu jawaban empirik.

⁹Husaini Usman, *Manajemen, Praktik, dan Riset Pendidikan edisi ke tiga*, (Jakarta: PT Bumi Aksa, 2009), 487-488

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis, tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:¹⁰

1. H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel audit manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel audit manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
2. H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
3. H₀: tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

¹⁰ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 63

H1: terdapat pengaruh yang signifikan variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandas pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹¹

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.¹² Dalam penelitian ini yang

¹¹ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 8

¹² Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 80

menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. Karyawan yang bekerja di PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember berjumlah 17 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.¹³ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁴ Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di lembaga keuangan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Bila dilihat teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

¹³ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 81

¹⁴ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 85

respondennya sedikit/kecil.¹⁵ Wawancara dalam penelitian ini meliputi pegawai.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.¹⁶

c. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁷

4. Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi, data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji

¹⁵ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 138

¹⁶ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 142

¹⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 145

hipotesis yang telah diajukan. Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Asumsi Klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi.¹⁸

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan melihat *probability plot*, dimana jika titik-titik *plot* menyebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal berarti model regresi berdistribusi normal.¹⁹

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

¹⁸ Wiranta sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka baru press, 2015), 181

¹⁹ Wiranta sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka baru press, 2015), 182

Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolonieritas.²⁰

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *Variance Residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*.

4) Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.²¹

b. Analisis Regresi Linier Berganda

analisis regresi linier berganda adalah analisis statistic yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Keselamatan dan kesehatan Lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember. Dengan rumusan ekonometrika sebagai berikut:

²⁰ Wiranta sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka baru press, 2015), 185

²¹ Wiranta sujarweni. *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: pustaka baru press, 2015), 186

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X ₁	= Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
X ₂	= Keselamatan Kerja
X ₃	= Kesehatan Kerja
α	= Konstanta / Kemiringan Slope
β_1, β_2 dan β_3	= Koefisien
e	= <i>Error Term</i>

c. Uji hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.²² Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₀ = variabel independen (audit manajemen sumber daya manusia, dan keselamatan dan kesehatan lingkungan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (audit manajemen sumber daya manusia, dan keselamatan dan kesehatan lingkungan)

²² Ghozali imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro), 62

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah.²³

- a) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Uji signifikan simulta (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam modal mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.²⁴ Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 =$ variabel independen (audit manajemen sumber daya manusia, dan keselamatan dan kesehatan lingkungan) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

²³ Aminatus zahrya, *Aplikasi Computer Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*, (jember, 2018), 56

²⁴ Ghozali imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro), 63

H_a = variabel independen (audit manajemen sumber daya manusia, dan keselamatan dan kesehatan lingkungan) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3) Koefisien determinan (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar 0-1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.²⁵

J. Sistematika Pembahasan

Berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar isi.³⁶ Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah:

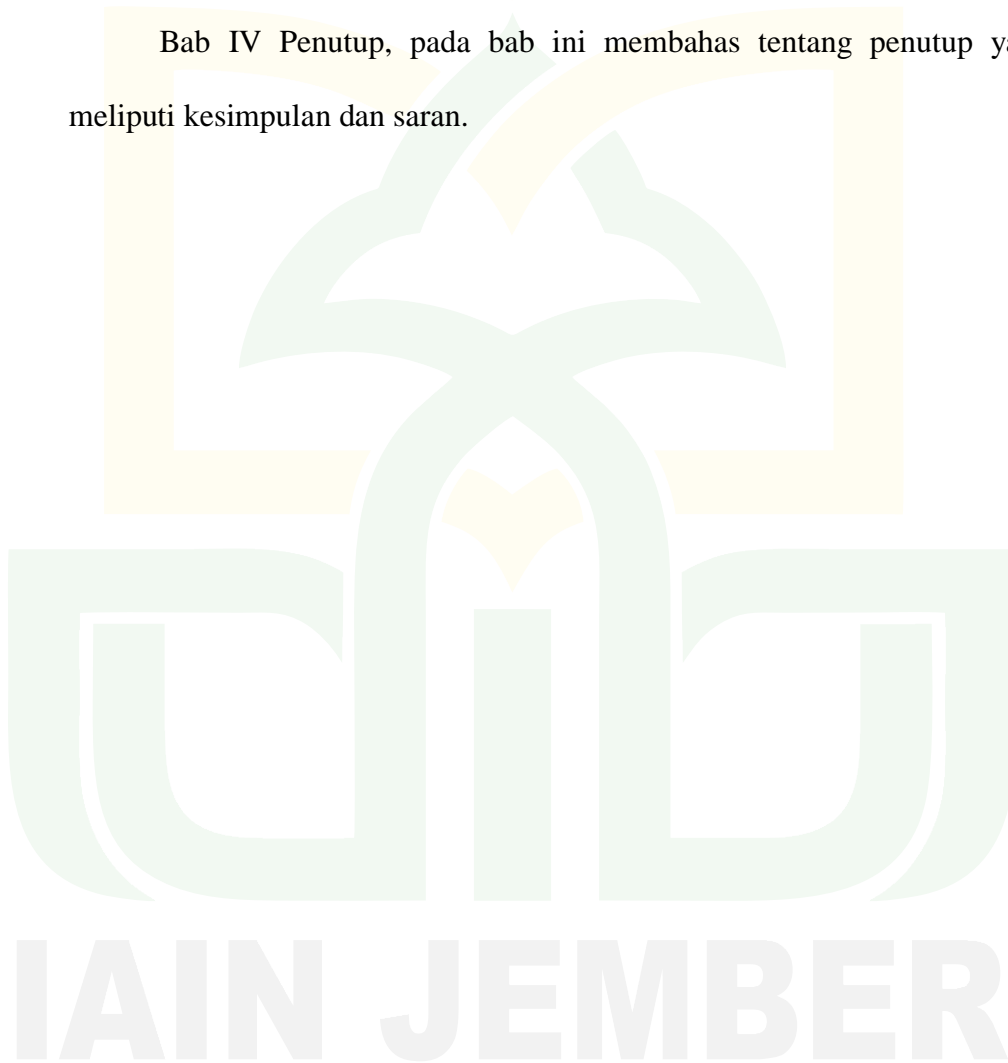
Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

²⁵ Ghozali imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro), 31

Bab II Kajian Pustaka, pada bab ini membahas tentang kajian pustaka yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

Bab III Penyajian Data, bab ini membahas penyajian data dan analisa data yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan penyajian hipotesis dan pembahasan.

Bab IV Penutup, pada bab ini membahas tentang penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Joko Sabtohadhi, “*Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Aktivitas Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Peningkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Kutai Kartanegara*”, Peneliti Balitbangda Kutai Kartanegara.²⁶

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis pengaruh audit atas perencanaan SDM terhadap aktivitas manajemen SDM pada SKPD di Kabupaten Kutai Kartanegara membuktikan dan menganalisis pengaruh audit atas proses rekrutmen SDM terhadap aktivitas manajemen SDM pada SKPD di Kabupaten Kutai Kartanegara, membuktikan dan menganalisis pengaruh audit atas perencanaan SDM terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Kabupaten Kutai Kartanegara membuktikan dan menganalisis pengaruh audit atas proses rekrutmen SDM terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Kabupaten Kutai Kartanegara, dan membuktikan dan menganalisis pengaruh aktivitas.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis pendekatan metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif.

²⁶ Joko Saptohadi, “*Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Aktivitas Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Peningkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Kutai Kartanegara*” (Jurnal Gebang Etam Vol.10 No.1 Tahun 2016 Kutai Kartanegara), 67.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek penelitian yang dilakukan, dalam penelitian ini dilakukan pada satuan kerja perangkat daerah sedangkan yang dilakukan oleh peneliti adalah pada Bank Mandiri Syariah.

2. Putri Listia Anwar, “*Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado*”, Manado.²⁷

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh audit sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Sanggar Laut Manado dengan jumlah karyawan 40 orang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama membahas tentang pengaruh audit sumber daya manusia.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis datanya. Data yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif, korelasi *spearman rank*, analisis koefisien determinasi sedangkan yang dilakukan oleh peneliti adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

²⁷Putri Listia Anwar, “*Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Sanggar Laut Manado*” (Jurnal Administrasi Bisnis Manado 2016), 5.

3. Yayan Firmansyah, “*Pemahaman kembali Terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di PT Sinar Baru Corporation)*”, Universitas Darussalam Gontor.²⁸

Tujuan dari Penelitian untuk mengetahui tahap-tahap audit sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh PT sinar baru *corporation* dan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang terdapat dalam pelaksanaan sumber daya manusia tersebut.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah teknik pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan wawancara dan observasi.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif.

4. Hardjono, “*Pengaruh Audit SDM Dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo*” Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo.²⁹

Tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel X_1 (audit SDM) dan variabel X_2 (penilaian kinerja) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja) dan

²⁸ Yayan Firmansyah, “*Pemahaman kembali Terhadap Audit Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di PT Sinar Baru Corporation)*” (Jurnal Al Tijarah: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor 2015), 82.

²⁹ Hardjono, “*Pengaruh Audit SDM Dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja Di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo*” (Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo 2016), 6.

mengetahui pengaruh paling dominan pada Variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y yang dilakukan di CV. karunia darma sentosa cabang Situbondo. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah tema penelitian yang membahas tentang Audit Sumber Daya Manusia dan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah Metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode primer dan sekunder, tempat penelitiannya dimana dalam penelitian ini dilakukan pada CV Karunia Darma Sentosa Cabang Situbondo sedangkan yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu pada Bank Mandiri Syariah.

5. Victorinus laoli, "*Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli*" Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasinal.³⁰

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. Uji analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

³⁰Victorinus laoli "*Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli*" (Jurnal Akuntansi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasinal 2018), 4.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lokasi dilakukannya penelitian dan sampel yang ditentukan.

6. Pramudya Nur Annisa, "*pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum probowangi kabupaten kebumen*" universitas negeri Yogyakarta.³¹

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Probowangi Kabupaten Kebumen. Uji analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah teknik pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan wawancara dan observasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek penelitian dan jumlah sampel yang ditentukan.

7. Edo pahlevi "*penerapan Audit Sumber daya manusia terhadap sistem recruitmen di PT. Suara Sriwijaya Palembang*" Universitas Muhammadiyah Palembang.³²

³¹Pramudya nur annisa "*pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum probowangi kabupaten kebumen*"(Skripsi : Fakultas Ekonomi Unuversitas Negeri Yogyakarta), 6.2

Tujuan dari penelitian adalah mendapatkan informasi aktual dan signifikan berupa data hasil analisa, penilaian, rekomendasi *auditory* yang dapat digunakan oleh auditee atau manajemen untuk berbagai keperluan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah variabel penelitian yang digunakan audit sumber daya manusia. Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dan yang peneliti gunakan yaitu sama menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif.

8. Syahrur Agung, *“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batara Indah”* Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia.³³

Penelitian ini bertujuan 1). untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT batara indah. 2). untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pt batara indah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

³²Edo Pahlevi *“Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Rekrutmen Di PT. Suara Sriwijaya Palembang”* (Skripsi : Universitas Muhammadiyah Palembang, 2014)

³³Syahrur Agung, *“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batara Indah”* (jurnal ilmiah innovator: Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia 2017), 4.

teknik pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan wawancara dan observasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek penelitian yang dilakukan dan sampel yang ditentukan.

9. Nurhadi, “*Aplikasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT.Indomitra Prima Lestari Makassar*” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar.³⁴

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana satuan kerja yang menangani manajemen sumber daya manusia agar berhasil menyelenggarakan semua fungsinya secara efektif dan efisien sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk jumlah atau terdiri dari angka-angka yang menunjukkan kumpulan suatu data. Dan analisis penelitiain menggunakan analisis deskriptif.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah objek penelitian.

10. Kevin Coaster, “*Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelayaran Salam Bahagia*” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Multi Data Palembang.³⁵

³⁴Nurhadi, “*Aplikasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT.Indomitra Prima Lestari Makassar*” (Jurnal Al-Buhuts :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar 2017), 55.

Penelitian ini bertujuan 1). Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran salam bahagia. 2). Untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT pelayaran salam bahagia. 3). Untuk mengetahui apakah audit sumber daya manusia dan kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Salam Bahagia.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tema penelitian yang sama sama membahas tentang Pengaruh Audit Manajemen Sumber daya manusia. Dan metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi dilakukannya penelitian dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan *software* SPSS 23.0.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Joko Sabtohadri (2016)	- Variabel yang digunakan yakni audit manajemen sumber daya manusia - Metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif	- Munculnya pengaruh negative signifikan terhadap aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia
2	Putri Listia Anwar (2016)	- Tema penelitian yang membahas pengaruh audit sumber daya	- Analisis data yang digunakan korelasi <i>spearmen rank</i> ,

³⁵ Kevin coaster, "Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelayaran Salam Bahagia"(sekolah tinggi ilmu ekonomi multi data Palembang 2019), 4.

		<p>manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif 	
3	Yayan Firmansyah (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Tema penelitian yang membahas tentang Audit Sumber Daya Manusia - Teknik pengumpulan data yaitu sama sama menggunakan wawancara dan observasi 	-Metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kualitatif
4	Hardjono (2016)	<ul style="list-style-type: none"> -Tema penelitian yang membahas tentang Audit Sumber Daya Manusia. -Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif 	-Metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode primer dan sekunder
5	Victorinus laoli (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan angket - Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif 	- pemilihan sampel menggunakan metode <i>Cluster Random Sampling</i>
6	Pramudya Nur Annisa (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik pengumpulan data sama sama menggunakan observasi dan wawancara - Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif 	- Jumlah responden 158 responden
7	Edo pahlevi (2014)	<ul style="list-style-type: none"> - Tema sama membahas tentang audit sumber daya manusia - Teknik pengumpulan data sama sama menggunakan observasi dan wawancara 	- Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kualitatif
8	Syahrum Agung (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X1 audit manajemen sumber daya manusia - Teknik pengumpulan data sama sama menggunakan wawancara dan observasi 	- Penentuan jumlah sampel

		- Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif	
9	Nurhadi (2017)	- Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif - Analisis yang digunakan analisis deskriptif	- Responden yang diteliti
10	Kevin Coaster (2019)	- tema penelitian yang sama sama membahas tentang Pengaruh Audit Manajemen Sumber daya manusia. - metode yang digunakan yaitu metode pendekatan kuantitatif.	- teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan <i>software</i> SPSS 23.0 -

B. Kajian Teori

1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Audit Manajemen

1) Pengertian Audit

Audit adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti objektif tentang kegiatan ekonomi, dengan tujuan menyesuaikan pernyataan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan.

Secara umum audit manajemen adalah merupakan investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai yang paling bawah dan pemuatan laporan

audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya³⁶

2) Tujuan Audit

Audit manajemen dilakukan untuk mencapai perbaikan atas berbagai program atau aktivitas dalam pengelolaan perusahaan yang masih memerlukan perbaikan.

3) Ruang lingkup audit

Audit manajemen ruang lingkup meliputi audit meliputi keseluruhan fungsi manajemen dan unit-unit yang terkait yang ada didalamnya.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.³⁷

2) Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

³⁶Pramudya nur annisa, “*pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dirumah sakit umum probowangi kabupaten kebumen*”, (universitaas negeri yogyakarta 2016), 13.

³⁷Sarinah Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit In Media 2015) 5.

a) Fungsi perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b) Fungsi pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

c) Fungsi pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

d) Fungsi kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (Output) yang diberikan kepada organisasi dan perusahaan.

e) Fungsi pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f) Fungsi pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.³⁸

3) Manfaat MSDM

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan dapat memberikan manfaat baik pada organisasi /perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan:

- a) Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b) Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
- c) Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- d) Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

³⁸Sarinah Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit In Media 2015) 8.

- e) Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
- f) Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
- g) Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif
- h) Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan /manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi pekerja

2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka berkerja.³⁹

b. Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja

Tanggung jawab social perusahaan (*corporate social responsibility CSR*) pada perusahaan seharusnya melingkupi segi lingkungan, kesehatan dan kenyamanan sehingga dapat mewariskan kondisi kehidupan yang layak bagi generasi muda mendatang yang

³⁹ Elphiana E.G, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset Pribumilih" (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV NO 2) 3.

bekerja di perusahaan tersebut ataupun bagi pekerja atau pegawai yang saat ini sedang bekerja.⁴⁰

Dengan melakukan *stake holder* dan *community empowerment* maka kenyamanan kerja tercapai dengan maksimal. Tetapi dalam kenyataannya, tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan di Indonesia ini masih tergolong rendah.

c. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

Dimana K3 mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan dan keselamatan para tenaga kerja.

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efisien dan seefektif mungkin
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

⁴⁰Sarinah Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit In Media 2015), 148.

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.⁴¹

b. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodik. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu di ukur secara periodik enam bulan atau minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.⁴²

c. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus

⁴¹ Wibowo, "manajemen kinerja" (Jakarta : rajawali pers 2014), 70.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, "Perilaku Dan Budaya Organisasi" (Bandung: Pustaka Pelajar 2005), 120.

dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.⁴³



⁴³Derita Qurbani, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRAKINDOws Utama Cabang BSD” (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vo.1, NO.3 2018), 118.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan

PNM (Persero) sebuah Lembaga Keuangan Khusus, sahamnya 100% milik Pemerintah, didirikan di Jakarta, 1 Juni 1999. PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) (PERSERO) Cabang Megaluh atau dikenal sebagai PT. PNM adalah suatu lembaga keuangan alternatif milik negara (BUMN) yang memberikan bantuan berupa pembiayaan dan jasa manajemen kepada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Dalam sejarah perkembangannya PT PNM telah mengalami beberapa perubahan.

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan. Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang

pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487/KM/017 tanggal 15 Oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skema Kredit program. Setelah sebelas tahun

beroperasi, seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan, hingga kini, perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKMK kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga dan 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air.

Mekasar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera) adalah layanan pemberdayaan berbasis kelompok bagi perempuan pelaku Usaha Mikro, melalui peningkatan pengelolaan keuangan untuk mewujudkan cita-cita dan kesejahteraan keluarga, Pembiayaan modal kerja tanpa agunan, Pembiasaan budaya menabung, Kompetensi kewirausahaan dan pengembangan bisnis, Layanan mekaar difokuskan kepada perempuan pelaku usaha mikro, kondisi keluarga, indeks pendapatan per kapita maks US\$ 1,99 per hari atau Rp800.000 per bulan, dan memenuhi indeks rumah

(Cashpor Index), Pembiayaan Mekaar tidak mensyaratkan agunan fisik melainkan bersifat tanggung-renteng kelompok; dengan syarat kedisiplinan mengikuti proses persiapan dan pertemuan kelompok mingguan (PKM). Seiring bertambahnya minat masyarakat terhadap produk PNM, khususnya produk layanan Mekaar menjadikan PT. PNM mengembangkan produknya ke seluruh wilayah Indonesia yang cukup potensial. Salah satunya yakni berada di area Jember, lebih tepatnya berlokasi di Dusun. Krajan, RT.002, RW.002, Desa. Silo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

2. Visi dan Misi PT PNM Mekaar Syariah

a. Visi PT PNM Mekaar Syariah

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha Super Mikro berlandaskan prinsip Good Corporate Governance (GCG) – Tata Kelola Perusahaan yang baik.

b. Misi PT PNM Mekaar Syariah

- 1) Menjalankan berbagai upaya, yang terkait dengan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis Super Mikro.
- 2) Membantu pelaku Super Mikro untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan Super Mikro kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank yang pada akhirnya akan

meningkatkan kontribusi mereka dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- 3) Meningkatkan kreatifitas dan produktifitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sector Super Mikro.

3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

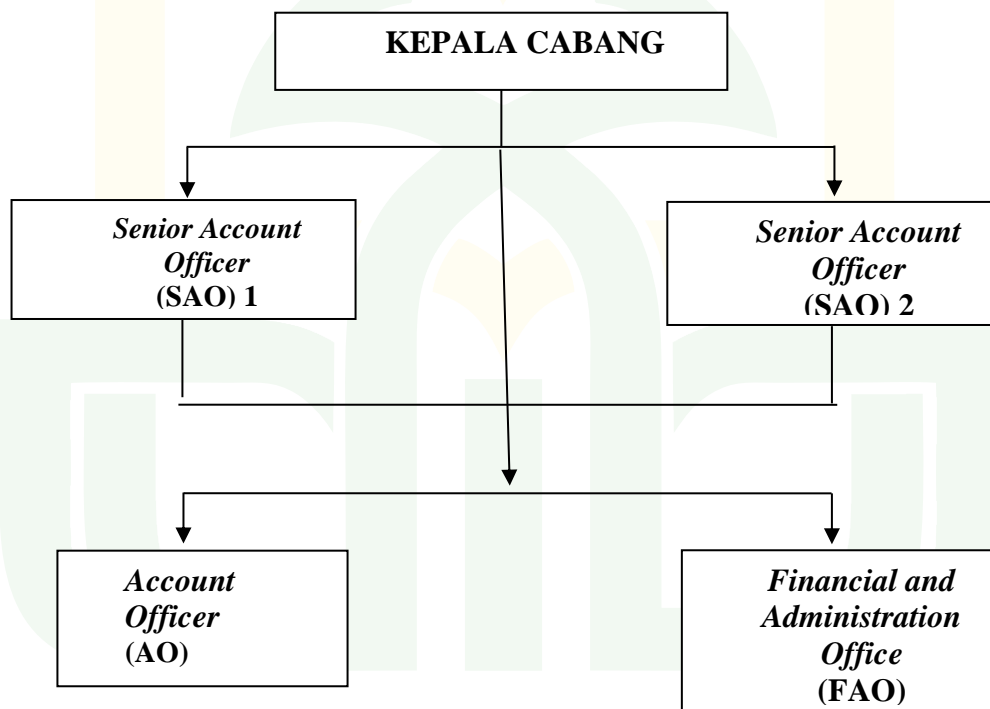
Struktur organisasi adalah suatu badan atau yang menggambarkan jabatan dari suatu kerja atau jabatan tertinggi sampai jabatan yang paling rendah, sedangkan organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerja sama kelompok orang-orang yang terlibat didalamnya. Struktur organisasi Permodalan nasional madani mekaar cabang Jember Menunjukkan penjelasan wewenang dan pengaturan tanggung jawab organisasi perusahaan untuk menunjang segala aktivitas perusahaan agar tercipta keserasian antar divisi yang ada di dalam perusahaan.

Organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu berpegang pada prinsip- prinsip organisasi yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi setiap lapisan struktur organisasai struktur Strukturn yang dianut perusahaann ini adalah struktur organisasi garis, dimana tanggung jawab perusahaan perusahaan pada garisn langsung dan perintah langsung dari pimpinan perusahaan. Dalam mengatur perusahaan pimpinan memberikan perintah langsung pada bagian yang akan dimintai tolong untuk mengerjakan suatu hal dalam pekerjaan karena tidak adanya pengawasan, disamping itu pimpinan njuga

mengawasi jalannya perusahaan. Komando kerja yang jelas dan tegas akan membuat pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, karenaapa yang akan dikerjakan merupakan tugas dari atasannya.

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya agar berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan suatu struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawabnya

Tabel 3.1
Struktur Organisasi PT. PNM Mekaar Cabang Silo-Jember



Berikut adalah uraian penjelasan tugas pokok dan tanggung jawab masing- masing jabatan dalam struktur organisasi Permodalan nasional madani mekaar cabang Silo-Jember.

Tabel 3.2
Uraian struktur organisasi PT PNM Mekaar

No	Jabatan	Job Description	Tanggung jawab
1	Kepala Cabang	<p>a. Memimpin kantor cabang</p> <p>b. Mengawasi dan mengkoordinasi bagian operasional dan kredit dan pemasaran dalam menjalankan tugas sehari-hari</p> <p>c. Mengambil keputusan atas masalah-masalah Kantor Cabang sesuai dengan pedoman dan wewenang Kantor Pusat</p> <p>d. Mengatur penyusunan program kerja dan anggaran Kantor Cabang.</p> <p>e. Menyusun strategi agar target penambahan nasabah terpenuhi</p>	<p>a. Bertanggung jawab terhadap pelayanan kepada para nasabah dengan baik, cepat dan bila perlu ikut membantu mempercepat pelayanan kepada nasabah.</p> <p>b. Mengawasi pemasukan dan pengeluaran uang kas dalam brangkas sesuai dengan ketentuan</p> <p>c. Bertanggung jawab atas masalah-masalah yang ada di kantor cabang serta dapat menjaga nama baik perusahaan sesuai dengan pedoman dan wewenang Kantor Pusat.</p> <p>d. Bertanggung Jawab dan kreatif atas penyusunan program kerja dan anggaran Kantor Cabang.</p> <p>e. Mengukur, mengontrol, dan mengatur jumlah target nasabah Kantor Cabang untuk pemenuhan target yang diberikan oleh Kantor Pusat.</p>

		<p>f. Menyetujui calon nasabah yang sudah di survei oleh Account Officer</p> <p>g. Melakukan pencairan pada nasabah</p> <p>h. Melakukan <i>survei visit</i> yang ada dilapangan</p> <p>i. Mengecek dokumen-dokumen <i>administrative</i></p> <p>j. Menvalidasi berkas berkas atau dokumen yang ada di kantor untuk bisa di proses oleh Kantor Pusat</p> <p>k. Mengambil inisiatif dan melakukan</p>	<p>f. Melakukan verifikasi untuk memastikan proses yang dilakukan Account Officer sudah benar serta memutuskan layak atau tidaknya calon nasabah yang sudah dilakukan Uji Kelayakan (UK) kemudian, melakukan persetujuan calon nasabah untuk dilakukantahap selanjutnya.</p> <p>g. Bertanggung jawab atas nasabah yang disetujui dan yang sudah dilakukan Pencairan.</p> <p>h. Memastikan serta mengontrol kegiatan yang ada di lapangan baik itu proses pemberian kredit nasabah, proses angsuran dan ekspansi account officer.</p> <p>i. Bertanggung jawab penuh atas dokumen-dokumen administrative Kantor Cabang, terutama data nasabah.</p> <p>j. Bertanggung jawab atas berkas-berkas atau dokumen yang ada di kantor untuk bisa diproses oleh Kantor Pusat.</p> <p>k. Bertanggung jawab atas pencapaian Kantor</p>
--	--	---	---

		<p>langkah-langkah serta upaya meningkatkan rentabilitas sekaligus menekan biaya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Sosialisasi Di Tingkat Aparat Pemerintah Setempat 	<p>cabang, mengontrol rentabilitas sekaligus menekan biaya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas wilayah yang akan dilakukan sosialisasi oleh Account Officer terhadap Aparat Pemerintah Setempat
2	Senior Account Officer (SAO)/ Wakil Kepala Cabang	<p>A. menjalankan tugas dan kewajiban sebagai Account Officer selain itu SAO memiliki tugas dan kewajiban:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mendampingi Kepala Cabang untuk membangun dan mempertahankan minimum 3.000 nasabah. 2. Mendampingi dan membimbing pekerjaan tugas-tugas AO termasuk: <ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi dan uji kelayakan nasabah • Membantu mendampingi AO dalam proses pembiayaan (PP) pertama dan hari ke – 5 memeriksa kesiapan nasabah sebelum KC memberikan persetujuan • Pencairan dan angsuran dalam pertemuan kelompok 	<p>Melaksanakan tugas-tugas sebagai wakil kepala cabang dengan wewenang yang ditentukan oleh kantor pusat. Kemudian mengontro dan mendampingi kegiatan Account Officer</p>

		<p>mingguan (PKM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administrasi keuangan dalam lembar penagihan mingguan. <p>3. Membantu kepala cabang untuk melayani para nasabah dan seluruh kegiatan pelaksanaan serta mengelola kantor cabang (manajemen supervisi, akuntansi keuangan dan administrasi atau sarana), termasuk memastikan bahwa AO memahami tujuan PNM Mekaar, melaksanakan seluruh peraturan dan prosedur PNM Mekaar.</p> <p>4. Mewakili kepala cabang sesuai dengan penugasan dari kepala cabang, dan sesuai kewenangan SAO.</p> <p>5. Melaksanakan dan menerapkan seluruh kebijakan dan prosedur PNM Mekaar.</p> <p>6. Melakukan semua tugas tanpa menerima imbalan (berupa hadiah, makanan dan minuman) dari nasabah maupun dari orang di sekitar tempat tinggalnya</p>	
--	--	--	--

		<p>tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan.</p> <p>B. Membantu finansial Accounting officer (FAO) dalam menyelesaikan seluruh administrasi kantor.</p> <p>C. Mencari nasabah dan melakukan PKM dengan ketentuan yang ditargetkan oleh kepala cabang yaitu 20%</p>	<p>Membantu dan menontrol pekerjaan FAO dalam laporan harian kantor cabang.</p> <p>Menjalankan tugas tugas yang diberikan dengan baik dan benar agar bisa memberikan contoh yang baik untuk AO meskipun hanya 20%</p>
3	Account Officer (AO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari nasabah sebanyak mungkin atau dengan ketentuan target yang diberikan oleh kepala cabang. 2. Melakukan survey nasabah. 3. Melakukan proses pembiayaan (PP) selama lima hari untuk nasabah dan kelompok baru. 4. Mengetahui detail dan jenis bidang usaha calon nasabah. 5. Mengetahui tujuan permohonan kredit dan pengajuan pinjaman yang diajukan oleh nasabah. 6. Melakukan uji kelayakan sejak proses interview dan kunjungan rumah, penghitungan dan pengisian formulir dan mengajukan proses persetujuan kepada kepala cabang. Selain 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab dalam segala tugasnya sebagai <i>account officer</i>. Dan juga menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan perusahaan 2. Melakukan proses pemberian kredit sesuai dengan prosedur perusahaan 3. Tidak melakukan <i>Fraud</i> di perusahaan 4. Memenuhi target yang diberikan oleh kepala cabang 5. Memberikan arahan atau contoh yang baik terhadap nasab

		<p>itu juga, mengetahui kemampuan nasabah dalam membayar kredit atau angsuran dalam setiap minggunya.</p> <p>7. Melakukan proses pencairan dengan mengumpulkan nasabah dalam kelompok selama 5 hari untuk menjelaskan aturan yang ada di perusahaan.</p> <p>8. Melakukan pencairan yang dilakukan oleh kepala cabang, <i>Senior Account Officer</i> (SAO), atau <i>financial and administration officer</i> (FAO)</p> <p>9. Melakukan pertemuan kelompok mingguan (PKM).</p> <p>10. Menyetorkan uang pembiayaan seperti angsuran titipan sukarela, pertanggung jawaban, pelunasan dini, kepada FAO.</p> <p>11. Mampu menciptakan dan mempertahankan disiplin pembiayaan</p> <p>12. Melakukan pengarsipan data nasabah yang dimiliki oleh masing masing <i>Account Officer</i>.</p>	
4	<i>Financial</i>	<p>1. Melakukan pencatatan dan pelaporan transaksi operasional kantor cabang diantaranya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan 	

		<p>pencatatan penerimaan dan pengeluaran dana terkait kegiatan kas operasional pada LHTK (Laporan Harian Transaksi Kantor) disertai dengan asli bukti nota/kwitansi saat terjadinya transaksi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • FAO melakukan pencatatan pada <i>Receipt Voucher</i> (RV) saat terjadinya transaksi penerimaan kas operasional dan form <i>Payment Voucher</i> (PV) pada saat terjadinya transaksi pengeluaran kas operasional. <ol style="list-style-type: none"> 2. Membuat Laporan Pengajuan Dana Pembiayaan Kantor Mekaar (PDPKM) untuk pengajuan dana pencairan nasabah ke kantor pusat melalui sistem yang disediakan perusahaan. 3. Melakukan penarikan dana pencairan melalui penarikan dana yang sudah ditransfer oleh kantor pusat ke rekening cabang ke bankBRI. 4. Melakukan pencairan mewakili Kelapa Cabang apabila Kepala Cabang mempunyai jadwal lapangan yang 	
--	--	--	--

		<p><i>full.</i></p> <p>5. Menerima uang pembayaran nasabah yang ditagih oleh AO dari PKM yang dilakukan di lapangan</p> <p>6. Menyetorkan dana sesuai laporan harian transaksi Kantor Mekaar ke Bank BRI setiap close daily</p> <p>7. Melakukan pemindahbukuan dana kantor cabang ke rekening kantor pusat (SweepIn)</p> <p>8. Melaporkan kehadiran dan kebutuhan SDM Kantor Cabang kepada Kantor Pusat SDM (MMI)</p>	
--	--	---	--

B. PENYAJIAN DATA

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember yang berjumlah 16 responden.

a. Uji deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 3.3

Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia

NO	Umur	Responden	
		F	%
1	26-29 Tahun	1	6%
2	22-25 Tahun	5	29%
3	18- 21 Tahun	11	64%
Total		17	100%

Sumber : data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data frekuensi responden di PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember tentang umur, menunjukkan terdapat 1 orang yang berumur 26 samapai 29 tahun dengan presentase sebesar 6%, responden, yang berada dalam kisaran umur 22 sampai 25 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase sebesar 29%, responden yang berada di kisaran umur 18 sampai 21 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember berumur 18 sampai 21 tahun dengan jumlah 11 orang dari 17 responden.

b. Pendidikan

Tabel 3.4
Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		F	%
1	PT	3	17%
2	SMA	14	83%
Total		17	100%

Sumber : data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data frekuensi responden di PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember tentang pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa terdapat 3 orang responden dengan tingkat pendidikan terakhir perguruan tinggi dengan presentase sebesar 17%, responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 83%. Dengan demikian, responden di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember

sebagian besar berpendidikan terakhir SMA dengan jumlah 14 orang dari 17 responden dengan presentase sebesar 83%.

c. Lama kerja

Tabel 3.5
Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama kerja

NO	Umur	Responden	
		F	%
1	<2 tahun	9	53%
2	3-5 tahun	5	29%
3	>5 tahun	3	18%
Total		17	100%

Sumber : data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui data frekuensi responden di PT PNM Mekaar KC silo Jember tentang Lama kerja, menunjukkan bahwa terdapat 9 orang responden dengan tingkat lama kerja >2 tahun dengan presentase sebesar 53%, responden yang lama kerja 3- 5 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 29%, responden yang lama kerja >5 sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 18%. Dengan demikian, responden di PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember sebagian besar lama kerja <2 tahun dengan jumlah 9 orang dari 17 responden dengan presentase sebesar 53%.

C. Analisis dan pengujian Hipotesis

1. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrument memiliki tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin

diukur. Apabila suatu instrument memiliki tingkat validitas yang tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen tersebut belum valid, instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.⁴⁴

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), Dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan besarnya r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:⁴⁵

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Adapun r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 untuk dua arah pada penelitian ini sebesar 0,4973 yang didapat dari melihat r tabel *product moment* dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = $(N-2)$, dengan N merupakan jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini nilai N adalah 17. Jadi $df = N-2$ atau $df = 17-2 = 15$. Maka didapat nilai tabel sebesar 0,4973. Berikut ini merupakan hasil validitas instrumen dengan menggunakan program SPSS:

⁴⁴ Zahriyah, *aplikasi*, 99.

⁴⁵ Ibid.

Tabel 3.6
Hasil validitas X1 (Audit Manajemen SDM)

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,615	>	0,4821	Valid
2	X1.2	0,544	>	0,4821	Valid
3	X1.3	0,685	>	0,4821	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X1 (Audit Manajemen SDM) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r_{hitung} > r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,544-0,685 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

Tabel 3.7
Hasil validitas X2 (Keselamatan Kerja)

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,611	>	0,4821	Valid
2	X2.2	0,647	>	0,4821	Valid
3	X2.3	0,568	>	0,4821	valid

Sumber: data primer, 2021

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X2 (keselamatan kerja) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah r_{hitung} > r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,568-0,647 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

Tabel 3.8
Hasil validitas X3 (Kesehatan Kerja)

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,543	>	0,4821	Valid
2	X3.2	0,499	>	0,4821	Valid
3	X3.3	0,688	>	0,4821	valid

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X3 (kesehatan kerja) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,499-0,688 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

Tabel 3.9
Hasil validitas Y (Kinerja Karyawan)

C	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	Y1	0.740	>	0,4821	Valid
2	Y2	0,612	>	0,4821	Valid
3	Y3	0,715	>	0,4821	Valid

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,612-0,715 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,4821.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsentrasi atau keteraturan dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Pada penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji *reliable* atau tidak. Pengukuran dengan metode ini menggunakan skala 0

sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan *reliable*.⁴⁶ Berikut ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reabilitas X1 (Audit Manajemen SDM)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	3

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,659 > 0,60$. Jadi, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan reliabel.

Tabel 3.11
Hasil Uji Reabilitas X2 (Keselamatan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,908 > 0,60$. Jadi, Keselamatan Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas X3 (Kesehatan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	3

Sumber: data primer 2021

⁴⁶ Zahriyah, *Aplikasi*, 95.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,852 > 0,60$. Jadi, Kesehatan Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	3

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* yang dihasilkan sebesar $0,920 > 0,60$. Jadi, Kinerja Karyawan dinyatakan reliable.

2. Uji Statistik Deskriptif

a. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Audit Manajemen SDM (X1)

Tabel 3.14
Uji statistik variabel X1

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X1.1	SS	5	29%	Mean= 4,18
	S	10	59%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X1.2	SS	1	6%	Mean= 3,88
	S	13	76%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X1.3	SS	3	18%	Mean= 4,00

	S	11	65%	
	RR	3	18%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Audit Manajemen Sumber daya Manusia dimana yang menjadi responden adalah karyawan PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X1.1) terdapat 5 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 29%, 10 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 59%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X1.1) dari data angket jawaban responden pada variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,18, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X1.2) terdapat 1 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 6%, 13 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 76%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X1.2) dari data angket jawaban responden pada variabel Manajemen Sumber daya Manusia memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X1.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memiliki setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (X1.3) dari data angket jawaban responden pada variabel Manajemen Sumber daya Manusia memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

b. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja (X2)

Tabel 3.15
Uji Statistik Variabel X1

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X2.1	SS	6	35%	Mean= 4,06
	S	8	47%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X2.2	SS	6	35%	Mean= 4,06
	S	8	47%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X2.3	SS	3	18%	Mean= 3,88
	S	11	65%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel keselamatan kerja dimana yang menjadi responden adalah karyawan di PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X2.1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 8 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 47%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.1) dari data angket jawaban responden pada variabel Keselamatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,06, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X2.2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 8 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 47%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.2) dari data angket jawaban responden pada variabel keselamatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,06, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X2.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih

setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X2.3) dari data angket jawaban responden pada variabel keselamatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

c. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kesehatan Kerja (X3)

Tabel 3.16
Uji statistik variabel X3

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
X3.1	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.2	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.3	SS	3	18%	Mean= 3,88
	S	11	65%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Kesehatan Kerja dimana yang menjadi responden adalah karyawan PT PNM Mekaar KC Silo 1 Kabupaten Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (X3.1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X3.1) dari data angket jawaban responden pada variabel kesehatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X3.2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (X3.2) dari data angket jawaban responden pada variabel kesehatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (X3.3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%, kemudian yang terakhir 1 orang

yang memilih sangat tidak setuju (STS) dengan presentase 6%. Nilai pusat pertanyaan (X3.3) dari data angket jawaban responden pada variabel kesehatan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 3,88, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

d. Uji Statistik Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.17
Uji Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Prsentase	Nilai Pusat
Y1	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
Y2	SS	6	35%	Mean= 4,24
	S	9	53%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	0	0%	Mode= 4
	Total	17	100%	
X3.3	SS	3	18%	Mean= 3,88
	S	11	65%	
	RR	2	12%	Median= 4,00
	TS	0	0%	
	STS	1	6%	Mode= 4
	Total	17	100%	

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan dimana yang menjadi responden adalah karyawan PT PNM

Mekakar kc Silo 1 Kabupaten Jember yang berjumlah 17 orang menunjukkan bahwa pertanyaan (Y1) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12%. Nilai pusat pertanyaan (Y1) dari data angket jawaban responden pada Kecerdasan Emosional memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (Y2) terdapat 6 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 35%, 9 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 53%, 2 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 12. Nilai pusat pertanyaan (Y2) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,24, median atau nilai tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

Untuk pertanyaan (Y3) terdapat 3 orang yang memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan presentase sebesar 18%, 11 orang memilih setuju (S) dengan presentase sebesar 65%, 3 orang memilih ragu-ragu (RR) dengan presentase sebesar 18%. Nilai pusat pertanyaan (Y3) dari data angket jawaban responden pada variabel lingkungan kerja memiliki mean atau nilai rata-rata sebesar 4,00, median atau nilai

tengah sebesar 4,00 dan nilai mode atau modus atau nilai yang sering muncul sebesar 4.

3. Uji Asumsi Klasiks

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya.⁴⁷ Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara menggunakan analisis uji *Kolmogrov Smirnov*.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dari data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22:

Tabel 3.18
Uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91836493
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari data tersebut nilai asymp. Sig (2-tailed) $0,759 > 0,05$ maka dapat diketahui

⁴⁷ Zahriyah, *Aplikasi*, 61.

Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang tidak terdistribusi normal atau residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antar variabel independen. Jika antar variabel independen dalam satu regresi terdapat hubungan linier maka hal itu disebut dengan multikolonieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁴⁸ Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 3.19
Hasil uji multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.655	3.025		1.539	.136		
	audit manajemen sumber daya manusia	.653	.131	.726	5.001	.000	.832	1.203
	keselamatan kerja	.051	.134	.052	.378	.709	.943	1.061
	kesehatan kerja	-.024	.129	-.027	-.188	.852	.879	1.138

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer, 2021

⁴⁸ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, 91.

Berdasarkan tabel variabel diatas maka dapat diketahui bahwa Nilai *Variance Inflationfactors* (VIF) dari Audit Manajemen SDM $1.203 > 10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,832 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolonieritas.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflationfactors* (VIF) dari keselamatan kerja sebesar $1.061 > 0,10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,943 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolonieritas.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflationfactors* (VIF) dari keselamatan kerja sebesar $1.138 > 0,10$ dan nilai *Tolerance* (TOL) sebesar $0,879 > 0,10$. Maka berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut terbebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu daam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.⁴⁹

Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan

⁴⁹ Sugiyono dan susanto, *Cara Mudah*, 336.

dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya disebut dengan metode Glejser.⁵⁰ Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser:

Tabel 3.20
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.264	1.929		-.137	.892
	audit manajemen sumber daya manusia	.132	.083	.324	1.586	.125
	keselamatan kerja	-.036	.085	-.081	-.420	.678
	kesehatan kerja	-.013	.083	-.032	-.159	.875

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil data diatas dapat dilihat bahwa semua variable – variabel idependen memiliki nilai sig. Lebih besar dari 0,05 dengan rincian sig . audit MSDM $0,125 > 0,05$, keselamatan kerja $0,678 > 0,05$, kesehatan kerja $0,875 > 0,05$, maka dapat disimpulakn bahwa dari model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastis

⁵⁰ Zahriyah, *Aplikasi*, 83.

4. uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.⁵¹ Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen atau variabel terikat dan ada tiga variabel independen atau bebas. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda antara Kecerdasan Audit Manajemen SDM (X_1), Keselamatan kerja (X_2), dan Kesehatan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS:

Tabel 3.21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Hasil Uji R

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.655	3.025		1.539	.136
	audit manajemen sumber daya manusia	.653	.131	.726	5.001	.000
	keselamatan kerja	1.359	.431	1.727	3.153	.008
	kesehatan kerja	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data primer 2021

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk Audit Manajemen SDM (X_1), Keselamatan kerja (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember secara umum adalah sebagai berikut:

⁵¹ Zahriyah, *Aplikasi*, 54.

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

$$Y = 4,655 + 0,653 X_1 + 1,359 X_2 + 1,328 X_3 + e$$

Adapun maksud dari persamaan model regresi linier berganda diatas Nilai konstanta sebesar 4,655 artinya jika seluruh variabel dianggap konstanta, maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,655.

- a. Nilai koefisien Audit MSDM (X_1) sebesar 0,653 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel Audit MSDM sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,653 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel Audit MSDM maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel Audit MSDM maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc silo KC Jember.
- b. Nilai koefisien Keselamatan Kerja (X_2) sebesar 1,359 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan variabel keselamatan kerja 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,359 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel keselamatan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel

keselamatan kerja maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember.

- c. Nilai koefisien kesehatan kerja (X_3) sebesar 1,328 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,328 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol (0) atau konstan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh variabel kesehatan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc silo. Dan sebaliknya, semakin lemah pengaruh variabel kesehatan kerja maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.⁵² Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = variabel independen (Audit MSDM, Keselamatan kerja, dan

⁵² Ghozai, *Aplikasi*, 62

kesehatan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Audit MSDM, Keselamatan kerja, dan kesehatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:⁵³

- 1) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini sebesar 2,055. Nilai tersebut diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-k$ dimana n = banyak observasi atau jumlah responden keseluruhan dan k = banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁵⁴ Jadi $df = n-k = 29-3 = 26$. Berikut ini adalah hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

⁵³ Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

⁵⁴ Sugiyono Dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*, 170.

Tabel 3.22
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.655	3.025		1.539	.136
audit manajemen sumber daya manusia	.653	.131	.726	5.001	.000
keselamatan kerja	1.359	.431	1.727	3.153	.008
kesehatan kerja	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

berdasarkan hasil uji parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa Audit MSDM memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,000 dengan nilai t sebesar 5,001. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $t > t$ tabel ($5,001 > 2,055$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Audit MSDM berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT PNM KC Silo 1 Kabupaten Jember.

Sedangkan untuk Keselamatan kerja memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,008 dengan nilai t hitung sebesar 3,153. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,153 > 2,055$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember.

Sedangkan untuk kesehatan kerja memiliki nilai probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,016 dengan nilai t hitung sebesar 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan t hitung

$> t$ tabel ($2,773 > 2,055$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ variabel terikat.⁵⁵ adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = variabel independen (Audit MSDM, Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja) tidak berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

H_a = variabel independen (Audit MSDM, Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun dasar pengambilan yang digunakan adalah sebagai berikut:⁸²

⁵⁵ Ghozali, *Aplikasi*, 61

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,34. Nilai tersebut diperoleh dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan $N1$ dengan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 =$ untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan $N2$ dengan rumus $df_2 = n-k$, dimana n adalah banyaknya observasi atau jumlah responden keseluruhan dan $k =$ banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $f > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika probabilitas $f < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Adapun dasar pengambilan yang digunakan adalah sebagai berikut:⁵⁶

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 3,37. Nilai tersebut diperoleh dari df_1 untuk pembilang atau sering disimbolkan dengan $N1$ dengan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 =$ untuk penyebut atau sering disimbolkan dengan $N2$ dengan rumus $df_2 = n-k$, dimana n adalah banyaknya observasi atau jumlah responden keseluruhan dan $k =$

⁵⁶ Zahriyah, *Aplikasi*, 56.

banyaknya variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat.⁵⁷ Jadi $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 29-3 = 26$. Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.23
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.247	3	10.082	10.674	.000 ^a
	Residual	23.615	25	.945		
	Total	53.862	28			

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, keselamatan kerja, audit manajemen sumber daya manusia

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F hitung sebesar 21,746. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($21,746 > 3,34$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi, dan pelatihan berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar kc Silo 1 Kabupaten Jember.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinan (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

⁵⁷ Sugiyono Dan Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*, 207.

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵⁸

Tabel 3.24
Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.795	.79092

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, keselamatan kerja, audit manajemen sumber daya manusia
sumber: data primer 2021

Berdasarkan hasil tabel uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi Audit MSDM (X_1), Keselamatan kerja (X_2) dan Kesehatan kerja (X_3) memiliki hubungan determinasi terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC

⁵⁸ Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate*, 31.

Silo 1 Kabupaten Jember. Maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan terkait dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Oleh karena itu pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara parsial Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?

a. Berdasarkan hasil regresi linier secara parsial

1) Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Audit manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Audit manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen an seleksi terhadap kinerja karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

2) Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten

Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tempat kerja, mesin dan peralatan, jaminan dan keselamatan.

3) Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesehatan Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari keadaan dan kondisi karyawan, metode Lingkungan kerja, perlindungan karyawan.

- b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) maka diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), dan Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Keselamatan kerja (X_2), dan Kesehatan Kerja (X_3) memiliki hubungan determinasi terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Adakah pengaruh secara simultan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo kabupaten Jember?

a. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial (Uji T)

1) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,653 atau 65,3% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,001. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,001 > 2,160$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Victorinus laoli, (2018) yang menegaskan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 1,359 atau 135,9% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keselamatan Kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Sebaliknya, apabila semakin lemah Keselamatan Kerja maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan Keselamatan Kerja memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,008 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,153. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,153 > 2,160$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudya Nur Annisa (2016) yang menegaskan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil koefisien regresi sebesar 1,328 atau 132,8% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Jaminan Kesehatan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin lemah kesehatan kerja maka akan menurun tingkat kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan pelatihan memiliki probabilitas atau signifikan t sebesar 0,016 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,773 > 2,160$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin Agung (2017) yang menegaskan bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F_{hitung} sebesar 10,674. Karena signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,674 > 3,34$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terdapat suatu korelasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya apabila Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja dalam suatu perusahaan baik, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat bekerja sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja memiliki hubungan determinasi sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t dan uji f dapat dilihat bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama, dan memiliki hubungan determinasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.
2. Besaran pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember:
 - a. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki besaran signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,001 > 2,160$). Keselamatan Kerja memiliki signifikan $t < 0,05$ ($0,008 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,153 > 2,160$). Dan Kesehatan Kerja memiliki signifikan $t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,773 > 2,160$).
 - b. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan F_{hitung} sebesar 10,674. Signifikansi $F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,674 > 3,34$).
 - c. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai *Adjusted R square* sebesar 0,795 atau 79,5%. Jadi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja memiliki

hubungan determinasi sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Saran

Penelitian ini merupakan penelitian yang terbatas, sehingga jika ada penelitian yang baru maka menunjukkan hasil yang berbeda pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja yang masing-masing memiliki 3 indikator berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah KCP Jember sebesar 79,5%. Akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor internal dan eksternal.

1. Untuk pihak PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember, agar lebih meningkatkan dan melakukan pembaruan dalam Audit manajemen sumber daya manusia, Keselamatan kerja, dan Kesehatan Kerja sehingga Kinerja Karyawan baik.
2. Untuk karyawan, agar mengetahui Audit manajemen sumber daya manusia, Keselamatan kerja, dan Kesehatan Kerja apa saja yang berhak didapat.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Antonyella, Papina. 2016. *Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Who Lesale*. Jurnal Profita Edisi 3.
- Burhanudin, Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Chusnul, Chotimah. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk*. Jurnal ilmu manajemen volume 6.
- E.G, Elphina. 2016. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset Pribumilih*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV NO 2.
- Fridayanti, Nita. 2016. *Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di PT Ferron Pharmaceuticals*. Jurnal Program Studi Manajemen Admistrasi Akademi Sekretari Dan Manajemen Bina Insani.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*, BP Universitas Ponorogo.
- Handoko, Hani. 2009. *Manajemen edisi ke dua*. Yogyakarta: anggota IKPI
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : P Bumi Aksa
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Nur Annisa, Pramudya. 2016 *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Umum Probowangi Kabupaten Kebumen*. universitaas negeri yogyakarta.
- Qurbani, Derita. 2018 *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRAKINDO Utama Cabang BSD*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vo.1, NO.3.
- Sabtohadhi, Joko. 2016 *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Aktivitas Manajemen Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)Dikabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Gebang Etam Vol. 10 No 1.
- Sihombing, Sarinah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode peenelitian kuntitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung

Syahrum, Agung. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batara Indah*. Jurnal Ilmiah Inovator Vol. 6 No. 2.

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen, Praktik, Dan Riset Pendidikan Edisi Ke Tiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Penyusun, Tim. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wawancara. Aprilia Aminatuz zahro. Jember

Zahriya amionatus. 2018 *aplikasi computer teori dan aplikasi dengan SPSS*. Jember



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firlia Nurul Anisa

Nim : E20171092

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institute : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember”**. Bukan merupakan hasil plagiat dan/ atau tidak mengandung unsur plagiat (*plagiasi*).

Demikin surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 04 April 2021

Saya yang menyatakan,



Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAS
Pengaruh Audir Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kesehatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember	<p>AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</p> <p>KESELAMATAN KERJA</p> <p>KESEHATAN KERJA</p> <p>KINERJA KARYAWAN</p>	<p>a. Perencanaan tenaga kerja</p> <p>b. Penyelenggaraan fungsi rekrutmen dan seleksi terhadap kiera karyawan</p> <p>c. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan</p> <p>a. Tempat kerja</p> <p>b. Mesin dan peralatan</p> <p>c. Jaminan dan keselamatan</p> <p>a. Keadaan dan kondisi karyawan</p> <p>b. Lingkungan kerja</p> <p>c. Perlindungan karyawan</p> <p>a. Motivasi</p> <p>b. Ketepatan waktu</p> <p>c. Pengetahuan tentang tujuan organisasi</p>	<p>1. Kuisisioner</p> <p>2. Wawancara</p>	<p>1. pendekatan penelitian kuantitatif</p> <p>2. teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh</p> <p>3. analisa data uji asumsi klasik</p> <p>4. menggunakan analisis regresi linier berganda</p> <p>5. uji hipotesis: Uji T, Uji F, dan Uji R</p>	<p>1. Adakah pengaruh secara parsial Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 kabupaten Jember</p> <p>2. Adakah pengaruh secara simultan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 kabupaten Jember?</p>

KUESIONER

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KESELAMATAN KERJA, DAK KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRISYARIAH KC JEMBER

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Usia : a. 20-25Thn b. 26-30Thn c.31-35Thn d. >36Thn
4. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
5. Pendidikan Terakhir:a. SMA b. D3 c. S1 D.S2

*Contreng bagian yang perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* () pada kolom yang anda anggap sesuai setisp responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel bebas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Perencanaan Tenaga Kerja						
1	Saya akan melakukan perencanaan dan perkiraan yaitu dengan melakukan evaluasi secara berkala.					
Penyelenggaraan Fungsi rekrutmen						
2	Saya akan mengadakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat					
Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan						
3	Saya senang menghadapi karyawan Yang terus mengikuti pelatihan dan pengembangan .					

2. Variabel bebas Keselamatan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tempat kerja						
1	Tempat kerja melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
Mesin dan peralatan						
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
Jaminan Keselamatan						
3	Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja seperti helm, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja					

3. Variabel Kesehatan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kedaaan dan kondisi karyawan						
1	Semua bagian yang berbahaya telah diberi suatu tanda tanda supaya kondisi karyawan baik baik saja					
Lingkungan kerja						
2	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					

Perlindungan karyawan						
3	Tempat kerja saya memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak baik dan aman					

4. Variabel terikat kinerja karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Motivasi						
1	Atasan saya memberi motivasi Semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja.					
Ketepatan waktu						
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.					
Pengetahuan tentang tujuan organisasi						
3	Memiliki pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti tren dan perkembangan yang ada					



REKAPITULASI KUESIONER

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
5	4	5	5	19	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	3	16	4	5	4	4	17
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	5	5	4	4	18	3	3	3	3	12
3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	3	3	4	14	1	1	1	4	7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15
4	4	5	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	3	3	4	13	4	5	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
5	4	4	3	16	5	4	4	4	17	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20
4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
4	3	3	4	14	5	4	4	4	17	4	4	1	4	13	4	5	4	3	16

Diproduksi oleh: Junaidi <http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel R (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

IAIN JEMBER

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

A. Uji Validitas

1. Validitas X1

		X1.1	X1.2	X1.3	audit manajemen sumber daya manusia
X1.1	Pearson Correlation	1	-.151	.363	.651**
	Sig. (2-tailed)		.577	.168	.006
	N	16	16	16	16
X1.2	Pearson Correlation	-.151	1	.077	.544*
	Sig. (2-tailed)	.577		.777	.029
	N	16	16	16	16
X1.3	Pearson Correlation	.363	.077	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.168	.777		.003
	N	16	16	16	16
audit manajemen sumber daya manusia	Pearson Correlation	.651**	.544*	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.003	
	N	16	16	16	16

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

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

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,615	>	0,4821	Valid
2	X1.2	0,544	>	0,4821	Valid
3	X1.3	0,685	>	0,4821	Valid

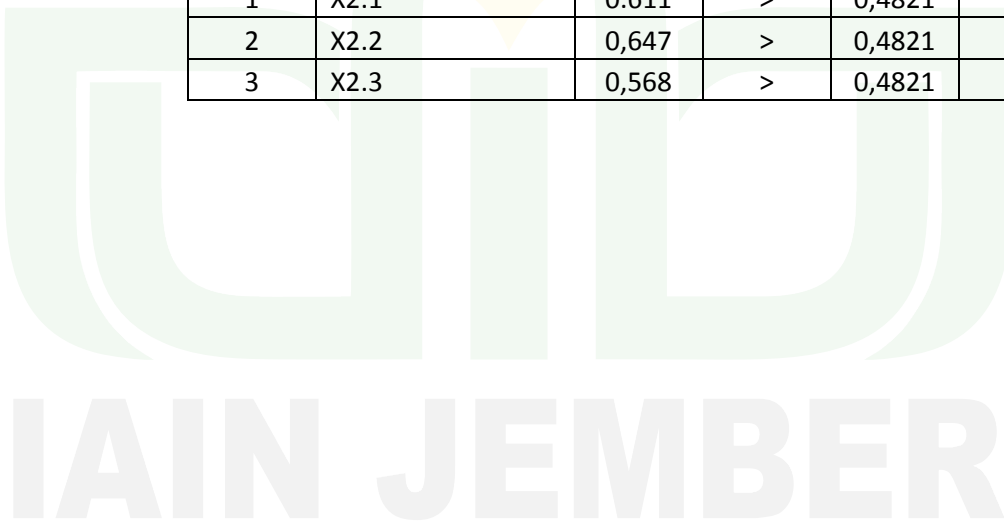
2. Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	keselamatan kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	-.230	.180	.611 [*]
	Sig. (2-tailed)		.392	.504	.012
	N	16	16	16	16
X2.2	Pearson Correlation	.230	1	-.417	.647
	Sig. (2-tailed)	.392		.108	.381
	N	16	16	16	16
X2.3	Pearson Correlation	.180	-.417	1	.568 [*]
	Sig. (2-tailed)	.504	.108		.022
	N	16	16	16	16
keselamatan kerja	Pearson Correlation	.611 [*]	.235	.568 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.381	.022	
	N	16	16	16	16

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

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,611	>	0,4821	Valid
2	X2.2	0,647	>	0,4821	Valid
3	X2.3	0,568	>	0,4821	valid



3. Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	kesehatan kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	-.045	.232	.543*
	Sig. (2-tailed)		.867	.387	.030
	N	16	16	16	16
X3.2	Pearson Correlation	.045	1	-.155	.499
	Sig. (2-tailed)	.867		.566	.053
	N	16	16	16	16
X3.3	Pearson Correlation	.232	-.155	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.387	.566		.003
	N	16	16	16	16
kesehatan kerja	Pearson Correlation	.543*	.491	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.053	.003	
	N	16	16	16	16

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

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

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X3.1	0.543	>	0,4821	Valid
2	X3.2	0,499	>	0,4821	Valid
3	X3.3	0,688	>	0,4821	valid



4. Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	kinerja karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.070	.499 [*]	.740 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.798	.049	.001
	N	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	.070	1	.080	.612 [*]
	Sig. (2-tailed)	.798		.770	.012
	N	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	.499 [*]	.080	1	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.049	.770		.002
	N	16	16	16	16
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.740 ^{**}	.612 [*]	.715 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.002	
	N	16	16	16	16

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

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

No	Item Pertanyaan	Hitung		Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,740	>	0,4821	Valid
2	X3.2	0,612	>	0,4821	Valid
3	X3.3	0,715	>	0,4821	valid

IAIN JEMBER

B. Reliabilitas

1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.659	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.94	1.809	.524	.042	.530
X1.2	12.24	1.941	.691	.041	.466
X1.3	12.12	1.860	.524	.006	.534

IAIN JEMBER

2. Keselamatan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.908	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.94	5.184	.909	.022	.836
X2.2	11.94	5.309	.871	.023	.852
X2.3	12.12	5.485	.956	.043	.818

IAIN JEMBER

3. kesehatan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.852	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.12	3.485	.783	.034	.778
X3.2	12.12	3.610	.720	.037	.803
X3.3	12.47	3.015	.619	.053	.874

IAIN JEMBER

4. kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.852	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.24	2.941	.826	.029	.892
Y2	12.24	3.066	.755	.035	.917
Y3	12.47	3.140	.882	.045	.874



C. UJI STATISTIK DESKRIPTIFE

1. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pertanyaan (X1.1)

Statistics

X1.1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.18
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.636
Variance		.404
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	11.8	11.8	11.8
	4	10	58.8	58.8	70.6
	5	5	29.4	29.4	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X1.2)

Statistics

X1.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.485
Variance		.235
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	17.6	17.6	17.6
4	13	76.5	76.5	94.1
5	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X1.3)

Statistics

X1.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	17.6	17.6	17.6
4	11	64.7	64.7	82.4
5	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

2. KESELAMATAN KERJA

a. Pertanyaan (X2.1)

Statistics

X2.1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.06
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		1.029
Variance		1.059
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	5.9	5.9	5.9
3	2	11.8	11.8	17.6
4	8	47.1	47.1	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X2.2)

Statistics

X2.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.06
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		1.029
Variance		1.059
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	8	47.1	47.1	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X2.3)

Statistics

X2.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.928
Variance		.860
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

3. Kesehatan Kerja
a. Pertanyaan (X3.1)

Statistics

X3.1		
N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	9	52.9	52.9	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (X3.2)

Statistics

X3.2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	9	52.9	52.9	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (X3.3)

Statistics

X3.3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		3.88
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.928
Variance		.860
Range		4
Minimum		1
Maximum		5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	3	2	11.8	11.8	17.6
	4	11	64.7	64.7	82.4
	5	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

4. Kinerja Karyawan

a. Pertanyaan (Y1)

Statistics

Y1

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	11.8	11.8	11.8
	4	9	52.9	52.9	64.7
	5	6	35.3	35.3	100.0
Total		17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

b. Pertanyaan (Y2)

Statistics

Y2

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.24
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.664
Variance		.441
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	11.8	11.8	11.8
4	9	52.9	52.9	64.7
5	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

c. Pertanyaan (Y3)

Statistics

Y3

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		4.00
Median		4.00
Mode		4
Std. Deviation		.612
Variance		.375
Range		2
Minimum		3
Maximum		5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	17.6	17.6	17.6
4	11	64.7	64.7	82.4
5	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

IAIN JEMBER

D. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11480443
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.423
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

E. Uji multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.655	3.025		1.539	.136		
audit manajemen sumber daya manusia	.653	.131	.726	5.001	.000	.832	1.203
keselamatan kerja	-.051	.134	-.052	-.378	.709	.943	1.061
kesehatan kerja	-.024	.129	-.027	-.188	.852	.879	1.138

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

F. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.264	1.929		-.137	.892
	audit manajemen sumber daya manusia	.132	.083	.324	1.586	.125
	keselamatan kerja	-.036	.085	-.081	-.420	.678
	kesehatan kerja	-.013	.083	-.032	-.159	.875

a. Dependent Variable: RES2

G. Uji Regresi Linier Berganda Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.655	3.025		1.539	.136
	audit manajemen sumber daya manusia	.653	.131	.726	5.001	.000
	keselamatan kerja	1.359	.431	1.727	3.153	.008
	kesehatan kerja	1.328	.479	1.472	2.773	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

IAIN JEMBER

H. Uji Regresi Linier Berganda Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.247	3	10.082	10.674	.000 ^a
	Residual	23.615	25	.945		
	Total	53.862	28			

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, keselamatan kerja, audit manajemen sumber daya manusia

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

I. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.795	.79092

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Motivasi





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 427005, KodePos : 68136
Website: <http://www.iain-jember.ac.id>

Nomor : B-⁴²⁷./In.20/7.d/PP.00.9/10/2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

1 Januari 2021

Yth. Bpk/Ibu Pimpinan PT PNM Mekaar Syariah
Desa Silo, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Firlia Nurul Anisa
NIM : E20171092
Semester : VIII
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No. Telepon : 081338185573

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Audit manajemen sumbe daya manusia, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PNM Mekaar Silo 1 kabupaten jember \di lingkungan lembaga wewenang ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

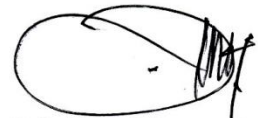


Abdul Rokhim

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Hari/ Tanggal	Jenis kegiatan
1	3 Januari 2021	Menyerahkan Surat Izin Penelitian
2	4 Januari 2021	Meminta data profil PT PNM Mekaar sekaligus mulai menyebarkan kuesioner kepada 3 karyawan
3	5 Januari 2021	Memberikan kuesioner kepada kepada 4 karyawan
4	8 Januari 2021	Memberikan kuesioner kepada kepada 4 karyawan
5	10 Januari 2021	Memberikan kuesioner kepada kepada 3 karyawan
6	12 Januari 2021	Memberikan kuesioner kepada kepada 3 karyawan

Jember, 15 Januari 2021
PT PNM Mekaar Syariah (Persero)
Cabang Silo Jember



Indah Ratri Susanti
Pimpinan Cabang



Mengikuti Audit bersama seluruh karyawan AO (*Account Official*) untuk mencapai target minimal satu nasabah setiap harinya di PT PNM Mekaar KC Silo.



Penyebaran kuesioner ke beberapa karyawan melalui FAO Ibu Ayu Apriyanti PT PNM Mekaar Syariah KC Silo 1 Kabupaten Jember.

BIODATA PENULIS



Nama : Firlia Nurul Anisa
NIM : E20171092
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 20 Juni 1998
Alamat : Dusun Sukmoilang Rt/Rw 001/023
Desa Pace, Kecamatan Silo
Kabupaten Jember
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : Institut Agama Islam Negeri Jember

Riwayat Pendidikan

1. SDN Pace 3 Tahun 2010
2. SMPN 2 Silo Tahun 2013
3. MAN 2 Jember Tahun 2016
4. Universitas KH ahmad Siddiq 2021