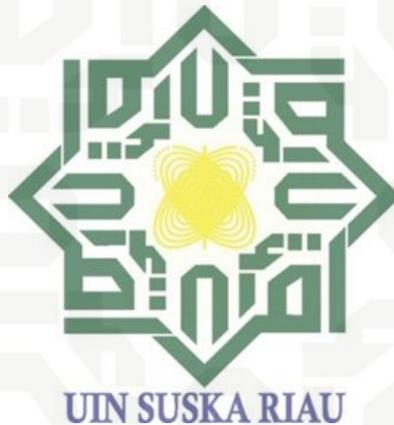


**PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA  
PEKANBARU PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Syariah dan Hukum*



Oleh :

**ASTRI JUWITA**  
**11920521910**

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024 M/1445 H**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

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

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : Astri Juwita  
NIM : 11920521910  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah *dimunaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Jum'at / 12 Januari 2024  
Waktu : 07.30 WIB  
Tempat : Ruang Peradilan Semu Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 Januari 2024

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M.Ag**

Sekretaris  
**Dr. Tun Rustam, S.E., M.E.Sy**

Penguji I  
**Dr. Syahpawi, S.Ag, M.Sh**

Penguji II  
**Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec**

Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M.Ag**

NIP. 19741006 2005011 005

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

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Astri Juwita  
NIM : 11920521910  
Program Studi : Ekonomi Syariah ( Eksyar )

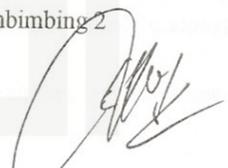
Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, November 2023

Pembimbing 1

Pembimbing 2

  
Dr. Muhammad Albahi, SE, M.SI, AK.CA  
NIP. 198002262009121002

  
Desi Devrika Devra, SHI, M.SI  
NIP. 197312271994022001

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Astri Juwita  
NIM : 11920521910  
Tempat/ Tgl. Lahir : Belilas, 24 Mei 2000  
Fakultas : Syariah dan Hukum  
Prodi : Ekonomi Syariah ( Eksyar )  
Judul Skripsi :

### PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 22 November 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



Astri Juwita  
NIM : 11920521910

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## ABSTRAK

Astri Juwita, (2024) : **Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah**

Rumah sakit adalah suatu sistem di mana proses mengubah pendapatan menjadi kinerja. Pemasukan utamanya adalah pasien, tenaga medis, dan tenaga non medis. Hasilnya adalah proses pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan definisi Adisasmito bahwa semua manajer rumah sakit memerlukan alat pengukuran untuk meninjau kinerja rumah sakit. Namun yang diukur selama ini selalu dari sisi finansial.

Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Dan pandangan Ekonomi Syariah tentang audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 350 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode *accidental sampling* dengan Jumlah sampel sebanyak 78 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner.

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,585 dan bilangan konstantanya 9.901, jadi, persamaan garis regresinya  $Y = 9.901 + 0.585X$ . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 9.901. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,746, artinya 74.6% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 25.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.746 > 1.991$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulan hipotesis diterima.

**Kata Kunci : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

### Assalamu'alaikum Warahatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad shallallahu alaihi wasallam, sebagai suri tauladan kita yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan hingga ke alam yang penuh dengan ilmu seperti saat sekarang ini.

Penulisan skripsi dengan judul: “**pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah**” Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penyelesaian skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya bantuan, kerjasama, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Selamat dan Ibu Emiyati yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektorat Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim beserta jajarannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag, sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. H. Mawardi, S. Ag, M. Si sebagai Wakil Dekan II, dan Dr. Sofia Hardani, M. Ag sebagai Wakil Dekan I dan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Muhammad Nurwahid, S. Ag, M. Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku sekretaris Prodi Ekonomi Syariah serta staf Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Albahi, SE, M.Si, Ak. CA dan Bapak Ahmad Hamdalah, M.E.Sy yang telah membimbing selama bimbingan seminar proposal.
7. Bapak Muhammad Albahi, SE, M.Si, Ak. CA dan Ibu Desi Devrika, M.Si yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Hairul Amri, M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademis yang telah membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
9. Bapak/Ibu Dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.
10. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Doa dan harapan penulis semoga Allah *Subhanahu Wata'ala* membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia maupun di akhirat. *Aamiin ya rabbal 'alamin*.

Demikian skripsi ini diselesaikan dengan semampu penulis, semoga dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, kepada Allah *Subhanahu Wata'ala* penulis menyerahkan diri dan memohon perlindungan.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Pekanbaru, November 2023

Penulis

**Astri Juwita**  
**11920521910**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Tiori.....	10
1.Kinerja Karyawan .....	10
2.Audit Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
B. Penelitian Terdahulu .....	24
C. Model Kerangka Penelitian.....	24
D. Defenisi Operasional Variabel.....	25
E. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi Penelitian .....	27
B. Jenis Penelitian .....	27
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Sumber Data .....	29
1. Data Primer .....	29
2. Data Sekunder .....	29
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
1. Angket (Kuesioner) .....	30

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Dokumentasi .....	31
G. Teknik Analisis Data .....	33
1. Uji Kualitas Data .....	33
2. Uji Asumsi Klasik .....	34
3. Analisa Regresi Linier Sederhana .....	35
4. Uji Hipotesis.....	36
H. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.....	37
1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	37
2. Visi dan Misi .....	39
3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Identifikasi Responden .....	47
2. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	49
3. Uji Validasi dan Realibilitas Kuersioner.....	56
4. Uji Asumsi Klasik .....	58
5. Analisis Regresi Linear sederhana.....	63
6. Uji Hipotesis.....	64
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	67
2. Analisis pandangan islam tentang audit manajemen SDM dan Kinerja karyawan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

**DAFTAR PUSTKA**

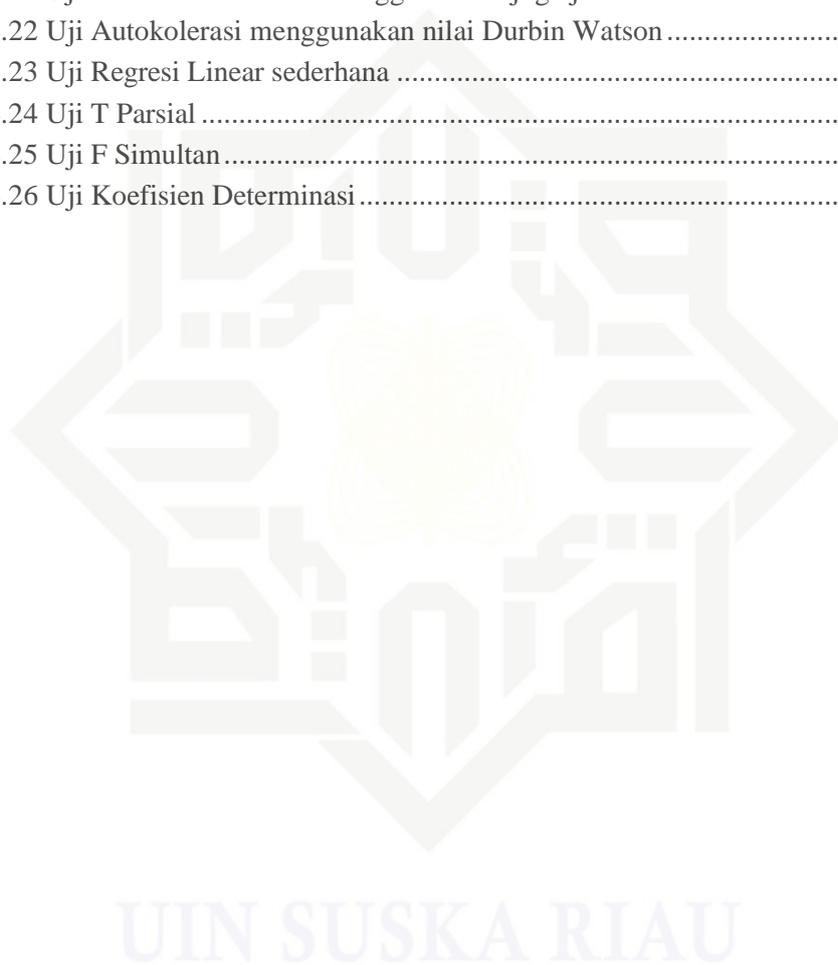
## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Ketenagaan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	23
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel .....	25
Tabel 3.1 Ketenagaan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Jabatan Responden .....	48
Tabel 4.4 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan saya melihat adanya koordinasi yang baik antar tim medis berkat perencanaan yang matang .....	49
Tabel 4.5 Ditribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan proses rekrumen yang baik di rumah sakit islam ibnu sina menghasilkan tenaga medis yang berkualitas .....	50
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan tenaga medis yang dipilih melalui proses seleksi yang baik memiliki dampak positif pada tingkat kepuasan pasien.....	50
Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan saya merasa bahwa orientasi yang efektif membantu tenaga medis baru memahami budaya dan nilai-nilai pelayanan di rumah sakit.....	51
Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan penempatan tenaga medis yang sangat tepat di unit-unit pelayanan di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif terhadap kualitas perawatan pasien .....	51
Tabel 4.9 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan pelatihan yang tepat berkontribusi pada pengurangan resiko kesalahan medis dan peningkatan keamanan pasien .....	52
Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan manajemen sumber daya manusia yang baik di ruma sakit islam ibnu sina berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien.....	52
Tabel 4.11 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan kuantitas pelayanan medis di rumah sakit islam ibnu sina meningkat karena adanya manajemen sumber daya manusia yang terstruktur .....	53
Tabel 4.12Distribusi jawaban responden berdasar pertanyaan manajemen sumber daya manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada ketepatan waktu pelayanan medis kepada pasien .....	53
Tabel 4.13Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan pelayanan medis d rumah sakit islam ibnu sina meningkat karena adanya manajemen sumber daya manusia yang terstruktur .....	54
Tabel 4.14Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan manajemen sumber daya manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada kemandirian pasien dalam merawat diri setelah keluar dari rumah sakit .....	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 4.15 Distribusi jawaban responden berdasarkan pertanyaan manajemen sumber data manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada komitmen kerja tenaga medis terhadap pasien .....	55
Tabel 4.16 Descriptive Statistics .....	55
Tabel 4.17 Uji Validitas .....	57
Tabel 4.18 Uji Reabilitas.....	58
Tabel 4.19 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	60
Tabel 4.20 Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser .....	62
Tabel 4.22 Uji Autokolerasi menggunakan nilai Durbin Watson .....	63
Tabel 4.23 Uji Regresi Linear sederhana .....	64
Tabel 4.24 Uji T Parsial .....	65
Tabel 4.25 Uji F Simultan .....	66
Tabel 4.26 Uji Koefisien Determinasi .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	24
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .....	46
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Normalitas Histogram .....	58
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal Probabiliti plot .....	59
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas dengan grafik scatterplot .....	62



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan teknologi di era globalisasi terus meningkat, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya agar mampu bersaing dan memenangkan persaingan bisnis dengan cara melakukan perbaikan dari kualitas kerja. Perusahaan akan selalu dihadapkan pada tantangan – tantangan yaitu bagaimana perusahaan bisa bertahan (*to survive*) pada masa kini yang sekaligus mampu menghadapi persaingan – persaingan di masa depan yang akan selalu berkembang. Hal ini membuat perusahaan maupun organisasi harus beroperasi dengan fungsi yang dinamis, berorientasi pada kepuasan pelanggan serta efisien dalam biaya. Sehingga dibutuhkan perusahaan yang lebih siap dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang dan mampu lebih unggul dalam setiap kompetisi – kompetisi yang akan dihadapi.

Dalam perusahaan yang bergerak dibidang medis dan kesehatan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personal terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat dan tenaga kesehatan lainnya. Hal ini dapat menjadi kunci keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi dengan adanya karyawan yang sudah terlatih tersebut.



Suatu rumah sakit dituntut untuk harus mampu agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 03/Menkes/Per/I/2020, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.<sup>1</sup>

Rumah sakit adalah suatu sistem di mana proses mengubah pendapatan menjadi kinerja. Pemasukan utamanya adalah pasien, tenaga medis, dan tenaga non medis. Hasilnya adalah proses pelayanan kesehatan. Hal ini sesuai dengan definisi Adisasmito bahwa semua manajer rumah sakit memerlukan alat pengukuran untuk meninjau kinerja rumah sakit. Namun yang diukur selama ini selalu dari sisi finansial.<sup>2</sup>

Rumah sakit identik dengan pelayanan pasien. Pasien adalah seseorang yang mencari nasihat mengenai masalah kesehatannya langsung ke rumah sakit agar dapat memperoleh pelayanan medis yang diperlukan. Misi rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau kepada masyarakat. Pelayanan rumah sakit yang prima merupakan tujuan semua rumah sakit yang bersaing dalam mendapatkan pelayanan medis. Semakin baik pelayanan yang diberikan maka semakin besar kemungkinan rumah sakit mendapatkan pasiennya kembali.

<sup>1</sup> Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 03/Menkes/Per/I/2020

<sup>2</sup> Adisasmito, W, "*Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*", Jakarta : Rajawali pers, 2016, h.7

Hal ini juga menjadi tujuan serta misi dari Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru dalam membentuk pelayanan kesehatan yang paripurna untuk masyarakat yang berobat dan bersaing dengan rumah sakit rumah sakit lainnya di Pekanbaru. Di Pekanbaru terdapat 32 rumah sakit yang saling bersaing satu sama lain untuk menjadi kepercayaan masyarakat.<sup>3</sup>

Rumah Sakit Ibnu Sina merupakan rumah sakit yang bernuansa islami di Riau. Berlokasi di jalan Melati No. 60 Kecamatan Sukajadi Pekanbaru. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki tenaga medis dan non medis yang sudah terlatih dan memiliki pengalaman dibidangnya.

**Table 1.1** Ketenagaan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

TENAGA	JUMLAH
Pelayanan Medik Dasar	26
Pelayanan Medik Spesialis Dasar	16
Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	10
Pelayanan Medik Spesialis Lain	19
Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	1
Pelayanan Kefarmasian	43
Pelayanan Keperawatan	214
Tenaga Ketenagaan Medis	28
Pelayanan Kebidanan	18
Pelayanan Gizi	7
Pelayanan Laboratorium	17
Pelayanan Keterampilan Fisik	4
Rekam Medis	6
Tenaga Teknik Biomedika	12
Tenaga Kesehatan dan Petugas Lainnya	7
Pelayanan Kesehatan Lingkungan	3
Tenaga Non Kesehatan	143
Tenaga Keperawatan Profesional	1
Total	575

Sumber: [https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile\\_rs/1471135](https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/1471135)

<sup>3</sup> Bppsdmk.kemkes 21/07/2019

Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana , maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para karyawan rumah sakit sangat sangat mempengaruhi kualitas rumah sakit. Kinerja dari para karyawan berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit, oleh karena itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru agar rumah sakit bisa tetap menjaga maupun meningkatkan kinerja para karyawannya.

Dari perspektif saat ini, audit manajemen bersifat wajib tidak hanya bagi perusahaan dan organisasi komersial, namun juga bagi organisasi nirlaba seperti rumah sakit, panti jompo, dan panti asuhan. Menurut bayangkara Audit Manajemen (*Management Audit*) itu mengevaluasi efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Sebagai bagian dari audit manajemen, manajemen mencakup semua proses internal yang bertanggung jawab kepada berbagai pemangku kepentingan di tingkat yang lebih tinggi. Audit manajemen dapat diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana digunakan secara efisien, apakah tujuan program dan kegiatan yang direncanakan dapat dicapai, dan apakah peraturan itu dilanggar atau tidak. Audit ini dirancang untuk memeriksa secara

sistematis kegiatan, program yang dilaksanakan, atau bagian dari sebuah perusahaan. dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.<sup>4</sup>

Islam sebagai agama yang ajarannya bersifat menyeluruh dan universal juga telah mengatur adanya konsep manajemen dalam setiap kehidupan manusia.

Sebagaimana diterangkan dalam hadis berikut:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ نَصْرِ النَّيْسَابُورِيُّ وَغَيْرُ وَاحِدٍ قَالُوا حَدَّثَنَا أَبُو مُسَهَّرٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ سَمَاعَةَ عَنْ الْأَوْزَاعِيِّ عَنْ قُرَّةَ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ حُسْنِ إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يَعْنِيهِ قَالَ هَذَا حَدِيثٌ غَرِيبٌ لَا نَعْرِدُهُ مِنْ حَدِيثِ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْإِمْنُ هَذَا الْوَجْهَ

Rasulullah SAW bersabda: *“Di antara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat.”*<sup>5</sup>

Suatu tindakan yang tidak membawa manfaat sama saja dengan tindakan yang tidak direncanakan. Jika suatu tindakan tidak direncanakan maka tidak dapat ditempatkan pada kategori “baik”. Langkah-langkah untuk menerapkan manajemen syariah yang berkualitas adalah dengan berkomitmen, berkesinambungan, tidak sembarangan, bersifat kolektif, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan diri sendiri dan orang lain.<sup>6</sup>

Menurut Mulyadi memberikan definisi bahwa audit adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menepatkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan

<sup>4</sup> Bayangkara, IBK, *.Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat. h. 3 (2011)

<sup>5</sup> Matan lain: Ibnu Majah 3966

<sup>6</sup> Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, hal. 157



kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil- hasilnya kepada pemakai yang berkepetingan.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan latar belakang yang ditulis, penulis tertarik memilih Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sebagai objek penelitian saya dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Perspektif Ekonomi Syariah”**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini fokus dengan menghindari penyimpangan topik, maka penelitian ini difokuskan pada Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Syariah tentang audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru?

<sup>7</sup> Mulyadi. “*Auditing*” Buku 1 Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat, (2014), h. 2

#### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
2. Untuk menjelaskan pandangan Ekonomi Syariah tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

#### E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa kegiatan penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis maupun pihak lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu akuntansi pada umumnya dan audit manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penulisan karya ilmiah di bidang akuntansi khususnya audit manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru
 

Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

#### b. Penulis

- 1) Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir ilmiah, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu akuntansi yang dipelajari dalam perkuliahan khususnya mengenai audit manajemen.
- 2) Memberikan pengetahuan dan pengalaman baru bagi penulis mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

#### c. Peneliti Lain

Menjadi referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang, khususnya mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

#### d. Bagi Universitas

Menambah referensi di perpustakaan uin suska riau serta menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa program studi ekonomi syariah dalam penelitian yang sejenis.

### F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam sistematika penulisan ini akan disajikan secara menyeluruh untuk memudahkan dalam melakukan



penulisan dan memahaminya, penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta ditambah dengan sistematika penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan), model kerangka penelitian serta dengan hipotesis penelitian.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan dengan jelas tentang metode penelitian, terdiri dari lokasi penelitian, jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel. Sumber data dan teknik pengumpulan data.

## **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan hasil penelitian yang berisi temuan umum penelitian dan temuan khusus penelitian

## **BAB V: PENUTUP**

Dalam bab ini yang berisikan kesimpulan dan saran

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Martis, mengatakan bahwa Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.<sup>8</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

Menurut Rajagukguk, kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Kinerja sering dianggap sebagai penyelesaian tugas, dengan istilah tugas berasal dari pemikiran tentang aktivitas yang diperlukan pekerja.<sup>10</sup>

Selain itu kinerja pegawai juga berasal dari kata performance yang berarti hasil kerja pegawai, yang mana hasil kerja itu harus dibuktikan melalui bukti-bukti yang nyata dan terukur. Dengan efisiensi kerja maka akan diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

---

<sup>8</sup> Rafiq, A., "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta, 2019), h.3

<sup>9</sup> Mangkunegara, A., "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung 2015), h. 9

<sup>10</sup> Mangkunegara, A. "Evaluasi Kinerja SDM". (PT. Refika Aditama, Bandung :2017), h. 3



Menurut Busro, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan tujuan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat dan tanpa melanggar hukum.<sup>11</sup>

Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>12</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>13</sup> Kinerja karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu yang sangat penting.

#### b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

<sup>11</sup> Busro, Dr. Muhammad., "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia", (Prenada Media. 2018), h.2

<sup>12</sup> Prastiono Prastiono, "Analisis Kinerja Karyawan Pada Cv. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan." (Universitas Islam Riau, 2018).

<sup>13</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM", (Bandung: PT Refika Aditama.2017), h. 9

- a) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau team leader.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>14</sup>

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut teori Robbins menyatakan mengukur kinerja karyawan itu ada enam indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seseorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan dan bisa diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

<sup>14</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. "Evaluasi Kinerja SDM", Bandung: PT Refika Aditama. 2014, h. 4

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan di awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

## 4. Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien. Hal ini sesuai dengan teori Sebagian yang menyebutkan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

## 6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan

kerja, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana.<sup>15</sup>

#### d. Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma, Agus kriteria sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Relevan (relevance). Relevan mempunyai makna terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.
2. Sensitivitas (sensitivity). Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.
3. Reliabilitas (reliability). Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian. Dengan kata lain sekalipun instrumen tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama.
4. Akseptabilitas (acceptability). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
5. Praktis (practicality). Praktis berarti bahwa instrumen penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Robbins, “*Perilaku Organisasi*”, Jakarta: Salemba empat, 2016, h.260

#### e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Menurut Maguni & Maupa Kinerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.<sup>17</sup> Mengapa harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu sebagaimana dalam QS At-taubah:105, Allah berfirman:

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>18</sup>

Kata ‘amalukum berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalukum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

<sup>16</sup> Dharma, Agus. “*Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*”, Jakarta: Raja Grafindo Persada. (2014), h. 5

<sup>17</sup> Maguni, W., & Maupa, H., “*Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam,*” 2018, h.100– 124.

<sup>18</sup> Gramedia, QS At-taubah:09/105

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

1. Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
4. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, “*Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*”, dalam Jurnal JESTT, Vol. 2, 2015, h. 281

## 2. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Audit Manajemen

Menurut Mulyadi, audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi secara obyektif bukti-bukti mengenai pernyataan mengenai kegiatan ekonomi dan peristiwa ekonomi, dengan tujuan untuk menentukan sejauh mana pernyataan tersebut memenuhi standar yang telah ditentukan.<sup>20</sup>

Menurut Arens, audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi dan penentuan serta pelaporan kesesuaian informasi tersebut dengan standar yang telah ditentukan. Pengujian harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Hery, pengertian audit secara umum adalah: “Audit didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti (objektif) yang berkaitan dengan klaim mengenai tindakan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara klaim dan peristiwa tersebut”. Tentukan kriteria dan komunikasikan hasilnya kepada pemangku kepentingan.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Mulyadi. “*Auditing*” Buku 1 Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat, (2014), h. 2

<sup>21</sup> Arens, et al. *Auditing and Assurance Services, Sixteenth Edition*. Pearson Education Inc: New Jersey. Jakarta: Erlangga, (2017), h. 3

<sup>22</sup> Hery, S.E, M.Si. *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo, (2017), h. 3

b. Jenis-jenis Audit Manajemen

Menurut Mulyadi auditing umumnya dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan (Financial Statement Audit)

Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

2. Audit Kepatuhan (Compliance Audit)

Audit kepatuhan adalah audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak dijumpai dalam pemerintahan.

3. Audit Operasional (Operational Audit)

Audit operasional merupakan review secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Tujuan audit operasional yaitu untuk:

- 1) Mengevaluasi kinerja.
  - 2) Mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan.
  - 3) Membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut
- Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional

diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

### c. Indikator Audit Manajemen

Menurut Siagian terdapat tujuh indikator audit manajemen sumber daya manusia yaitu:

#### 1. Perencanaan

Memutuskan sekarang tentang apa yang akan terjadi di masa depan dalam bentuk dan sifat kebutuhan tenaga kerja. Merencanakan misi dan visi, menyelaraskan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi yang berbeda-beda, membangun landasan yang kokoh dalam menciptakan informasi manajemen sumber daya manusia, meningkatkan koordinasi, dan menerapkan berbagai kebijakan perusahaan di bidang sumber daya manusia. Lakukan dan kuasai teknologi canggih.

#### 2. Rekrutmen

Suatu persyaratan kualitatif berdasarkan analisis pekerjaan, memahami rencana kerja perusahaan secara mendalam, dan mengenali berbagai faktor pembatas dan kendala yang dihadapi.

#### 3. Seleksi

Langkah-langkahnya antara lain menguji calon karyawan, mendapatkan gambaran kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan budaya perusahaan, mengenali tingkat stres karyawan saat menjalankan pekerjaan, dan melakukan wawancara.

#### 4. Orientasi

Pengenalan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan agar karyawan memahami pekerjaan tersebut, uraian pekerjaan, program orientasi termasuk lokasi karyawan, tujuan prestasi kerja, dan uraian aspek-aspek penting pekerjaan karyawan.

Kesehatan dan keselamatan tempat kerja, gaji karyawan dan jumlah hari libur kerja.

#### 5. Penempatan

Penempatan, yang bagi karyawan baru berarti perubahan status dari calon pegawai menjadi pegawai tetap. Dengan jabatan yang pasti, fungsi dan tanggung jawab yang jelas. Sedangkan bagi karyawan lama berarti promosi, alih tugas, atau alih wilayah.

#### 6. Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yang diberikan oleh rumah sakit. Mengukur kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang sudah diberikan, mengevaluasi hasil kinerja, mengetahui kesalahan dalam bekerja, untuk memberikan bekal bagi karyawan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja, memberikan wawasan bagi karyawan untuk melakukan jenjang karir, dan memunculkan semangat karyawan dalam bekerja.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Siagian, Sondang P, “*Audit Manajemen*”, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014, h. 75-79

#### d. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Dalam Pandangan Islam salah satu unsur yang penting pada suatu organisasi adalah manusianya. Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT. yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah SWT. yang lainnya. Karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Alquran. Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT. kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba Allah SWT. dan sebagai khalifah Allah SWT.

Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Alquran adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah swt ataupun sebagai khalifah Allah SWT. Dalam mengemban tugas tersebut, manusia diberikan potensi oleh Allah SWT. yang berupa naluri beragama sejak manusia itu dilahirkan. Potensi ini disebut dengan fitrah, sebagaimana Allah telah berfirman dalam QS. Ar-Ruum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahu.”<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Qur'an Kemenag QS. Ar-Ruum ayat 30/30

Sehingga dengan berbagai potensi tersebut, manusia disebut-sebut sebagai makhluk Tuhan yang diciptakan dengan bentuk yang sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan firman Allah, Qs. At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaikbaiknya*”.<sup>25</sup>

Setelah bersumpah dengan buah-buahan yang bermanfaat atau tempat-tempat yang mulia itu, Allah menegaskan bahwa Dia telah menciptakan manusia dengan kondisi fisik dan psikis terbaik. Dari segi fisik, misalnya, hanya manusia yang berdiri tegak sehingga otaknya bebas berpikir, yang menghasilkan ilmu, dan tangannya juga bebas bergerak untuk merealisasikan ilmunya itu, sehingga melahirkan teknologi. Bentuk manusia adalah yang paling indah dari semua makhluk-Nya. Dari segi psikis, hanya manusia yang memiliki pikiran dan perasaan yang sempurna. Dan lebih-lebih lagi, hanya manusia yang beragama. Banyak lagi keistimewaan manusia dari segi fisik dan psikis itu yang tidak mungkin diuraikan di sini. Penegasan Allah bahwa Dia telah menciptakan manusia dengan kondisi fisik dan psikis terbaik itu mengandung arti bahwa fisik dan psikis manusia itu perlu dipelihara dan ditumbuhkembangkan. Fisik manusia dipelihara dan ditumbuhkembangkan dengan memberinya gizi yang cukup dan menjaga kesehatannya. Dan psikis manusia dipelihara dan ditumbuhkembangkan dengan memberinya agama dan pendidikan yang baik. Bila fisik dan psikis manusia dipelihara dan ditumbuhkembangkan, maka manusia akan dapat

<sup>25</sup> Qur'an Kemenag Qs. At-Tin ayat 4/90

memberikan kemanfaatan yang besar kepada alam ini. Dengan demikianlah ia akan menjadi makhluk termulia.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh perencanaan sumberdaya manusia, Rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi Bengkulu (Saputra Heru,Ahnad Soleh,Ida Ayu Made Er. Meytha Gayatri 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Variabel Independen Perencanaan SDM, Rekrutmen, Penempatan.
2	Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batara Indah (Syarum Agung, Ecin Kuraesin, Nyai Marlina ,2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel audit manajemen sumber daya manusia dan motivasi secara bersama sama berpengaruh kuat dan positif	Variabel Independen Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Variabel Independen Motivasi.
3	Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado (Riliya A. Kelejan,Victor P.K. Lengkong,Hendra N. Tawas 2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Variabel Independen SDM, Pengalaman Kerja.

		variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		
4	Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai PT Raudah Utama Cianjur (Asoka Andri, Sidantara Rosadi, Yudianto Joko Purnomo 2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Raudah Utama Cianjur	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Variabel Independen Sistem Informasi SDM.
5	Pengaruh audit manajemen terhadap fungsi sumber daya manusia pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar Makassar (Muh Syahrums 2016)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap fungsi sumber daya manusia	Variabel Independen Audit Manajemen SDM	Tempat Penelitian, Objek Penelitian, Variabel Independen Fungsi sumber daya manusia.

## 2. Model Kerangka Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata Audit Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi tolak ukur bagi Kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

X = Independent Variabel

Y = Dependent Variabel

### 3. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 2. 2 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Audit Manajemen SDM (X)	Audit manajemen SDM merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM.	1. Perencanaan 2. Rekrutmen 3. Seleksi 4. Orientasi 5. Penempatan 6. Pelatihan Pengembangan	1-5
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	1-5

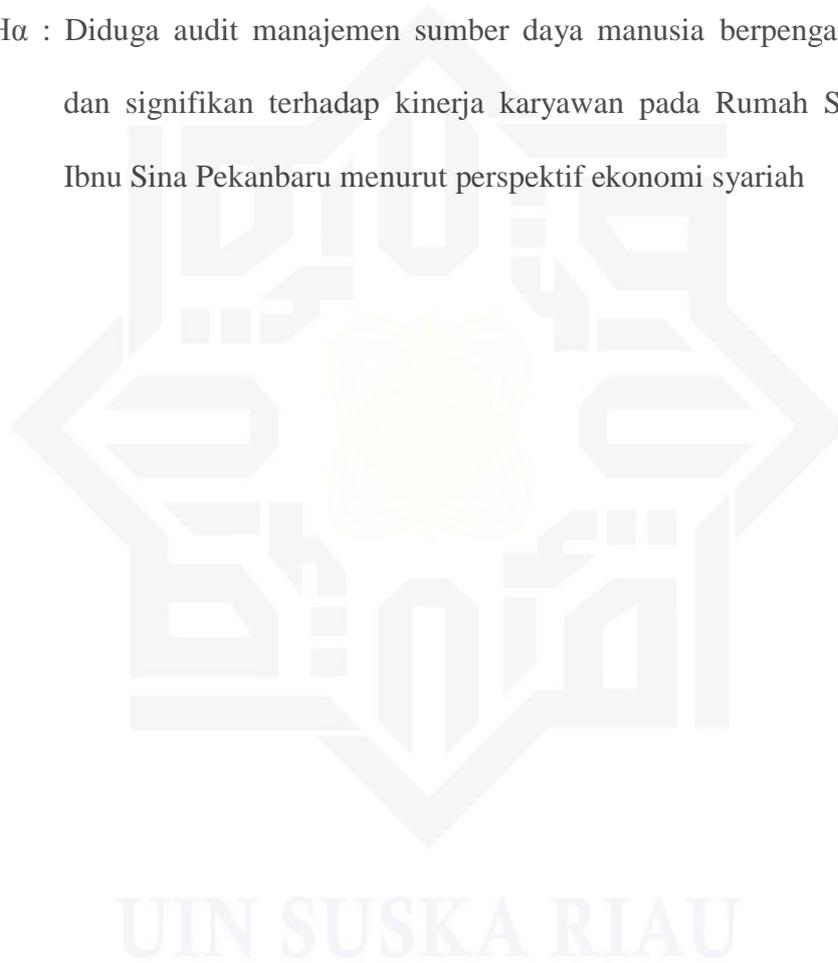
### 4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru disarankan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis

juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.<sup>26</sup>

Sebagaimana telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang merupakan pendapat sementara dalam penelitian ini, dan masih harus dibuktikan secara empiris adalah:

$H_0$  : Diduga audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru menurut perspektif ekonomi syariah



<sup>26</sup> Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D" (2013).

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, Jl. Melati No.60, Harjosari, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru.

#### B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>27</sup>

#### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>27</sup>Sugiono, *Metode penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 23



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## D. Sumber Data

Penentuan sumber data didasarkan atas jenis data yang telah ditentukan, pada tahapan ditentukan sumber data primer dan sekunder, terutama pada penelitian yang bersifat normatif yang didasarkan pada sumber atau bahan bacaan.<sup>28</sup>

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari karyawan rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan maupun danalisa oleh seseorang.<sup>29</sup> Data sekunder dalam penelitian ini, penulis peroleh dari sumber tertulis, seperti: buku, jurnal, dan bahan lainnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

## E. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>30</sup> Adapun populasi dalam

<sup>28</sup> Cik Hasan Basri, "Penuntutan Rencana Penelitian dan penulisan Skripsi", (Bidang Ilmu Agama Islam), (jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2001), Cet. Ke-3, h. 64

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> Andi Julia Rifiana and Linda Agustina, "Analisis Kejadian Stunting Pada Balita Di Desa Pasirdoton Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2018," Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya 4, no. 2 (2018).

penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, sebanyak 350 orang karyawan tahun 2023.

### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).<sup>31</sup>

Metode pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *Accidental sampling*, yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.<sup>32</sup> Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Banyak populasi

e = Tingkat kesalahan 10%

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung,: Alfabeta, 2012), h. 56.

1 = Bilangan Konstan

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 3,5}$$

$$n = \frac{350}{4,5} = 77,77 = 78$$

$$n = 78$$

Dengan melihat perhitungan diatas maka jumlah sampel yang dapat untuk diteliti sebesar 78 orang reponden dari seluruh karyawan rumah sakit islam Ibnu sina.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang bertujuan agar data-data yang dikumpulkan relevan dengan permasalahan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

### 1. Angket (Kuesioner)

Metode ini disebut sebagai metode kuesioner atau dalam bahasa inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang di susun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dikirim kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah

berbentuk angket atau kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan untuk mengukur adalah skala *Likert*.

Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert dilakukan dengan menghitung responden kesetujuan atau tidak kesetujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang di susun memiliki kategori positif atau negative. Untuk keperluan analisis pada penelitian ini maka diberikan skor, yaitu:

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

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

## 3. Observasi

Observasi juga bisa mencakup pengamatan terhadap:

- 1) Kualitas pelayanan: mengamati respons staf terhadap keadaan darurat, kecepatan tanggapan terhadap panggilan pasien.
- 2) Tata letak dan alur pasien: melihat bagaimana pasien dipanadu atau ditemani selama proses perawatan, mulai dari pendaftaran, penanganan



di ruangan gawat darurat, hingga perawatan lanjutan di kamar rawat inap.

- 3) Kebersihan dan kondisi lingkungan: mengamati kondisi kebersihan ruangan, keadaan fasilitas, seperti kebersihan lantai, toilet, ruang tunggu, atau ketersediaan fasilitas sanitasi di sekitar area pasien.<sup>33</sup>

#### 4. Wawancara

Di dalam proses pekerjaan audit manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh, karena dengan adanya audit manajemen sumberdaya manusia semua alur pekerjaan teratur dan terencana. Sehingga kita tau apa saja yang kurang dan apa saja yang harus di perbaiki.<sup>34</sup>

#### 5. Studi Pustaka

Studi pustaka bertujuan untuk mendapatkan referensi-referensi yang bisa mendukung dalam pemecahan permasalahan yang ada. Studi pustaka yang di lakukan pada penelitian ini yaitu mengenai teori-teori yang berguna sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Sumber pendukung dalam penelitian ini diambil dari buku dan jurnal tentang Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menggunakan metode kuantitatif.

<sup>33</sup> Hasil observasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru pada tanggal 23 November 2023

<sup>34</sup> Hasil wawancara dengan Bapak M. Rezaldi selaku staff pelaksana IT di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru pada 23 November 2023

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Teknik analisis data merupakan teknik pengolahan data, adapun teknik analisis data sebagai berikut:

### 1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validasi dan reabilitas.

#### a. Uji Validitas

Tujuan Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>35</sup>

Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Pengujian validasi instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka item pertanyaan dikatakan valid
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka item pernyataan dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi

<sup>35</sup> Suharsimi Arikunto, "Pendekatan Penelitian" (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998).

pengukuran dan hasilnya.<sup>36</sup> Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika *alpha cronbach* > r tabel, maka reliabilitas/handal
- 2) Jika *alpha cronbach* < r tabel, maka tidak reliabilitas/handal

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk menilai apakah kursorer ini realibel atau tidak.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum model regresi linier berganda digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang bertujuan agar analisis regresi linier dapat diimprestasikan dengan akurat. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas.<sup>37</sup>

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data ialah hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris, antara lain dengan menggunakan *t-test* untuk satu sampel, *kolerasi*, dan *regresi, analisis varian* dan *t-test* untuk dua sampel. Pengguna Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis

<sup>36</sup> Dayan Rizal Priyangga Putra and Asminah Rachmi, "Pengaruh Perilaku dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pomade Timeless Deluxe Di Gresik," Jurnal Aplikasi Bisnis 3, no. 1 (2018): 275–280.

<sup>37</sup> Nova Yolanda Hasibuan, "Pengaruh Harga Sawit Dan Produktivitas Terhadap Kesejahteraan Petani Kelapa Sawit Di Desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara" (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

harus berdistribusi normal. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan *Kertas Peluang* dan *Chi Kuadrat*.<sup>38</sup>

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak adanya kolerasi yang sempurna atau kolerasi tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya (independen). Jika terdapat multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak hingga dan sebaliknya.<sup>39</sup>

#### c. Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas variasi (varian) adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (heteroskedastisitas). Model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residul pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dalam hal ini uji heterokedastisitas diuji dengan *Scatter Plot*. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu penyimpangan asumsi klasik atau ketidak samaan varian dari residual pada model regresi.<sup>40</sup>

### H. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linier sederhana merupakan satu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) dengan satu variabel tak bebas (Y)<sup>41</sup> Persamaan yang digunakan adalah:

<sup>38</sup> Nana Darna and Elin Herlina, "Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen," *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen* 5, no. 1 (2018): 287–292.

<sup>39</sup> Umar Husein, "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis," Jakarta. PT Rajagrafindo Persada (2008).

<sup>40</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006).

<sup>41</sup> I Made Yuliara, "Regresi Linier Sederhana," *Regresi Linier Sederhana* 13 (2016).

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

## I. Uji Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis satu sampai enam dengan analisis regresi berganda. Hipotesis pertama sampai enam diuji dengan menentukan tingkat signifikansi dengan uji simultan ( Uji R<sup>2</sup>) dan Uji parsial (Uji t-test) sebagai berikut:

### a. Uji t-Test

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk menentukan nilai uji statistik dengan persamaan. Atau dapat juga dikatakan untuk menguji hipotesis, maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus “t”.

### b. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.





## J. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

### 1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Sejarah dimulainya kegiatan pembangunan Yayasan Rumah Sakit Islam (YASRI) Riau diawali dengan lembaran panjang sejarah sebuah gagasan. Pada mulanya, beberapa gagasan untuk pendirian sebuah Rumah Sakit yang bernuansa Islami muncul Umat Islam akan pelayanan kesehatan, karena selama ini di Riau belum ada rumah sakit yang dapat menampung kaum duafa Islam. Sementara itu, Rumah Sakit yang dibangun oleh kekuatan kelompok agama non Islam telah ada berdiri di Riau, khususnya di Ibukota Provinsi Riau, Pekanbaru. Atas dasar itulah para pemuka dan cerdik pandai yang bergerak dalam dunia medis dan kesehatan melontarkan gagasan penting itu, mereka pun berkumpul untuk membahas tentang bagaimana caranya mendirikan sebuah rumah sakit Islam.<sup>42</sup>

Dari tahun 1968 hingga tahun 1979 adalah masa proses dan masa sebagai perintisan dari gagasan awalnya, dan ini merupakan masa yang sangat sulit dialami oleh tokoh pendiri YARSI Riau. Massa lebih kurang 11 tahun (1968-1979) ini para pendiri berusaha sekuat tenaga, daya, dan upaya agar gagasan pendirian YARSI Riau dapat terwujud bahkan diterima oleh seluruh lapisan masyarakat Islam. Dan akhirnya sejak tanggal 7 Januari 1980 Yayasan ini disahkan dengan akta notaris Syawal Sultan diatas No. 19. Para pendirinya antara lain adalah H. Zani Kunin, Dr. H. Hasanuddin, T. Abdul Jalil, dan Hj. Khodijah Ali. Sesuai keterbatasan dana yang tersedia, untuk tahap awal pengurusan

<sup>42</sup> <http://profilrumahsakit.blogspot.com/> . diakses pada tanggal 30 Juni 2023

mencoba menyusun suatu program kerja yang sederhana. Adapun usaha-usaha yang ditempuh antara lain:

#### 1. Program Jangka Pendek

Yaitu pembangunan sebuah klinik yang dipimpin Oleh Dr.Hasanuddin yang kemudian diberi nama Ibnu Sina, dengan menyelenggarakan dua macam kegiatan yaitu balai pengobatan dan rumah bersalin. Klinik ini diresmikan pemakaiannya oleh pejabat gubernur kepala daerah pada tanggal 4 September 1980, dan pada waktu diresmikan klinik menempati suatu bangunan yang dikontrakkan di jalan Melati Sukajadi selama 2 tahun.

#### 2. Program Jangka Menengah

Setelah dilasanakan program jangka pendek kemudian secara bertahap diiringi dengan penambahan berbagai perlengkapan medis. Kemudian dalam program jangka menengah ini, pengurus mengusahakan tanah dan legalisasi atas tanah tersebut, mengadakan kontra denga YARSI Sumatra Barat dan Jakarta untuk mengusahakan Dokter yang Full Time dan mengajukan izin Rumah Sakit Islam kepada Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Prioritas utama bagi pengurus adalah mencari Lokasi tempat pembangunan rumah sakit yang sesuai dengan perencanaan pemangunan daerah dalam kesehatan. Mendapat tanah seluas 1.250ha yang berlokasi dijalan Melati No. 60 Kecamatan Sukajadi dengan harga ganti rugi tanah sebesar Rp. 61.000.000. setelah lokasi ini dibangun dengan fasilitas kesehatan yang ada, maka sejak bulan Desember 1992 telah mulai dimanfaatkan.

## 2. Visi dan Misi

### 1. Visi

‘Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu, Islami dan dapat di tauladani’.

### 2. Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami
2. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus
3. Melaksanakan kerja sama dengan pihak terkait baik didalam maupun luar negeri
4. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan pegawai.

### 3. Ketenagaan

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki tenaga medis dan non medis yang sudah terlatih dan memiliki pengalaman dibidangnya.

**Tabel 3. 1 Ketenagaan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru**

TENAGA	JUMLAH
Pelayanan Medik Dasar	26
Pelayanan Medik Spesialis Dasar	16
Pelayanan Medik Spesialis Penunjang	10
Pelayanan Medik Spesialis Lain	19
Pelayanan Medik Spesialis Gigi dan Mulut	1
Pelayanan Kefarmasian	43
Pelayanan Keperawatan	214
Tenaga Keteknisan Medis	28
Pelayanan Kebidanan	18
Pelayanan Gizi	7
Pelayanan Laboratorium	17
Pelayanan Keterampilan Fisik	4
Rekam Medis	6
Tenaga Teknik Biomedika	12

Tenaga Kesehatan dan Petugas Lainnya	7
Pelayanan Kesehatan Lingkungan	3
Tenaga Non Kesehatan	143
Tenaga Keperawatan Profesional	1
Total	575

Sumber: [https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile\\_rs/1471135](https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/1471135)

#### 4. Sarana dan Prasarana Medis

Seperti yang sudah dijelaskan pada Sarana Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru melayani pelayanan rawat jalan dan rawat inap serta ditambah lagi pelayanan non medis berupa konsultasi kerohanian dan perawatan fardu kifayah.

1. Pada rawat jalan pelayanan rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru terdiri dari:
  - a) IGD
  - b) Kebidana
  - c) Anak
  - d) Bedah umum dan onkologi
  - e) Penyakit dalam
  - f) THT
  - g) Mata
  - h) Paru
  - i) Orthopedic
  - j) Kulit dan kelamin
  - k) Syaraf
  - l) Urologi
  - m) Bedah syaraf

- n) Bedah mulut
  - o) Jantung
  - p) Umum
  - q) Gigi
  - r) Kejiwaan
2. Layanan umum rawat inap terdiri dari:
- a) Ruangan perawatan super VIP
  - b) Ruangan perawatan VIP A
  - c) Ruangan perawatan kelas I
  - d) Ruangan perawatan kelas II
  - e) Ruangan perawatan kelas III
  - f) Ruangan perawatan perinatology
  - g) Ruangan isolasi pinere
3. Layanan khusus rawat inap terdiri dari:
- a) ICU/ICCU/HCU/NICU/PICU
  - b) ICU pinere
  - c) Ruangan perawatan anak
  - d) Ruangan perawatan bersalin
  - e) Isolasi
  - f) Kamar bedah
4. Fasilitas medis terdiri dari:
- a) Farmasi
  - b) Laboratorium

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



- c) Fisioterapi
  - d) Radiologi
  - e) Konsultasi ahli gizi
  - f) USG 4D
  - g) Echocardiography
  - h) HSG
  - i) Treadmill
  - j) Hemodialisa
  - k) MCU
  - l) Audiometric
  - m) Soirometric
  - n) Faco emulsion
5. Ruang kamar di rumah sakit islam ibnu sina:
- a) Ruang ar-rahman
  - b) Ruang arafah
  - c) Ruang marwah
  - d) Ruang mina
  - e) Ruang muzdahlifah
  - f) Ruang madinah
6. Fasilitas umum:
- a) Masjid As-syifa
  - b) Aula “Umar bin Khatab”
  - c) Bank muamalat

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



- d) Kantin
- e) Gerai roti
- f) Area parkir gratis
- g) Mini store koperasi
- h) Anjungan tunai mandiri (ATM)
  - 1) Bank Muamalat Indonesia
  - 2) Bank BRI
  - 3) Bank Riau Kepri
  - 4) Bank BNI
  - 5) Bank BII
  - 6) Bank Mandiri

#### 7. Fasilitas IT:

Untuk mempercepat pelayanan RSI Ibnu Sina Pekanbaru sudah menggunakan system IT yang terintegritasi yang terdiri dari:

- a) Politeknik umum
- b) Laboratorium
- c) Radiology
- d) Rekam medis
- e) Pendaftaran
- f) Rawat inap
- g) Farmasi
- h) Billing<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Sumber : [Ibnu Sina presentation slides | PPT \(slideshare.net\)](#)

Ruang Instalasi Gawat Darurat memiliki fasilitas yang memadai, dengan Dokter Jaga dan Perawat Jaga siaga 24 jam serta memiliki keahlian khusus dan berpengalaman dalam penanggulangan kasus-kasus gawat darurat. Tenaga kesehatan yang dinas di Ruang IGD memiliki sertifikat pelatihan PPGD sebagai standar pelayanan.

Menurut Peraturan Ketenagakerjaan Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru yang mengatur tentang hari dan jam kerja karyawan, sebagai berikut :

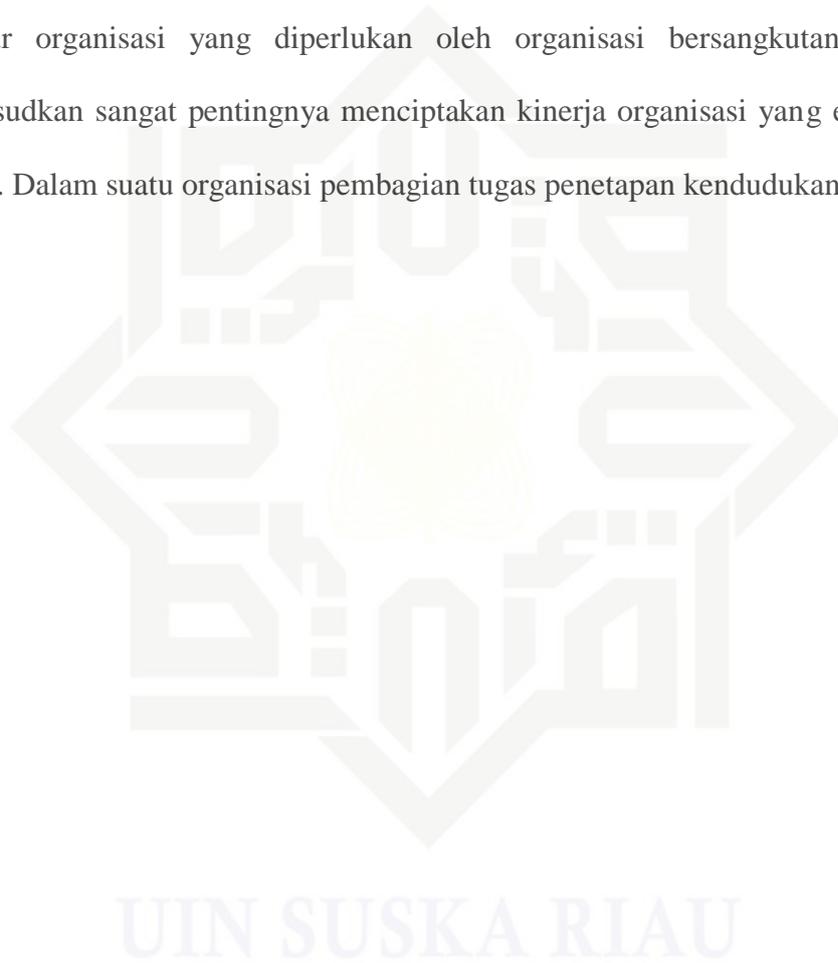
1. Hari kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru untuk pelayanan kesehatan setiap hari dan 24 jam.
2. Jam kerja di RSUD Purbowangi dibagi menjadi tiga *shift* dan diatur sebagai berikut :
  - a) Jam kerja *shift* untuk karyawan administrasi, umum, penunjang medis dan paramedis adalah sebagai berikut :
    - (1) *Shift* Pagi : Jam 07.30 – 14.00 WIB
    - (2) *Shift* Siang : Jam 14.00 – 20.00 WIB
    - (3) *Shift* Malam : Jam 20.00 – 07.30 WIB
  - b) Jam kerja *shift* untuk tenaga keamanan/*security* adalah sebagai berikut:
    - (1) *Shift* pagi : Jam 07.00-15.00 WIB
    - (2) *Shift* siang : Jam 15.00-23.00 WIB
    - (3) *Shift* malam : Jam 23.00-07.00 WIB
  - c) Jam kerja *shift* dokter jaga:
    - (1) *Shift* pagi : Jam 08.00-15.00 WIB
    - (2) *Shift* siang : Jam 15.00-22.00 WIB
    - (3) *Shift* malam : Jam 22.00-08.00 WIB
  - d) Istirahat mingguan bagi pegawai dan karyawan diatur sesuai dengan jadwalnya.
  - e) Setelah 4 (empat) jam bekerja setiap *shift*-nya, diberikan istirahat dan bergantian.
  - f) Kelebihan jam kerja (di atas 8 jam) dihitung lembur atau di ganti ekstra

libur.

3. Ketentuan hari dan jam kerja dalam peraturan ini dapat diubah oleh pengelola sesuai dengan kepentingan rumah sakit.

### 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Penyusunan suatu struktur organisasi perlu diperhatikan tentang bagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh organisasi bersangkutan. Hal ini dimaksudkan sangat pentingnya menciptakan kinerja organisasi yang efisien dan efektif. Dalam suatu organisasi pembagian tugas penetapan kedudukan.



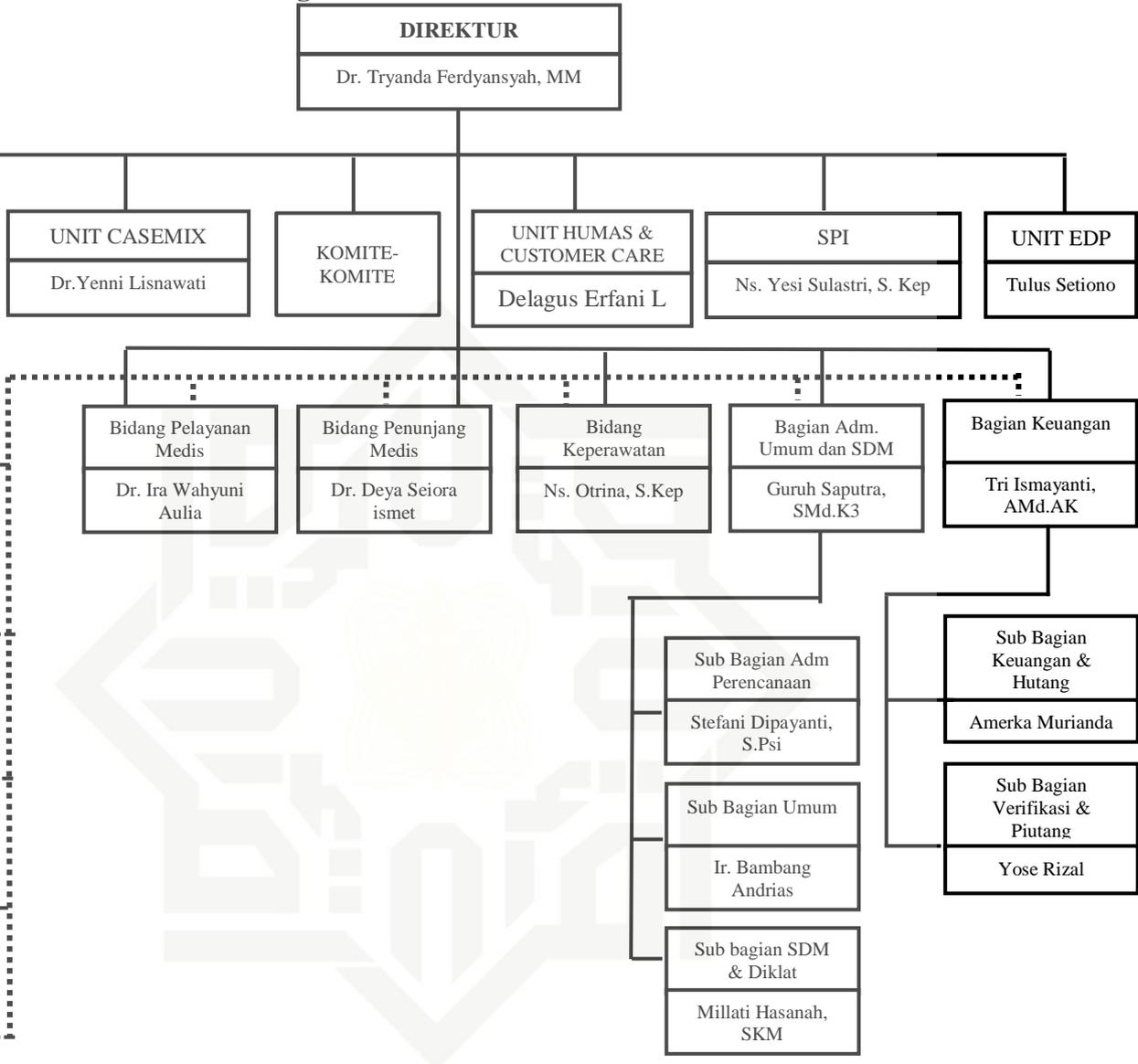
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Steleslam: University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,585 dan bilangan konstantanya 9.901, jadi, persamaan garis regresinya  $Y = 9.901 + 0.585X$ . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 9.901. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,746, artinya 74.6% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 25.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.746 > 1.991$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulan hipotesis diterima.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaiknya pengelola rumah sakit meningkatkan pelatihan dan pengembangan yang lebih fokus pada kinerja karyawan di setiap departemen rumah sakit. Pelatihan keterampilan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di tempat kerja.
2. Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk menjalin komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini harus dijaga dan komunikasi serta koordinasi baik antar pegawai maupun antar departemen harus dijaga agar tidak terjadi kesalahpahaman.

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

## DAFTAR PUSTKA

### A. Buku

- Arens, et al. *Auditing and Assurance Services, Sixteenth Edition*. Pearson Education Inc: New Jersey. Jakarta: Erlangga, 2017
- Bayangkara,IBK, *.Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.2011
- Busro, Dr. Muhammad.,*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media. 2018.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014
- Hery, S.E, M.Si. *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo, 2017
- Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*,2017
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Maguni, W., & Maupa, H, *Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam*, 2018
- Mulyadi. *Auditing* Buku 1 Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat, 2014
- Rafiq, A.,*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* ,Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta,2019

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat, 2016

Sugiono, *Metode penelitian Bisnis* Bandung : Alfabeta, 2013

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung,: Alfabeta, 2012

## B. Skripsi / Jurnal

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.2017

Adisasmito, W, *Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit*, Jakarta : Rajawali pers, 2016.

Andi Julia Rifiana and Linda Agustina, *Analisis Kejadian Stunting Pada Balita Di Desa Pasirdoton Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2018*, Jurnal Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya 4, no. 2,2018

Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, *Etos Kerja Islam Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, dalam Jurnal JESTT, Vol. 2, 2015

Cik Hasan Basri, *Penuntutan Rencana Penelitian dan penulisan Skripsi*, Bidang Ilmu Agama Islam, jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2001

Dayan Rizal Priyangga Putra and Asminah Rachmi, *Pengaruh Perilaku dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pomade Timeless Deluxe Di Gresik*, Jurnal Aplikasi Bisnis 3, no. 1, 2018

Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- I Made Yuliara, *Regresi Linier Sederhana*, Regresi Linier Sederhana 13 2016.
- Maguni, W., & Maupa, H, *Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam*,2018
- Mangkunegara, A. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama, Bandung 2017
- Mangkunegara, A., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama. 2014
- Nana Darna and Elin Herlina, *Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen*, Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen 5, no. 1, 2018.
- Nova Yolanda Hasibuan, *Pengaruh Harga Sawit Dan Produktivitas Terhadap Kesejahteraan Petani Kelapa Sawit Di Desa Siamporik Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*, 2019.
- Prastiono Prastiono, *Analisis Kinerja Karyawan Pada Cv. Mendol Water Indonesia Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan*. Universitas Islam Riau, 2018.
- Siagian, Sondang P, *Audit Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014
- Suharsimi Arikunto, *Pendekatan Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.

Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta. PT

Rajagrafindo Persada, 2008.

Wahidmurni Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, 2017

### C. Website

Bppsdmk.kemkes 21/07/2019

Gramedia, QS At-taubah:09/105

<http://profilrumahsakit.blogspot.com/> . diakses pada tanggal 30 Juni 2023

Matan lain: Ibnu Majah 3966

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor  
03/Menkes/Per/I/2020

Qur'an Kemenag QS. Ar-Ruum ayat 30/30

Qur'an Kemenag Qs. At-Tin ayat 4/90

Sumber : [Ibnu Sina presentation slides | PPT \(slideshare.net\)](#)

## PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Calon

Responden Penelitian

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Saya Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bermaksud melaksanakan penelitian dengan Judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”

Saya berharap partisipasi bapak/ibu dalam penelitian yang saya lakukan, saya menjamin kerahasiaan dan identitas bapak/ibu. Informasi yang bapak/ibuk berikan hanya semata-mata digunakan untuk pengembangan ilmu audit dan tidak di gunakan untuk maksud lain.

Tujuan penelitian saya adalah untuk menjelaskan pandangan ekonomi syariah serta menjelaskan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam ibnu sina pekanbaru.

Apabila bapak/ibu bersedia menjadi responden, maka bapak/ibu dapat mengisi kuesioner penelitian yang telah saya buat.

Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, September 2023

Peneliti

ASTRI JUWITA  
11920521910

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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN**  
*Inform Consent*

Saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengambilan data atau sebagai responden pada penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Prodi S1 Ekomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim.

Judul Penelitian :”Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”.

Penelitian : Astri Juwita

NIM :11920521910

Saya percaya yang saya informasikan dijamin kerahasiaannya. Dan bagi responden bisa mundur kapan saja tanpa adanya sanksi.

Demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, saya bersedia berperan serta dalam penelitian.

Pekanbaru, September 2023

Peneliti

Responden

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR PERTANYAAN

### A Data Diri Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

### B Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklis ( $\checkmark$ ) pada jawaban yang Bapak/ibu pilih pada lembaran yang telah disediakan. Pilih jawaban sesuai dengan pendapat dan keadaan bapak/ibu yang sebenarnya.

Adapun keterangan dari singkatan jawaban adalah sebagai berikut:

**STS = Sangat Tidak Setuju**

**KS = Kurang Setuju**

**RR = Ragu-ragu**

**TS = Tidak Setuju**

**S = Setuju**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1. Variabel Audit Manajemen SDM

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	KS	S
Perencanaan						
1	Saya melihat adanya koordinasi yang baik antar tim medis berkat perencanaan yang matang					
Rekrutmen						
2	Proses rekrutmen yang baik di rumah sakit islam ibnu sina menghasilkan tenaga medis yang berkualitas					
Seleksi						
3	Tenaga medis yang dipilih melalui proses seleksi yang baik memiliki dampak positif pada tingkat kepuasan pasien					
Orientasi						
4	Saya merasa orientasi yang efektif membantu tenaga medis baru memahami budaya dan nilai-nilai pelayanan di rumah sakit					
Penempatan						
5	Penempatan tenaga medis yang tepat di unit-unit pelayanan di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif terhadap kualitas perawatan pasien					
Pelatihan Pengembangan						
6	Pelatihan yang tepat berkontribusi pada pengurangan resiko kesalahan medis dan peningkatan keamanan pasien					

## 2. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	KS	S
Kualitas						
1	Manajemen sumber daya manusia yang baik di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien					
Kuantitas						
2	Kuantitas pelayanan medis di rumah sakit islam ibnu sina meningkat karna adanya manajemen sumber daya manusia yang					

	terstruktur					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Manajemen sumber daya manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada ketepatan waktu pelayanan medis kepada pasien					
<b>Efektivitas</b>						
4	Efektivitas pelayanan medis di rumah sakit islam ibnu sina meningkat karna adanya manajemen sumber daya manusia yang terstruktur					
<b>Kemandirian</b>						
5	Manajemen sumber daya manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada kemandirian pasien dalam merawat diri setelah keluar dari rumah sakit					
<b>Komitmen Kerja</b>						
6	Manajemen sumber daya manusia yang efektif di rumah sakit islam ibnu sina berdampak positif pada komitmen kerja tenaga medis terhadap pasien					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



## LAMPIRAN:Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

#### Uji Validitas

Variabel	Tem	korelasi		hasil uji
		r-hitung	r-tabel	
Audit Manajemen SDM (X)	1	0.410	0.222	VALID
	2	0.666	0.222	VALID
	3	0.719	0.222	VALID
	4	0.577	0.222	VALID
	5	0.664	0.222	VALID
	6	0.507	0.222	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.705	0.222	VALID
	2	0.737	0.222	VALID
	3	0.805	0.222	VALID
	4	0.786	0.222	VALID
	5	0.802	0.222	VALID
	6	0.818	0.222	VALID

### 2. Reabilitas

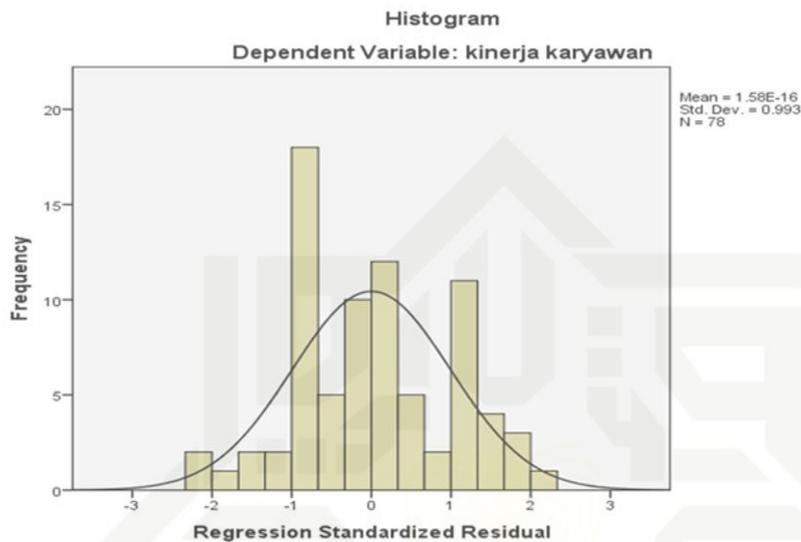
#### Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Hasil Uji
Audit Manajemen SDM(X)	0.727	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,868	Reliabel

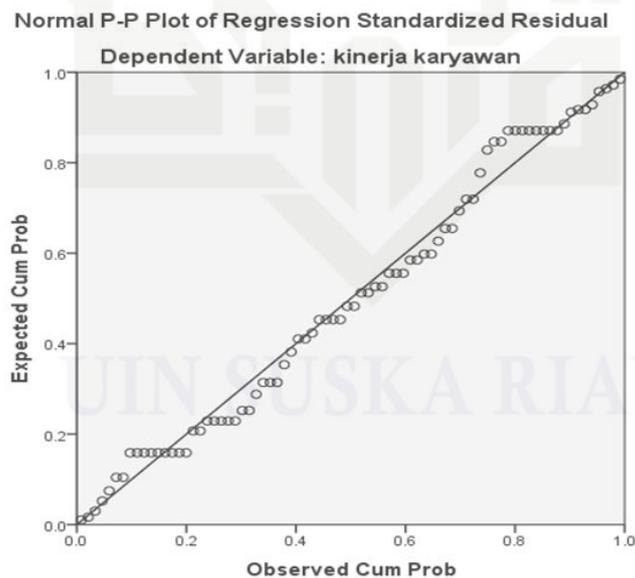
## LAMPIRAN : Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### Uji Normalitas dengan normalitas histogram



#### Uji Normalitas dengan normal probiliti plot



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25295773
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.070
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 <sup>c</sup>

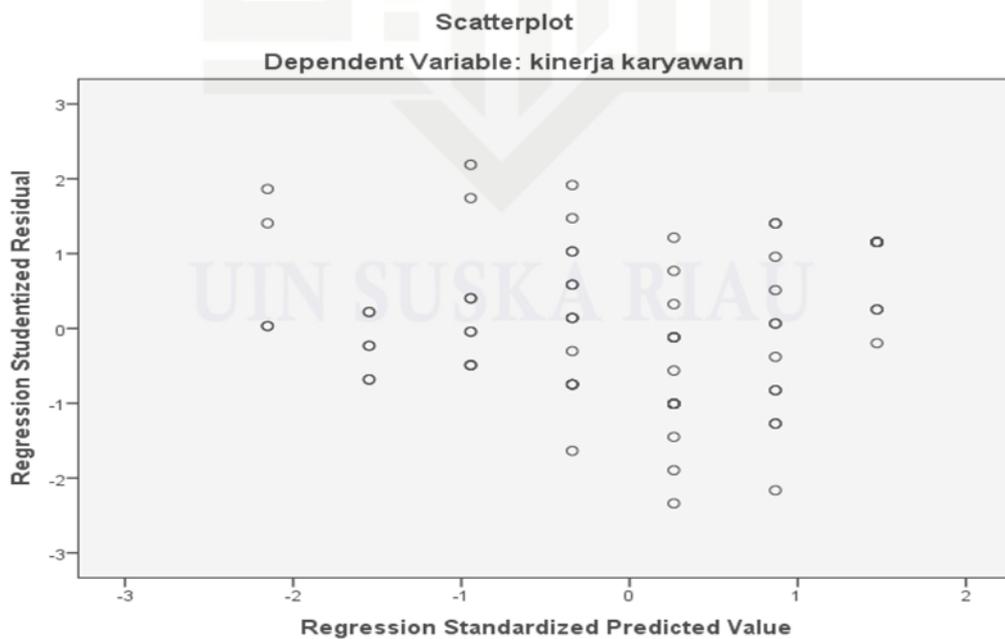
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### 2. Uji Multikolinealitas Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.901	4.309		2.298	.024		
Audit manajemen sdm	.585	.156	.395	3.746	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### 3. Uji heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	3.188E-16	4.309		.000	1.000
Audit manajemen sdm	.000	.156	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABRESID

## 4. Uji Autokorelasi

### Uji Autokorelasi menggunakan nilai Durbin Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 <sup>a</sup>	.746	.845	2.268	1.369

a. Predictors: (Constant), Audit manajemen sdm

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

## 5. Analisis Regresi Linear sederhana

### Uji Regresi Linear sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.901	4.309		2.298	.024
Audit manajemen sdm	.585	.156	.395	3.746	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

## LAMPIRAN : UJI HIPOTESIS

### 1. Uji T

#### Uji T Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.901	4.309		2.298	.024
Audit manajemen sdm	.585	.156	.395	3.746	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### 2. Uji F

#### Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.149	1	72.149	14.030	.000 <sup>b</sup>
Residual	390.838	76	5.143		
Total	462.987	77			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Audit manajemen sdm

### 3. Uji Koefisien Determinasi Uji Koefisiensi Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 <sup>a</sup>	.746	.845	2.268	1.369

a. Predictors: (Constant), Audit manajemen sdm

b. Dependent Variable: kinerja karyawan



UIN SUSKA RIAU

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

## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : Astri Juwita  
NIM : 11920521910  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Jum'at / 12 Januari 2024  
Waktu : 07.30 WIB  
Tempat : Ruang Peradilan Semu Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 Januari 2024

### TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M.Ag**

Sekretaris  
**Dr. Tun Rustam, S.E., M.E.Sy**

Penguji I  
**Dr. Syahpawi, S.Ag, M.Sh**

Penguji II  
**Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec**

Mengetahui:  
Kabag T.U  
Fakultas Syariah dan Hukum

  
**Azmiati, S.Ag., M.Si**  
NIP. 19721210 200003 2 003

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



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/57919  
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5410/2023 Tanggal 10 Juli 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

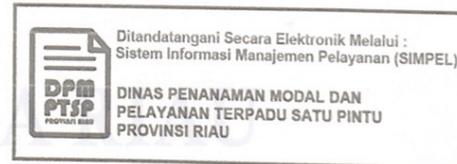
- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Nama              | : <b>ASTRI JUWITA</b>   |
| 2. NIM / KTP         | : 11920521910   |
| 3. Program Studi     | : <b>EKONOMI SYARIAH</b>  |
| 4. Jenjang           | : <b>S1</b>   |
| 5. Alamat            | : <b>PEKANBARU</b>  |
| 6. Judul Penelitian  | : <b>PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : <b>RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU, JL. MELATI NO. 60, HARJOSARI, KEC. SUKAJADI, KOTA PEKANBARU</b>   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 13 Juli 2023



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru  
Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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



**KOMITE ETIK PENELITIAN**  
**RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU**  
 Jalan Melati No 60 Sukajadi, Telp 0761 24242  
 Pekanbaru – 28122



TERAKREDITASI PARIPURNA  
KARS

Pekanbaru, 16 Rabiul Awal 1445 H  
02 Oktober 2023 M

Nomor : 019/KEP/02/III/1445H  
 Lamp : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

**Kepada Yth,**  
 1. **Kabid Keperawatan**  
 2. **Unit Rekam Medis**  
 3. **Unit IT**  
 4. **Accounting**  
 5. **Legal**  
 Di –  
**Pekanbaru**

Dengan hormat,

Berdasarkan surat nomor Un.04/F.1/PP.00.9/5410/2023 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian/Riset mahasiswa UIN Suska Riau, bersama surat ini disampaikan bahwa Mahasiswa atas nama :

Nama : Astri Juwita  
 NIM : 11920521910  
 Program Studi : S1 Ekonomi Syariah  
 Judul Penelitian : Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sebagai syarat penyusunan karya tulis ilmiah dengan ketentuan :

1. Selama penelitian tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan, yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian dan pengumpulan data.
2. Izin penelitian ini berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat izin penelitian ini.
3. Jika masa berlaku surat izin penelitian ini telah habis dan penelitian belum selesai, maka Peneliti harus mengurus kembali izin penelitian.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

**Ketua Komite Etik Penelitian**  
**Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru**

  
**Abriloka Vidu Nugroho, S.Kep, M.Kes**  
 Ketua

Tembusan :

1. UIN Suska Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة والقانون

FACULTY OF SHARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. /Fax 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5410/2023  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 10 Juli 2023

Kepada Yth.  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : ASTRI JUWITA  
NIM : 11920521910  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : VIII (Delapan)  
Lokasi : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
:Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



Dr. Zulkarnain M. Ag.  
NIP.197410062005011005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau