

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Para ahli menggunakan sarana penelitian untuk mengetahui suatu masalah, melakukan analisa dan membentuk suatu opini atau hipotesis sehingga dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi. Oleh sebab itu, suatu penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan sistematis dan efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan kuantitatif ini memungkinkan pengolahan atau analisis data menggunakan teknik perhitungan matematika dan statistika. Pendekatan ini juga disebut pendekatan kuantitatif empiris, yaitu versi yang lebih praktis dari paradigma empirisme. Setiap fenomena sosial dibagi menjadi beberapa komponen masalah, variabel, dan indikator untuk dapat diukur.

##### **3.1.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan survei penjelasan kuantitatif. Penelitian survei adalah jenis penelitian yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, dengan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data (M. Sari dkk., 2023, hlm. 12). Sesuai dengan tujuan penelitian ini, penelitian ini menggunakan metode survei penjelasan yang akan menjelaskan hubungan antara dua variabel: yaitu manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas dan kinerja pelayanan biarawati dalam Kongregasi Hati Kudus Yesus. Peneliti menggunakan desain penelitian tersebut karena tidak hanya memberikan gambaran dan penjelasan tentang temuan empirik di lapangan, tetapi juga menganalisis hubungan antara variabel secara parsial dan simultan.

Berdasarkan data penelitian, metode survei penjelasan ini menggambarkan perilaku, pendapat, dan populasi. Kemudian peneliti menganalisa dan membuat kesimpulan tentang populasi tersebut (Cresswell, J, 2009, hlm. 216). Peneliti mendapatkan data penelitian dari lokasi penelitian yang ilmiah dan menggunakan kuesioner untuk memperbaikinya (Sugiyono, 2020, hlm. 164).

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan telaah statistika yang cocok yaitu metode analisis jalur. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

### 3.1.3 Variabel Penelitian

Menurut Cresswell (2013, hlm. 216) variabel adalah komponen penelitian yang menunjukkan cara menggambarkan dan mengukur suatu variabel. Tujuan pembatasan pengertian variabel ini adalah untuk mencegah interpretasi yang salah tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut Sandjojo (2020, hlm. 18) analisis jalur pada umumnya terdiri dari sekurang-kurangnya dua variabel, yaitu variabel bebas atau eksogen dan variabel terikat atau endogen. Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel di dalam model sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Sementara itu, variabel eksogen atau variabel bebas merupakan variabel stimulus yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya perubahannya variabel dependen (terikat). Untuk tujuan pengukuran analisis penelitian ini, variabel-variabel tersebut akan diuraikan dalam bentuk operasional penelitian ini.

Tabel 3. 1 Kualitas Pelayanan

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas Pelayanan	Kualitas pelayanan adalah persepsi evaluatif pelanggan terhadap pelayanan yang mereka terima selama periode waktu tertentu. (Parasuraman, Berry, & Zeithaml Valarie, 1991)	<i>Tangibles</i>	
		<i>Reliability</i>	
		<i>Responsiveness</i>	
		<i>Assurance</i>	
	Kualitas Pelayanan merupakan suatu	<i>Empathy</i>	
		Kepercayaan	
		Keterjaminan	
		Penampilan	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	strategi yang mendasar yang menyediakan jasa yang memuaskan secara paripurna ( <i>completely satisfied</i> ) kepada konsumen internal dan eksternal dengan memenuhi harapan ( <i>expectation</i> ) eksplisit dan implisit mereka lebih lanjut.  Tenner dan DeToro (dalam Nurdin, 2021, hlm. 47)	Kepemerhatian	
		Ketanggapan	
	Semua kualitas yang dihasilkan oleh suatu jasa dalam suatu organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan konsumen (Widdah dkk., 2012, hlm. 91)	Mutu jasa pelayanan	
		Keterjaminan	
		Empati	
		Daya tanggap	
		Penampilan	
	Kualitas Pelayanan adalah Persepsi evaluatif para pelanggan atas kualitas yang dihasilkan oleh suatu jasa dalam suatu organisasi, apakah organisasi	Pelayanan mudah	
		<i>Tangibles</i>	Penampilan fisik, peralatan dan alat-alat komunikasi
		<i>Reliability</i>	Akurat dan tepat janji
	<i>Responsiveness</i>	Cepat dan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	tersebut mampu guna memenuhi kebutuhan dan harapan para pelanggan dalam periode tertentu. (Peneliti)	<i>Assurance</i>	Pengetahuan dan kemampuan anggota dalam melayani
		<i>Empathy</i>	Perhatian secara individual dan mengerti kebutuhan pelanggan.

Tabel 3. 2 Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Perencanaan Sumber Daya Manusia	Proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan pekerjaan yang diperkirakan akan muncul dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.  (Mondy, 2008, hlm. 108)	Peramalan kebutuhan	- Visi, misi - Analisis Pekerjaan - Penentuan jumlah, keterampilan, dan lokasi anggota yang dibutuhkan organisasi di masa mendatang dalam rangka mencapai tujuan organisasi
		Peramalan ketersediaan	- Mengamati sumber-sumber internal (anggota yang dimiliki saat ini)

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
			- Mengamati sumber-sumber eksternal (Pasar tenaga kerja)
		Membandingkan tuntutan dan ketersediaan	- Mengadakan rekrutmen dan seleksi jika kekurangan karyawan - Mengurangi jumlah karyawan jika surplus diramalkan
	Proses yang menentukan langkah-langkah, prosedur, metode pelaksanaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Sastradiponera, 2007, hlm. 32)	Inventarisasi	Mendata persediaan sumber daya yang ada, jumlah, mutu, jenis, dan jabatan
		Analisis dan Interpretasi	Memeriksa keseluruhan masalah sumber daya manusia dan menemukan unsur-unsur, dan hubungan-hubungannya
		Prediksi	Menyusun ramalan sumber daya manusia agar dapat memenuhi permintaan sumber daya manusia, baik jumlah maupun mutu
		Rencana pelaksanaan fungsi Operatif	Menyusun rencana rekrutisasi, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penempatan,

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
			transfer, promosi, demosi, dan rotasi
		Pengawasan	Evaluasi dan umpan balik terhadap sistem perencanaan personalia.
	Proses untuk menentukan tujuan apa yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu dan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya (Sumanto, 2022, hlm. 57)	Proyeksi Jumlah karyawan yang dibutuhkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis pekerjaan</li> <li>- Adanya proyeksi kebutuhan tenaga kerja</li> </ul>
		Identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi	Adanya inventaris tenaga kerja atau anggota dalam organisasi, beserta dengan keterampilan, tingkat pendidikannya
		Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan	Adanya perbandingan anggota yang dimiliki dan yang dibutuhkan
		Program aksi	Rekrutmen seleksi
Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan tujuan organisasi, memperkirakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapainya, dan membuat dan menerapkan rencana untuk memenuhi kebutuhan.	Visi dan Misi Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pernyataan atau cita-cita yang ingin dicapai lembaga atau organisasi ke depan dan lebih terkonsentrasi pada program jangka panjang</li> </ul>	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	(Peneliti)	Proyeksi kebutuhan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis pekerjaan</li> <li>- Peramalan kebutuhan tenaga kerja untuk melaksanakan visi dan misi</li> </ul>
		Analisis penyediaan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventaris tenaga kerja</li> </ul>
		Tindakan aksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekrutmen</li> <li>- Seleksi</li> </ul>

Tabel 3. 3 Pengorganisasian Sumber Daya Manusia (X2)

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Pengorganisasian Sumber Daya Manusia	Pengorganisasian adalah pembentukan organisasi dan kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang telah ditentukan, mempekerjakan karyawan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang membantu. Sumardjo dan Priansa (2021, hlm. 26)	Pembagian unit- unit kerja	Menciptakan Unit -unit kerja sesuai dengan fungsi-fungsinya
		Pegawai	Menempatkan pegawai ke dalam unit kerja sesuai dengan kompetensinya
		Sarana dan prasarana	Menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan
		Koordinasi dalam struktur organisasi	Menentukan hubungan antara unit-unit organisasi, serta antara jabatan yang ada

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	<p>Pengorganisasian adalah penggabungan kegiatan untuk mencapai tujuan dan penugasan setiap kelompok. Tujuan dari pengorganisasian ini adalah untuk mengajarkan orang bekerjasama secara efektif.</p> <p>(Terry, 2020a, hlm. 82)</p>	<p><i>Work</i>, pekerjaan yang harus dibagikan</p>	<p>Pekerjaan didistribusikan kedalam bagian-bagian tugas yang kecil</p>
		<p><i>Employes</i> atau pegawai ditugaskan dalam unit kerja organisasi</p>	<p>Penugasan setiap orang dalam unit kerja berdasarkan pengalaman dan keterampilan</p>
		<p><i>Relationshi p</i> atau hubungan-hubungan merupakan hubungan seorang pegawai dengan yang lain, dari unit pekerjaan dengan unit pekerjaan lain,</p>	<p>Menciptakan hubungan baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya</p>
		<p><i>Environme nt</i> atau lingkungan mencakup alat-alat fisik dan iklim umum yang membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.</p>	<p>Menyediakan sarana fisik dan sarana umum dalam lingkungan pekerjaan.</p>
	<p>Pengorganisasian sumber daya manusia adalah proses manajemen berkelanjutan yang memberi mereka tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>Pembagian Pekerjaan</p>	<p>Menyederhanakan seluruh kegiatan pekerjaan yang mungkin bersifat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik</p>
		<p>Departeme ntalisasi,</p>	<p>Mengelompo kkan dan menamai bagian atau</p>

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	Ernest Dale (1987, hlm. 195)	pengelompokan tugas	kelompok pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu
		Hierarki organisasi	Menentukan relasi antar bagian dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal
		Koordinasi	Mengintegrasikan seluruh aktifitas dari berbagai departemen dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
	Kegiatan untuk mengorganisasi semua anggota untuk mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi dengan menetapkan pembagian kerja, penempatan kerja, struktur organisasi atau hubungan kerja, dan lingkungan (Peneliti)	Pembagian Kerja	SDM yang memiliki kapabilitas dalam mendukung tujuan  Beban kerja yang rasional  Adanya uraian pekerjaan dan prosedur
		Departementalisasi atau pengelompokan kerja	Mengelompokkan dan menamai bagian atau kelompok pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu
		Hubungan kerja	Menentukan relasi antar bagian dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal

Tabel 3.4 Pelaksanaan Sumber Daya Manusia (X3)

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Pelaksanaan Sumber Daya Manusia (X3)	Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang menggabungkan usaha anggota kelompok untuk mencapai tujuan (Terry, 2020b, hlm. 17)	Pemberian motivasi	Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota  Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja Menetapkan dan memuaskan kebutuhan manusiawi dari anggota-anggotanya
		komunikasi	Mengkomunikasikan strategi dengan baik kepada anggota
		Pelatihan dan pengembangan	Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi  Merangsang anggota untuk berorientasi pada kualitas
	Pelaksanaan sering disebut dengan penggerakan, motivasi dan pemberian perintah. Pelaksanaan merupakan upaya untuk memberi petunjuk kepada karyawan agar mereka berkemauan secara sadar dan	Kepemimpinan	Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan  Menegakkan moral
		Komunikasi	Mengkomunikasikan petunjuk atau arahan kepada anggota
		Motivasi	Memotivasi bawahan

Henni Sidabungke, 2024

*PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI- NILAI SPIRITUAL TERHADAP KUALITAS PELAYANAN BIARAWATI PADA KONGREGASI RSCJ*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	bekerja secara sukarela untuk melakukan tugas yang telah ditentukan organisasi serta mau bekerjasama dengan anggota lainnya. Sumardjo dan Priansa (2021, hlm. 26)		
	Pelaksanaan SDM mencakup hal-hal seperti peraturan organisasi dan sanksi bagi yang melanggarnya; pembagian kekuasaan, komunikasi, alat-alat motivasi dan metode pemberian insentif dan upah insentif. Hasibuan (2020, hlm.257)	Peraturan-peraturan dan sanksi	Peraturan-peraturan Sanksi hukuman
		<i>Delegation of the authority</i>	Menetapkan desentralisasi atau sentralisasi authority
		Sistem Komunikasi	Komunikasi yang <i>instructive, informative, influencing, dan evaluative</i>
		Alat-alat motivasi	Insentif dan kesejahteraan anggota
		Pengaturan pemberian insentif	Pemberian insentif dan kompensasi yang adil dan layak
	Pelaksanaan adalah upaya untuk menggabungkan usaha para anggota dan mendorong mereka untuk bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi. (Peneliti)	Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi dengan baik</li> <li>2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan</li> <li>3. Merangsang anggota</li> </ol> Menjaga kekompakan tim Menghargai perbedaan dan keyakinan

Henni Sidabungke, 2024

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI- NILAI SPIRITUAL TERHADAP KUALITAS PELAYANAN BIARAWATI PADA KONGREGASI RSCJ**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
		Motivasi dan alat-alat motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan untuk disukai</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuhan pengembangan diri</li> </ol>
		Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pemahaman pesan</li> <li>2. Informasi disampaikan dengan suasana yang menyenangkan</li> <li>3. Komunikasi mempengaruhi perilaku</li> <li>4. Komunikasi meningkatkan hubungan interpersonal</li> <li>5. Komunikasi mempengaruhi tindakan</li> </ol>
		Pelatihan dan pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sasaran pelatihan teruji dan terukur</li> <li>2. Tujuan pelatihan adalah mendukung tercapainya suatu perencanaan aksi</li> <li>3. Berorientasi pada peningkatan <i>skill</i> dan pengetahuan</li> <li>4. Materi pelatihan dan pengembangan diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan kemampuan peserta pelatihan</li> </ol>

Tabel 3.5 Pengawasan Sumber Daya Manusia (X4)

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Pengawasan Sumber Daya Manusia	Pengawasan adalah upaya untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Terry (2020a, hlm. 232)	<i>Expectancy</i>	Standar-standar yang diharapkan
		<i>Performance</i>	Pelaksanaan
		<i>Comparison</i>	Perbandingan harapan dan pelaksanaan
		<i>Correction</i>	Melaksanakan langkah-langkah perbaikan
	Pengawasan berarti mengawasi semua anggota, agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengawasan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Hasibuan (2020, hlm. 22)	Kedisiplinan	Sumber daya manusia yang turut serta dalam proses kegiatan mampu, bermentalitas baik, dan bertanggung jawab
		Hubungan kerja	Setiap kelompok kerja harus mampu bekerja efisien dan efektif dan didukung sikap mental positif dari setiap anggota
		Sarana, prasarana, dan lingkungan kerja	Mendukung pelaksanaan pengawasan
		Tindakan hasil penilaian terhadap SDM	Melaksanakan langkah-langkah perbaikan  Mencegah terulangnya masalah

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
	<p>Pengawasan adalah proses aktivitas manajerial yang kontinu untuk mengendalikan kinerja, agar aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan organisasi atau lembaga pendidikan.</p> <p>(F. A. Yusuf &amp; Maliki, 2021, hlm. 88)</p>	menetapkan standar	Menetapkan kriteria-kriteria yang digunakan, fisik, ongkos, program, pendapatan, dan standar
		Pengukuran pelaksanaan kerja	<p>membandingkan kinerja yang diukur dengan standar yang ditetapkan</p> <p>Mengoreksi perencanaan</p> <p>Mengoreksi pengorganisasian</p> <p>Mengoreksi penataan staff</p> <p>Mengoreksi pelaksanaan</p>
		memperkuat keberhasilan/mempertbaiki kekurangan	<p>Mengembangkan hasil di masa mendatang</p> <p>Menciptakan langkah-langkah konstruktif untuk mencegah kegagalan</p>
	<p>Pengawasan atau <i>controlling</i> adalah kegiatan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik.</p>	<i>Expectancy/</i> Standar	Standar
		Evaluasi <i>Performance</i>	<p>Evaluasi perencanaan</p> <p>Evaluasi pengorganisasian</p> <p>Evaluasi Penataan staff, sistem seleksi</p> <p>Evaluasi pelaksanaan</p>
		tindakan hasil penilaian	Tindakan sesudah penilaian

### 3.1.4 Partisipan

Partisipan ataupun subjek dalam penelitian ini adalah seluruh biarawati Kongregasi Hati Kudus Yesus di Indonesia yang telah menjalani proses pendidikan di Biara minimal dua tahun atau dikategorikan sebagai calon RSCJ. Para biarawati ini bertempat tinggal di empat Biara Hati Kudus Yesus yang beralamat di Baleendah, Jakarta Selatan, Bogor dan Bandung. Partisipan memiliki latar belakang pendidikan, usia, budaya dan pekerjaan yang berbeda-beda, namun hidup dalam satu komunitas yang satu dan menghidupi karisma dan spiritual yang sama. Setiap anggota yang ingin menjadi RSCJ harus menjalani proses pendidikan yang panjang yang disebut *on going formation* dalam berbagai jenjang pendidikan dalam Kongregasi, dan seseorang bisa dikatakan menjadi anggota ketika dia tinggal dan menempuh pendidikan non formal dalam Kongregasi minimal dua tahun. Setiap anggota melakukan pelayanan dalam masyarakat dengan tingkat yang berbeda-beda tergantung jenjang pendidikan masing-masing.

RSCJ di Indonesia berjumlah 32 orang dan bertempat tinggal di empat komunitas, yaitu di Bandung, Baleendah, Jakarta Selatan, dan Bogor. Anggota-anggota ini terdiri dari jenjang formasio dan pendidikan yang berbeda, yaitu Live in, Postulants, Novis, Kaul pertama dan kaul kekal.

Tabel 3. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	N	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1		SMA	15	48%
2		S1	8	26%
3		S2	8	22%
4		S3	1	4%
Jumlah			32	100%

### 3.1.5 Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Corper, dkk (dalam Sugiyono, 2020, hlm. 145) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan

sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek itu. Penelitian ini memilih komunitas RSCJ di Indonesia yang berlokasi di Provinsi Jakarta dan Jawa Barat. Subjek penelitian adalah semua anggota RSCJ yang berjumlah 32 orang yang berada dalam jenjang pendidikan yang berbeda.

<b>Tahap Formasio</b>	<b>Lama Pendidikan</b>	<b>Jumlah Anggota</b>
Live in	1 tahun	4
Postulant	1-3 tahun	4
Novis	3-5 tahun	6
Yunior	5-13 tahun	7
Kaul kekal	>13 tahun	11
Jumlah		32

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Peneliti akan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu *non probability sampling* yang menjadikan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2020, hlm. 153).

### **3.1.6 Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat mengikuti langkah-langkah yang benar serta memperoleh hasil yang maksimal. Demikian tahapan prosedur penelitian ini pertama-tama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mempersiapkan latar belakang penelitian, rumusan masalah sampai dengan hipotesis penelitian. Selain itu, peneliti mempersiapkan kajian kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori serta penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang menjadi bahan penelitian. Peneliti juga membuat kisi-kisi penyusunan instrumen dan menyusun pra-instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner sementara. Instrumen-instrumen yang berupa kuesioner sementara ini direvisi setelah

dinyatakan layak lalu diujicobakan ke beberapa biarawati. Kemudian data diolah menjadi data mentah hasil uji coba, dianalisis item dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Jika item sudah valid dan reliabel maka item tersebut akan disatukan dan diujikan pada penelitian yang sebenarnya.

Kuesioner penelitian ini disebarikan kepada para biarawati. Selama menyebarkan penelitian, peneliti mendampingi dan membantu para biarawati untuk menangkap lebih jelas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Hasil penelitian dikumpulkan dan disatukan dan diolah dengan analisis regresi linear berganda kemudian diperoleh hasil uji hipotesis temuan penelitian

sementara. Hasil ini ditindaklanjuti dengan interpretasi dan analisis hasil penelitian. Akhirnya diambil kesimpulan dan rekomendasi hasil penelitian.

### 3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket berstruktur dalam bentuk formulir berupa pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dengan alternatif jawaban yang disediakan, dimana responden diminta untuk merespon setiap item pernyataan dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020, hlm. 165). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator yang variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.7 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot/Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Henni Sidabungke, 2024

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI-NILAI SPIRITUAL TERHADAP KUALITAS PELAYANAN BIARAWATI PADA KONGREGASI SKS

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020, hlm. 164) alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Ketepatan penggunaan alat ukur akan menghasilkan pengukuran yang akurat, sebaliknya penggunaan alat ukur yang tidak tepat dapat menyebabkan kekeliruan dalam pengukuran.

Secara terperinci, Iskandar (2008, hlm. 79) mengemukakan bahwa terdapat enam langkah dalam penyusunan instrumen penelitian, yaitu:

1. Mengidentifikasi variabel-variabel yang diteliti;
2. Menjabarkan variabel menjadi dimensi-dimensi;
3. Mencari indikator dari setiap dimensi;
4. Mendeskripsikan kisi-kisi instrumen;
5. Merumuskan item-item pertanyaan atau pernyataan instrumen;
6. Petunjuk pengisian instrumen.

Dalam penelitian Kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Pada bagian ini peneliti menyajikan instrumen penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas, sebagai variabel bebas atau X1, pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas, sebagai variabel bebas atau X2, pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas, sebagai variabel bebas atau X3, pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas, sebagai variabel bebas atau X4, kualitas pelayanan biarawati (Y) sebagai variabel terikat. Butir pernyataan yang diajukan dalam kuisioner dikembangkan atas dasar definisi operasional masing-masing variabel mengacu pada indikator

yang telah dituangkan dalam kisi-kisi instrumen yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Kisi- kisi instrumen yang digunakan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. 8 Kisi-Kisi Instrument Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber Data	Pengumpulan Data	No Item
1	Kualitas Pelayanan (Y)	<i>Tangibles</i>	RSCJ	A N G K E T	1-8
		<i>Reliability</i>			9-13
		<i>Responsiveness</i>			14-17
		<i>Assurance</i>			18-21
		<i>Empathy</i>			22-24
2	Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi dan Misi Organisasi</li> <li>2. Analisis Pekerjaan</li> <li>3. Peramalan Kebutuhan tenaga kerja</li> <li>4. Inventaris tenaga kerja</li> <li>5. Rekrutmen</li> <li>6. Seleksi</li> </ol>	RSCJ	A N G K E T	1-2
					3-4
					5-6
					7
					8-12

No	Variabel	Indikator	Sumber Data	Pengumpulan Data	No Item
3	Pengorganisasia Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembagian beban kerja yang rasional</li> <li>2. SDM yang memiliki kapabilitas dalam mendukung tujuan</li> <li>3. Adanya uraian pekerjaan yang jelas</li> <li>4. Kejelasan tugas, tanggung jawabm wewenang dan pendelegasian</li> </ol>	RSCJ	A N G K E T	1  2-4  5-6  7-14
4	Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi dan alat-alat motivasi</li> <li>3. Komunikasi</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan</li> </ol>	RSCJ	A N G K E T	1-4 5-9 10-11 12-15
5	Pengawasan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual (X4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan standar atau hasil yang diinginkan</li> <li>2. Evaluasi <i>performance</i></li> <li>3. Melakukan tindakan-tindakan perbaikan</li> </ol>	RSCJ	A N G K E T	1 2-5 6-10

### 3.3.1 Analisis Instrumen Data

Pada penelitian kuantitatif salah satu prosedur yang harus ditempuh oleh peneliti sebelum melakukan penyebaran instrumen penelitian dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

#### 1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen dapat dikatakan valid ketika instrumen yang digunakan benar atau sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penelitian. Sugiyono menegaskan bahwa (2020, hlm. 201) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang harus valid seperti: instrumen tes, angket dan perangkat pembelajaran lainnya.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas isi. Uji Validitas Isi (*Content Validity*) merupakan suatu uji validitas yang fokus pada elemen-elemen yang ada didalamnya atau untuk mengukur isi pada instrumen. Tujuan dari uji validitas isi yaitu untuk mengurangi potensi kesalahan dalam pembuatan instrumen dengan mengetahui valid tidaknya suatu instrumen. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(\{n\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\})}}$$

Keterangan:

$r$  hitung : Koefisien korelasi  
 $\sum X_i$  : jumlah skor item  
 $\sum Y_i$  : jumlah skor total (Seluruh item)  
 $N$  : Jumlah responden

Distribusi  $r$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk=n-1$ ). Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel berarti item tersebut valid sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  tabel berarti tidak valid. Alat bantu untuk menganalisa data menggunakan program SPSS 25.00.

#### 1) Hasil Uji Validitas Y

Uji validitas instrumen untuk variabel Kualitas Pelayanan Biarawati (Y) dari 32 responden dengan 24 item pertanyaan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil bahwa nilai  $r$  tabel untuk  $N$  30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05) pada distribusi nilai  $r$  tabel product moment adalah sebesar 0.361. Oleh karena nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai Sig.(2-tailed)  $< 0,05$ , maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item soal nomor 1-18 pada kuesioner tersebut adalah valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kualitas Pelayanan (Y)

No. Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
QC01	0,625	0,361	Valid
QC02	0,936	0,361	Valid
QC03	0,913	0,361	Valid
QC04	0,868	0,361	Valid
QC05	0,868	0,361	Valid
QC06	0,919	0,361	Valid
QC07	0,919	0,361	Valid
QC08	0,878	0,361	Valid
QC09	0,912	0,361	Valid
QC10	0,883	0,361	Valid
QC11	0,845	0,361	Valid
QC12	0,865	0,361	Valid

## 2) Hasil Uji Validitas X1

Uji validitas instrumen untuk variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X1) dari 30 responden dengan 12 item pertanyaan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti tabel 3.10 berikut:

Nilai  $r_{tabel}$  untuk N 30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05) pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  product moment adalah sebesar 0.361. Oleh karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig.(2-tailed)  $< 0,05$ , maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat diartikan bahwa item soal nomor 1-12 pada kuesioner tersebut adalah valid.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Perencanaan SDM Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X1)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P01	0.632	0.361	Valid
P02	0.559	0.361	Valid
P03	0.809	0.361	Valid
P04	0.638	0.361	Valid
P05	0.722	0.361	Valid
P06	0.675	0.361	Valid
P07	0.759	0.361	Valid
P08	0.515	0.361	Valid
P09	0.501	0.361	Valid
P10	0.633	0.361	Valid
P11	0.781	0.361	Valid
P12	0.669	0.361	Valid

### 3) Hasil Uji Validitas X2

Uji validitas instrumen untuk variabel Pengorganisasian Sumber Daya Manusia berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X2) dari 30 responden dengan 14 item pertanyaan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengorganisasian SDM Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X2)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
O01	0,779	0.361	Valid
O02	0,827	0.361	Valid
O03	0.666	0.361	Valid
O04	0,751	0.361	Valid
O05	0,791	0.361	Valid
O06	0,788	0.361	Valid
O07	0,903	0.361	Valid
O08	0,841	0.361	Valid
O09	0,884	0.361	Valid
O10	0,871	0.361	Valid
O11	0,880	0.361	Valid
O12	0,823	0.361	Valid
O13	0,701	0,361	Valid
O14	0,790	0,361	Valid

Nilai  $r_{tabel}$  untuk N 30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05) pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  product moment adalah sebesar 0.361. Oleh karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig.(2-tailed)  $< 0,05$ , maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item soal nomor 1-14 pada kuesioner tersebut adalah valid.

### 4) Hasil Uji Validitas X3

Uji validitas instrumen untuk variabel Pelaksanaan Sumber Daya Manusia berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X3) dari 30 responden dengan

15 item pertanyaan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelaksanaan SDM Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X3)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
A01	0,826	0.361	Valid
A02	0,846	0.361	Valid
A03	0.884	0.361	Valid
A04	0,866	0.361	Valid
A05	0,844	0.361	Valid
A06	0,785	0.361	Valid
A07	0,836	0.361	Valid
A08	0,857	0.361	Valid
A09	0,834	0.361	Valid
A10	0,849	0.361	Valid
A11	0,840	0.361	Valid
A12	0,823	0.361	Valid
A13	0,775	0,361	Valid
A14	0,773	0,361	Valid
A15	0.802	0,361	Valid

Nilai  $r_{tabel}$  untuk N 30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05) pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  product moment adalah sebesar 0.361. Oleh karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig.(2-tailed) < 0,05, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item soal nomor 1-15 pada kuesioner tersebut adalah valid.

#### 5) Hasil Uji Validitas X4

Uji validitas instrumen untuk variabel Pengawasan Sumber Daya Manusia berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X4) dari 30 responden dengan 10 item pertanyaan dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengawasan SDM Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X4)

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
C01	0,803	0.361	Valid
C02	0,827	0.361	Valid
C03	0.824	0.361	Valid
C04	0,837	0.361	Valid
C05	0,819	0.361	Valid
C06	0,881	0.361	Valid
C07	0,798	0.361	Valid
C08	0,795	0.361	Valid
C09	0,868	0.361	Valid
C10	0,869	0.361	Valid

Nilai  $r_{tabel}$  untuk N 30 dengan signifikansi 5% (tingkat kepercayaan 95% atau alpha 0.05) pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  product moment adalah sebesar 0.361. Oleh karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai Sig.(2-tailed)  $< 0,05$ , maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa item soal nomor 1-10 pada kuesioner tersebut adalah valid.

## 2. Uji Relibialitas

Uji relibialitas merupakan uji instrumen yang berkaitan dengan konsistensi. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur atau tidak. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25 dan koefisien realibilitas Alpha. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan ketentuan pengambilan keputusan koefisien reliabilias harus lebih dari 0,70.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *program Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.00, dan diperoleh hasil koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 14 Rekapitulasi Hasil Uji reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Kualitas pelayanan (Y)	0,971	0,7	Reliabel
Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X1)	0,877		Reliabel
Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X2)	0,959		Reliabel
Pelaksanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X3)	0,966		Reliabel
Pengawasan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (X4)	0,949		Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas X1 sebesar 0,877, X2 sebesar 0,959, X3 sebesar 0,966, X4 sebesar 0,949, dan Y sebesar 0,971 diatas 0,700. Dengan demikian kuesioner dinyatakan reliabel.

### 3.3.2 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket diolah dan diseleksi berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel, dan kemudian menyajikan data tiap variabel yang diteliti, selanjutnya melakukan pengolahan dan analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

#### 1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel kualitas pelayanan biarawati (Y), perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X1), pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai

spiritualitas (X2), pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X3), pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X4) dengan cara menghitung skor responden yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi kecenderungan skor penelitian dan untuk menentukan kedudukan indikator penelitian. Tujuan perhitungan rata-rata jawaban responden adalah untuk memperoleh gambaran atau informasi kondisi kualitas pelayanan biarawati (Y), perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X1), pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X2), pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X3), dan pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas (X4).

Perhitungan kecenderungan skor rata-rata responden berdasarkan perhitungan *Weighted Means Score* (WMS). Adapun langkah-langkah dalam pengelolaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan bobot nilai dari setiap alternatif pilihan jawaban responden dengan menggunakan skala likert.
- b. Menghitung setiap frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih
- c. Menjumlahkan jawaban responden untuk setiap item
- d. Menghitung skor rata-rata dari setiap variabel untuk mengetahui kecenderungan umum dari setiap variabel penelitian dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$X = \frac{x}{N}$$

Keterangan

X: Rata- rata skor responden

x: Jumlah skor gabungan (hasil kalai frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N: Jumlah responden.

- e. Menentukan kriteria untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban dengan mengkonsultasikan kriteria penafsiran WMS
- f. Mengkonsultasikan hasil perhitungan skor rata-rata setiap variabel dengan kriteria berdasarkan kriteria penafsiran WMS untuk menentukan dimana letak kedudukan setiap variabel.

Hasil penghitungan dikonsultasikan dengan kriteria dan penafsiran seperti yang tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 15. Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang nilai	Pilihan Jawaban	Kriteria
4.21-5.00	Selalu (SL)	Sangat Tinggi
3.41-4,20	Sering (SR)	Tinggi
2,61-3.40	Kadang-Kadang (KD)	Cukup
1,81-2,60	Jarang (JR)	Rendah
1,00- 1,80	Tidak Pernah (TP)	Sangat Rendah

## 2. Analisis Inferensial

### 1) Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan statistik inferensial atau statistik parametrik yaitu analisis regresi linier berganda untuk menganalisis datanya harus memenuhi beberapa asumsi atau syarat analisis, antara lain: (1) data berdistribusi normal, (2) tidak terjadi multikolinearitas, (3) tidak ada gejala. dari heteroskedastisitas.

#### (a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan analisis yang tepat dan menentukan apakah pengolahan data menggunakan parametrik atau non parametrik. Untuk pengolahan data parametrik, data yang dianalisis harus berdistribusi normal, sedangkan pengolahan data non parametrik data yang dianalisis berdistribusi tidak normal.

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah ke lima variabel penelitian memiliki penyebaran data yang normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS atau dapat pula menggunakan rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* (Sudjana, 2002, hlm. 273). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05, maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0.05, maka data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

(b) Uji Linearitas

Uji linearitas data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Uji linearitas dapat dilihat dari nilai signifikansi dari linierity untuk X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X3 terhadap Y, dan X3 terhadap Y. Apabila signifikansi  $< 0.05$  dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linear.

(c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen saling berhubungan atau berkorelasi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila antar variabel independennya tidak saling berhubungan atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah terjadi gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIP)*. Adapun ketentuan dalam membaca nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

(d) Uji Heteroskedastisitas

adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel bebas pada model uji regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan uji koefisien korelasi Spearman's. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

(e) Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual. Apabila terjadi korelasi pada residual menunjukkan bahwa terjadi autokorelasi pada residual. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala autokorelasi pada residual dilakukan dengan uji Durbin Watson. Berikut ini adalah hipotesis pengujiannya.

$H_0: \rho = 0$  (tidak terjadi autokorelasi)

$H_1 : \rho \neq 0$  (terjadi autokorelasi)

Kriteria pengujian Uji Durbin Watson adalah apabila  $du < DW$  atau  $DW > 4-dL$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi pada residual. Sebaliknya apabila  $0 < DW < dLi$  atau  $4-dL < DW < 4$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa terjadi autokorelasi residual.

(f) Uji koefisien korelasi

digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro 2013:240). Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

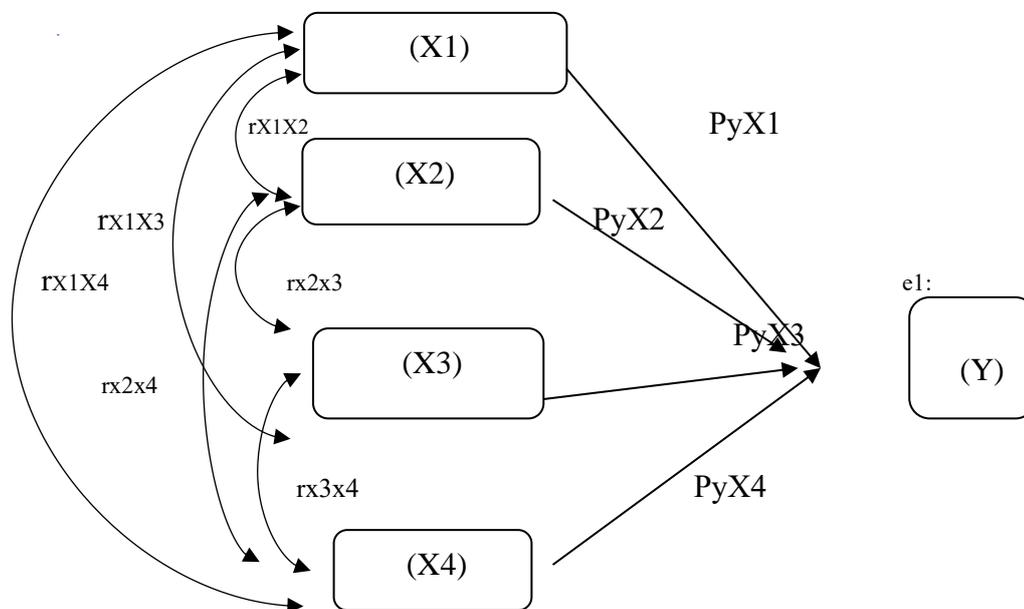
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Streiner (dalam Sarwono, 2011, hlm. 286) menjelaskan bahwa *Path analysis* merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan memungkinkan analisis model yang lebih kompleks. *Path analysis* mempunyai kedekatan dengan regresi berganda; atau dengan kata lain, regresi berganda merupakan bentuk khusus dari *path analysis*. Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah pengembangan dari teknik analisis regresi linier berganda atau penggunaan analisis regresi untuk mengukur hubungan kasualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur juga digunakan untuk menganalisa pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak

langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus memungkinkan pengujian terhadap variabel intervening. Tahap selanjutnya melakukan interpretasi hasil analisis, yaitu menentukan jalur-jalur pengaruh yang signifikan dan mengidentifikasi jalur yang pengaruhnya lebih kuat, yaitu dengan membandingkan koefisien jalur yang terstandar. Koefisien beta sebagai koefisien jalur merupakan pengaruh langsung, sedangkan pengaruh tidak langsung dilakukan dengan mengalikan koefisien beta dari variabel yang dilalui. Pengaruh total hitung dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Langkah-langkah analisis jalur (Path Analysis) adalah sebagai berikut:

1. Menggambar model teoritis berupa diagram jalur berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Adapun model Path Analysis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Analisis Jalur

Keterangan:

X1

: Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual

X2 : Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai

Spiritual

X3 : Pengarahan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual

X4 : Pengawasan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritual

Y : Kualitas pelayanan Biarawati

PyX1 : Pengaruh langsung antara variabel X1 dengan Y

PyX2 : Pengaruh langsung antara X2 dengan Y

PyX3 : Pengaruh langsung antara variabel X3 dengan Y

PyX4 : Pengaruh langsung antara variabel X4 dengan Y

Rx1x2 : Korelasi antara variabel X1 dan X2

Rx1x3 : Korelasi antara variabel X1 dan X3

Rx1x4 : Korelasi antara variabel X1 dan X4

rx2x3 : Korelasi antara variabel X2 dan X3

rx2x4 : Korelasi antara variabel X2 dan X4

rx3x4 : Korelasi antara variabel X3 dan X4

2. Pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, outokolerasi, linieritas. Jika semua asumsi terpenuhi maka dapat dilakukan langkah selanjutnya
3. Menghitung besar koefisien jalur dengan cara menghitung pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total.

- a. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas terhadap kualitas pelayanan biarawati

Pengaruh Langsung:  $X1 \rightarrow Y = PyX1$

Pengaruh Tidak Langsung:

$X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y = PyX1 \times PyX2 \times rX1X2$

$X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y = PyX1 \times PyX3 \times rX1X3$

$X1 \rightarrow X4 \rightarrow Y = PyX1 \times PyX4 \times rX1X4$

- b. Pengaruh pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas terhadap kualitas pelayanan biarawati

Pengaruh Langsung:  $X_2 \rightarrow Y = \beta_{YX_2}$

Pengaruh tidak langsung

$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = \beta_{YX_2} \times \beta_{YX_3} \times r_{X_2X_3}$

$X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = \beta_{YX_2} \times \beta_{YX_4} \times r_{X_2X_4}$

$X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = \beta_{YX_2} \times \beta_{YX_4} \times r_{X_2X_4}$

- c. Pengaruh pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas terhadap kualitas pelayanan biarawati

Pengaruh Langsung:  $X_3 \rightarrow Y = \beta_{YX_3}$

Pengaruh tidak Langsung

$X_3 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = \beta_{YX_3} \times \beta_{YX_4} \times r_{X_3X_4}$

$X_3 \rightarrow X_1 \rightarrow Y = \beta_{YX_3} \times \beta_{YX_1} \times r_{X_1X_3}$

$X_3 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = \beta_{YX_3} \times \beta_{YX_2} \times r_{X_3X_2}$

- d. Pengaruh pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas terhadap kualitas pelayanan biarawati

Pengaruh Langsung:  $X_4 \rightarrow Y = \beta_{YX_4}$

Pengaruh tidak Langsung

$X_4 \rightarrow X_1 \rightarrow Y = \beta_{YX_4} \times \beta_{YX_1} \times r_{X_1X_4}$

$X_4 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = \beta_{YX_4} \times \beta_{YX_2} \times r_{X_4X_2}$

$X_4 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = \beta_{YX_4} \times \beta_{YX_3} \times r_{X_4X_3}$

4. Melakukan pengujian keseluruhan koefisien jalur dengan tes signifikansi dan Goodness of Fit. Tes signifikansi dengan menggunakan Uji F (simultan) dan Uji t (parsial)

- a. Uji T

Setelah memahami tentang analisis regresi, penelitian ini akan dilanjutkan dengan Uji t. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing (individual) variabel independen (Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan SDM berbasis nilai-nilai spiritualitas) terhadap variabel dependen (Kualitas pelayanan). Pengambilan keputusannya adalah jika taraf signifikansi  $\leq 0,05$  maka variabel independen secara

parsial (individual) berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika taraf signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka variabel independen secara parsial (individual) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan  $F < 0.05$  maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  Artinya, semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

5. Melakukan proses trimming, model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model jika koefisien beta nya tidak signifikan dan membuat model baru dengan cara mengeluarkanya dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya diuji secara keseluruhan apabila ternyata ada variabel yang tidak signifikan.

6. Pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, outokolerasi, linieritas. Jika semua asumsi terpenuhi maka dapat dilakukan langkah selanjutnya.
7. Melakukan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), pengujian kecocokan model (Uji  $f$ ), dan pengujian koefisien parameter (Uji  $t$ ).
8. Menentukan besar pengaruh tak langsung dan pengaruh total dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dipengaruhi.
9. Proses selanjutnya adalah membentuk model persamaan struktural berdasarkan model *path analysis* koefisien jalur sebelumnya. Hasil akhir dari *path analysis* ini berupa persamaan struktural yang diharapkan dapat mengidentifikasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang ada pada model.

Adapun hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

$H_0 : \beta_1 = 0$  perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas pelayanan biarawati

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas berpengaruh terhadap kualitas pelayanan biarawati

2.  $H_0 : \beta_1 = 0$  perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  perencanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati

3.  $H_0 : \beta_1 = 0$  : pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  : pengorganisasian sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati

4.  $H_0 : \beta_1 = 0$  : pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati

- H1 :  $\beta_1 \neq 0$  : pelaksanaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati
5. H0 :  $\beta_1 = 0$  : pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas tidak berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati
- H1 :  $\beta_1 \neq 0$  : pengawasan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritualitas berpengaruh terhadap kualitas Pelayanan biarawati