

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian memegang peranan krusial dalam proses penelitian, baik untuk menguji kebenaran pengetahuan, menentukan data penilaian, menemukan serta mengembangkan pengetahuan, maupun mengkaji validitas suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Secara definisi, metode penelitian merupakan cara kerja yang diterapkan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data.

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data guna mencapai tujuan penelitian serta memecahkan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2026:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme yang menekankan pengumpulan dan pengujian data secara objektif, empiris, dan sistematis. Data yang diperoleh bersifat terukur serta dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga menghasilkan temuan yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun penerapan metode deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2026:31) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih, tanpa membuat perbandingan maupun

menghubungkannya dengan variabel lain. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2026:55) merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menganalisis pengaruh penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan komponen fundamental dalam penelitian, karena melalui variabel peneliti dapat melakukan pengolahan data untuk memecahkan masalah penelitian atau menguji hipotesis, yang kemudian dioperasionisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi variabel independen pertama (X1) yaitu penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), variabel independen kedua (X2) yaitu kompetensi digital, variabel mediasi (Z) yaitu kemampuan adaptasi, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja administratif pegawai.

3.2.1 Definisi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2026:38) variabel adalah atribut, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, yaitu . Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), (X1)

Menurut Michael Armstrong (2020:319) dalam *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, "*Human Resource Information System (HRIS) is a computer-based system that is used to acquire, store, manipulate, analyse, retrieve, and distribute information regarding an organization's human resources.*"

2. Kompetensi Digital (X2)

Menurut Van Laar *et al.* (2020:2), "*Digital competence is the comprehensive ability to use ICT and digital media effectively, appropriately, and ethically to support daily administrative operations and problem-solving.*"

3. Kemampuan Adaptasi (Z)

Menurut Robbins dan Judge (2021:142), "*Adaptability refers to an individual's capacity to adjust effectively to changes in work conditions, technologies, and organizational demands while maintaining effective performance.*"

Setelah mengetahui definisi dari variabel bebas, maka berikut ini adalah definisi dari variabel terikat dalam penelitian, yaitu:

Kinerja Administratif Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2022:68), "*Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.*"

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses penjabaran batasan yang menguraikan ciri-ciri spesifik dan substansial dari suatu konsep, dengan tujuan agar

peneliti dapat memperoleh alat ukur yang selaras dengan hakikat variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Dalam hal ini, peneliti perlu memasukkan proses atau operasional alat yang digunakan untuk mengkuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>"Human Resource Information System (HRIS) is a computer-based system that is used to acquire, store, manipulate, analyse, retrieve, and distribute information regarding an organization's human resources."</i> Michael Armstrong (2020:319) Sistem Informasi SDM (HRIS) (X1)	<i>Ease of Use</i> (Kemudahan Penggunaan)	Sistem Informasi Kepegawaian mudah dipahami	Tingkat kemudahan pegawai memahami Sistem Informasi Kepegawaian	Ordinal	1
		Sistem Informasi Kepegawaian mudah digunakan	Tingkat kemudahan pegawai menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian	Ordinal	2
	<i>Response Time</i> (Kecepatan Akses)	Sistem Informasi Kepegawaian dapat diakses dengan cepat	Tingkat kecepatan akses Sistem Informasi Kepegawaian saat dibutuhkan	Ordinal	3
		Sistem Informasi Kepegawaian memberikan respons dengan cepat	Tingkat kecepatan respons Sistem Informasi Kepegawaian saat digunakan	ordinal	4
	<i>Flexibility</i> (Fleksibilitas)	Kesesuaian fungsi sistem dengan kebutuhan pengembangan karier pegawai	Tingkat kesesuaian fungsi sistem dengan kebutuhan kepegawaian	Ordinal	5
		Kemudahan memperoleh informasi kepegawaian	Tingkat kemudahan pegawai dalam memperoleh informasi kepegawaian yang dibutuhkan	ordinal	6
<i>"Digital competence is the comprehensive ability to use ICT and digital media effectively, appropriately, and</i>	Keterampilan (Skills)	Pegawai mampu mengoperasikan teknologi digital	Tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan perangkat	Ordinal	7
		Pegawai mampu memanfaatkan	Tingkat kemampuan	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>ethically to support daily administrative operations and problem-solving."</i> Van Laar et al. (2020:2) Kompetensi Digital (X2)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	aplikasi digital dalam pekerjaan	pegawai dalam memanfaatkan aplikasi digital		
		Pegawai memahami penggunaan teknologi digital	Tingkat pemahaman pegawai terhadap penggunaan teknologi	Ordinal	9
		Pegawai mampu memahami dan mengevaluasi informasi digital	Tingkat kemampuan pegawai dalam memahami dan mengevaluasi informasi digital	Ordinal	10
	Sikap (<i>Attitudes</i>)	Pemahaman mengenai pentingnya penggunaan teknologi digital melalui Sistem Informasi Kepegawaian (HRIS)	Tingkat pemahaman pentingnya teknologi digital melalui HRIS	Ordinal	11
		Penggunaan perangkat digital untuk mengakses Sistem Informasi Kepegawaian (HRIS)	Tingkat penggunaan perangkat digital untuk mengakses HRIS sesuai kebutuhan pekerjaan	Ordinal	12
<i>"Adaptability refers to an individual's capacity to adjust effectively to changes in work conditions, technologies, and organizational demands while maintaining effective performance."</i> Robbins dan Judge (2021:142) Kemampuan Adaptasi (Z)	Adaptasi perubahan	Pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja	Ordinal	13
		Pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap penggunaan teknologi baru	Tingkat kemampuan pegawai menyesuaikan diri terhadap penerapan teknologi baru	Ordinal	14
	Kemampuan belajar	Pegawai memiliki kemauan untuk mempelajari hal baru	Tingkat kemauan pegawai untuk mempelajari pengetahuan baru	Ordinal	15
		Pegawai mampu memahami informasi baru dengan cepat	Tingkat kemampuan pegawai memahami	Ordinal	16

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			informasi atau prosedur baru		
	Fleksibilitas kerja	Pegawai mampu bekerja dalam situasi kerja yang berbeda	Tingkat kemampuan pegawai menyesuaikan cara kerja sesuai kondisi	Ordinal	17
		Pegawai mampu menjalankan berbagai tugas sesuai kebutuhan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai menangani berbagai tugas pekerjaan	Ordinal	18
	Pemecahan masalah	Pegawai mampu mengidentifikasi masalah dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai mengenali permasalahan kerja	Ordinal	19
		Pegawai mampu menemukan solusi terhadap masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan masalah secara efektif	Ordinal	20
	Penyesuaian perilaku	Pegawai mampu menyesuaikan perilaku dengan tuntutan pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai menyesuaikan perilaku dengan tuntutan pekerjaan	Ordinal	21
		Pegawai mampu menerima masukan dan perubahan dalam pekerjaan	Tingkat kemampuan pegawai menerima masukan untuk perbaikan kinerja	Ordinal	22
"Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."	Kualitas kerja	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	23
		Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24
	Inisiatif kerja	Pegawai memiliki	Tingkat kemandirian	Ordinal	25

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Mangkunegara (2022:68) Kinerja Administratif Pegawai (Y)		kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	karyawan dalam bekerja		
		Pegawai memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemauan dalam bekerja	Ordinal	26
	Kerja sama	Pegawai mampu menjaga kekompakan dalam bekerja	Tingkat kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	27
		Pegawai mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja	Tingkat Kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	28
	Tanggung jawab	Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	Tingkat rasa tanggungjawab pada hasil kerja	Ordinal	29
		Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	Tingkat kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	Ordinal	30
	kuantitas	Pegawai mencapai jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	Tingkat kesesuaian jumlah realisasi terhadap target saat bekerja	Ordinal	31
		Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	Tingkat ketepatan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	32

Sumber : Olah Data Peneliti (2026)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian memerlukan pertimbangan terhadap objek atau subjek yang hendak diteliti, karena objek atau subjek tersebut akan membantu peneliti dalam mengolah data untuk memecahkan masalah penelitian. Populasi didefinisikan sebagai seluruh elemen yang dijadikan subjek penelitian, dan dengan menentukan

populasi peneliti dapat mengolah data secara sistematis. Setelah menentukan populasi, untuk mempermudah pengelolaan data, peneliti mengambil sebagian karakteristik dan jumlah dari populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh melalui penerapan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulannya Sugiyono (2026:80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagian pegawai administrasi yang bekerja di Rumah Sakit Advent Bandung yang berjumlah 130 orang.

Tabel 3. 2
Data jumlah Pegawai Administratif Berdasarkan Bidang Kerja di Rumah Sakit Advent Bandung

No	Bidang Kerja	Jumlah pegawai
1	Customer service & Pendaftaran	26
2	Diklatlitbank + Komkordik	4
4	Humas/Multimedia	5
5	Keuangan	2
6	Keuangan (Bisnis usaha, logistik, pembelian, pembukuan, penagihan, rek pasien RJ)	45
7	Marketing	4
8	Mirsa	6
9	Mutu & Akreditasi	2
10	PNM (Angkutan, bangunan, kantor, kebersihan, listrik)	20
11	SDM	5
12	Sekretariat/hukum	4
13	SPI	3
14	PELMAS & PKRS	4
Total		130

Sumber : Data Kepegawaian Bagian SDM Rumah Sakit Advent Bandung (2026)

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa jumlah pegawai administratif di Rumah Sakit Advent Bandung sebanyak 130 orang yang tersebar pada berbagai bidang kerja. Jumlah tersebut menjadi populasi dalam penelitian ini karena seluruh

pegawai administratif terlibat dalam pelaksanaan aktivitas administrasi yang relevan dengan variabel yang diteliti.

3.3.2 Pengertian Sampel

Suatu penelitian terkadang memiliki jumlah populasi yang sangat banyak sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian secara menyeluruh. Untuk itu diperlukan Sebagian dari populasi tersebut yang dapat mewakili dari seluruh populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2026:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representative atau dapat mewakili. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2026:86) dengan tingkat kepercayaan 90% dan nilai $e=5\%$ adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besarnya Sampel

N = Besarnya Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan yang ditoleransi 5% (Error Tolerance)

Jumlah populasi sebanyak 130 orang dengan tingkat kesalahan 5% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar:

$$n = \frac{130}{1+130(0.05)^2} = 98,11$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh ukuran sampel (n) dalam penelitian ini sebanyak 98,11 atau dapat dibulatkan menjadi 98 orang. Penelitian ini menggunakan batas kesalahan 5% atau memiliki tingkat akurasi 95%. Jumlah tersebut akan dijadikan ukuran sampel penelitian pada pegawai administratif.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2026:81), teknik sampling terdiri atas *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini digunakan teknik *probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2026:84) *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Adapun teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Tabel 3.3
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Keterangan
1	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
2	Usia	1. <30 Tahun 2. 30-39 Tahun 3. 40-50 Tahun 4. >50 Tahun
3	Pendidikan Terakhir	1. SMA/SMK 2. D3 3. S1 4. S2 5. S3

No	Karakteristik Responden	Keterangan
4	Lama Bekerja	1. < 1 Tahun 2. 1-5 Tahun 3. 6-10 Tahun 4. 11-15 Tahun 5. >15 Tahun

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan komponen krusial untuk memastikan keberhasilan penelitian. Hal ini mencakup bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, serta alat yang digunakan. Sumber dan teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk memperoleh gambaran aktual terkait permasalahan yang diteliti. Metode yang dilakukan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan pihak yang berwenang atau narasumber di Rumah Sakit Advent Bandung. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), kompetensi digital, kemampuan adaptasi, dan kinerja administratif pegawai.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas serta kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas administratif pegawai. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi objek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden berdasarkan skala Likert. Kuesioner disusun sesuai dengan indikator setiap variabel penelitian untuk memperoleh data yang akan dianalisis dalam penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan cara mengumpulkan data melalui studi literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode yang dilakukan meliputi:

a. Jurnal penelitian

Penelaahan terhadap jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang berkaitan dengan Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai sebagai landasan teori serta pendukung penelitian.

b. Internet

Pengumpulan informasi melalui sumber-sumber ilmiah yang dipublikasikan secara daring, seperti jurnal, artikel ilmiah, dan publikasi resmi yang berkaitan dengan topik penelitian.

c. Buku

Pengumpulan data sekunder melalui buku-buku yang relevan dengan variabel penelitian sebagai dasar dalam penyusunan landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel penelitian sehingga diperoleh data yang mendukung proses

analisis. Instrumen penelitian memiliki peranan penting karena kualitas instrumen akan memengaruhi kualitas data yang dihasilkan. Jumlah instrumen penelitian disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti, yaitu Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen terlebih dahulu diuji untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran dari instrumen tersebut. Kedua pengujian ini sangat penting dilakukan untuk memastikan kelayakan alat ukur sehingga data yang terkumpul benar-benar valid dan reliabel sebagai dasar analisis penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai. Validitas menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian

dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara tepat.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap setiap butir pernyataan dengan mengorelasikan skor masing-masing item dengan skor total pada variabel yang sama. Skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh skor item dalam setiap variabel penelitian. Teknik korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2026:267).

Adapun rumus Pearson Product Moment adalah 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_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment

n : Jumlah Responden uji coba

$\sum X$: Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

$\sum Y$: Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

$\sum XY$: Jumlah Hasil pengamatan Variabel X dan Variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Menurut Sugiyono (2026:180–181), suatu instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai koefisien korelasi yang memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $\geq 0,30$, maka butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.
- b. Jika nilai r hitung $< 0,30$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid karena tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengujian kemudian dibandingkan dengan nilai standar validitas. Menurut Sugiyono (2026:180), suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi minimal sebesar 0,300. Dengan demikian, semakin besar nilai koefisien korelasi yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat validitas butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), Kompetensi Digital, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Administratif Pegawai. Reliabilitas menunjukkan kemampuan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang relatif sama. Instrumen yang memiliki reliabilitas yang baik akan menghasilkan data yang stabil sehingga dapat dipercaya sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian. Menurut Sugiyono (2026:268), reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran suatu instrumen.

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha (α). Metode ini digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal antarbutir pernyataan dalam setiap variabel penelitian. Adapun rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_1 : Koefisien reliabilitas instrumen (Cronbach's Alpha)

k : Jumlah butir pernyataan (item) dalam instrument

B : Variabel no genap

$\sum b^2$: Jumlah varians masing-masing butir pernyataan

σ^2 : Varians total skor instrument

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas mengacu pada nilai Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau dapat diterima. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang rendah sehingga perlu dilakukan perbaikan terhadap butir-butir pernyataan. Nilai batas 0,70 merupakan standar yang umum digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Menurut Sugiyono (2026:147) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2026:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatif berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, di mana setiap jawaban responden diberi nilai berdasarkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2026:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Variabel penelitian dijabarkan ke dalam indikator-indikator tertentu yang menjadi dasar penyusunan item instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan. Setiap item dalam instrumen memiliki rentang jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif dengan pemberian skor tertentu pada setiap pilihan jawaban. Penggunaan skala Likert dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti berdasarkan pengalaman dan kondisi yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja.

Tabel 3. 4
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2026:94)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden perlu diubah menjadi skala interval dan dapat dihitung skornya yang kemudian ditabulasikan untuk menguji validitas dan reliabilitas data.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud menyimpulkan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2026:147). Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian yang dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil penelitian tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorisasikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi : 5

Nilai terendah : 1

Interval : $5 - 4 = 1$

Rentang Skor : $(5 - 1)/5 = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81- 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41- 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2026:94)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.6 dibawah ini:

Sangat Rendah	Rendah	Kurang	Tinggi	Sangat Tinggi	
1,00	1,80	2,60	3,40	4,20	5,00

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2026:54), statistik verifikatif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Advent Bandung.

Pengujian dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8.

3.6.2.1 *Method Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilakukan maka skala pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan Method of Successive Interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai *Z-score*.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$sv = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Keterangan:

SV (Scale Value) = Nilai Skala

Lower Limit = Densitas batas bawah

Upper Limit = Densitas batas atas

Area Under Upper Limit = Luas area di bawah batas atas

Under Lower Limit = Luas area di bawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dihitung

dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 + [SV_{\min}]$$

Untuk meningkatkan efisiensi proses transformasi data dari skala ordinal ke interval, penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS yang mampu mengotomatisasi perhitungan berdasarkan metode MSI

3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) sebagai teknik analisis data. Menurut Juanim (2020:56), analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam pendekatan ini, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Dalam sistem hubungan kausal tersebut terdapat dua jenis variabel utama, yaitu variabel independen (bebas) yang disimbolkan dengan $X_1, X_2, \dots, X_n$ dan variabel dependen (terikat) yang disimbolkan dengan $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$.

Pada penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja

Administratif Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kemampuan Adaptasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Advent Bandung.

3.6.2.3 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Asumsi merupakan ketentuan dasar yang dijadikan landasan dalam melakukan suatu analisis. Menurut Juanim (2020:61), penerapan analisis jalur (*path analysis*) didasarkan pada beberapa asumsi. Adapun asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antarvariabel dalam model penelitian bersifat linear dan aditif.
2. Kesalahan (error atau residual) diasumsikan tidak memiliki hubungan atau korelasi satu sama lain.
3. Hubungan antarvariabel dalam model penelitian disusun berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.
4. Model yang digunakan bersifat recursive, yaitu hubungan kausal berlangsung dalam satu arah tanpa adanya hubungan timbal balik.
5. Hubungan antarvariabel dianalisis sesuai dengan model struktural yang telah ditetapkan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi.

3.6.2.4 Tahapan-Tahapan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hubungan antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model diagram jalur berdasarkan hubungan antarvariabel yang diteliti.

2. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural:

Setelah model diagram jalur ditentukan, tahap berikutnya adalah merumuskan hipotesis penelitian serta menyusun persamaan struktural yang menggambarkan hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, model analisis jalur dibagi menjadi dua struktur sebagai berikut:

Struktur I (pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi)

$$Z = P_{YX_1}X_1 + P_{YX_2}X_2 + \varepsilon_1$$

Struktur II (pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen)

$$Y = P_{ZX_1}X_1 + P_{ZX_2}X_2 + P_{ZY}Y + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X_1 = Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS)

X_2 = Kompetensi Digital

Y = Kinerja Administratif Pegawai

Z = Kemampuan Adaptasi

P = Koefisien Jalur

ε = *Error Term*

3. Menghitung koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.

- a. Membuat diagram jalur lengkap, menentukan substruktur, serta merumuskan persamaan struktural sesuai hipotesis penelitian.
- b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktur menggunakan regresi berganda:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Koefisien jalur (*path coefficient*) merupakan koefisien regresi yang telah distandarisasi dan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien jalur terstandarisasi menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar konstruk laten dalam model penelitian. Dalam analisis yang menggunakan Smart-PLS 4.1.1.8, nilai koefisien jalur diperoleh dari hasil estimasi pada model struktural (structural model).

4. Menghitung koefisien determinasi (R^2) secara simultan dan parsial
5. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Pengujian hipotesis secara simultan dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \text{Pyx1} = \text{Pyx2} = \dots = \text{Pyxk} = 0$$

$$H_1 : \text{Pyx1} = \text{Pyx2} = \dots = \text{Pyxk} \neq 0$$

- a. Kaidah pengujian signifikan secara manual uji F dengan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel *independen*

R^2 : Koefisien Determinasi

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan).

Jika: $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05.

Carilah F_{tabel} dengan menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = \{(1 - \alpha) (dk - k), (dk = n - k)\}$$

b. Kaidah pengujian signifikansi menggunakan Smart-PLS 4.1.1.8:

Pengujian signifikansi dalam *analisis Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan perangkat lunak Smart-PLS 4.1.1.8 dilakukan dengan memperhatikan nilai *t-value* yang dihasilkan dari estimasi model struktural.

Adapun kaidah pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan.
- b) Apabila nilai *t-statistic* $\leq 1,96$ dan *p-value* $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga pengaruh antarvariabel dinyatakan tidak signifikan

6. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0$$

Secara individual uji statistic yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t = \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n : Banyak Sample

r : Korelasi Parsial

k : Jumlah Variabel *Independen*

t : Tingkat Signifikansi (membandingkan t hitung dengan t tabel)

3.6.2.5 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2020) penjelasan mengenai analisis jalur sebagai berikut:

1. Konsep Dasar

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi yang digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antarvariabel dalam suatu model penelitian. Melalui analisis jalur, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat terjadi secara langsung maupun melalui variabel mediasi (Juanim, 2020:57). Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model mediasi, di mana Kemampuan Adaptasi berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini, Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2) merupakan variabel independen, Kemampuan Adaptasi (Z) merupakan variabel mediasi, sedangkan Kinerja Administratif Pegawai (Y) merupakan variabel dependen.

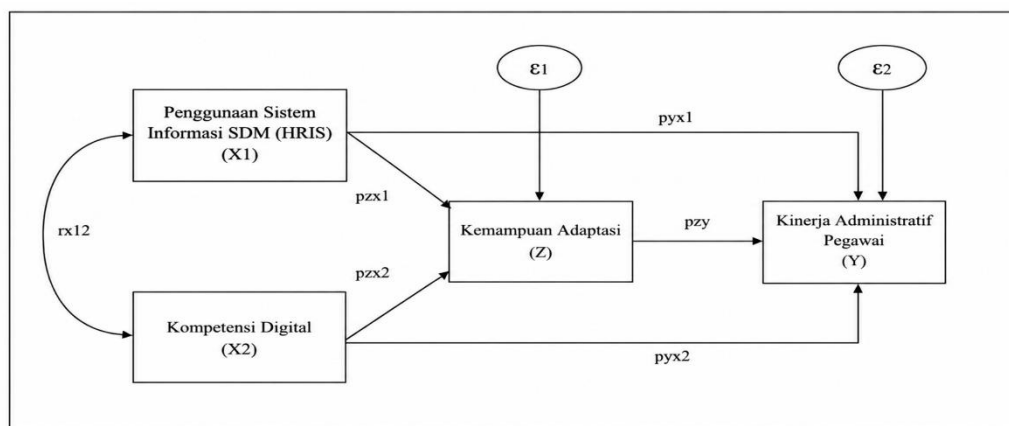
2. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur (*path diagram*) merupakan alat yang digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antarvariabel penelitian secara grafis. Diagram ini menunjukkan arah pengaruh antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen sehingga memudahkan peneliti dalam memahami model hubungan yang akan dianalisis melalui analisis jalur. Dalam analisis jalur, hubungan kausalitas antarvariabel dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

Variabel eksogen merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model penelitian. Sebaliknya, variabel

endogen adalah variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen maupun variabel endogen lainnya yang terdapat dalam model (Juanim, 2020:57–58).

Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti yaitu Sistem Informasi SDM (HRIS) (X1), Kompetensi Digital (X2), Kemampuan Adaptasi (Z), dan Kinerja Administratif Pegawai (Y). Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2
Diagram Jalur

Keterangan;

X₁ : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS)

X₂ : Kompetensi Digital

Z : Kemampuan Adaptasi

Y : Kinerja Administratif Pegawai

PZX₁ : Koefisien jalur Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap Kemampuan Adaptasi

PZX₂ : Koefisien jalur Kompetensi Digital terhadap Kemampuan Adaptasi

PYZ : Koefisien jalur Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Administratif Pegawai

P_{yx_1} : Koefisien jalur Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terhadap Kinerja Administratif Pegawai

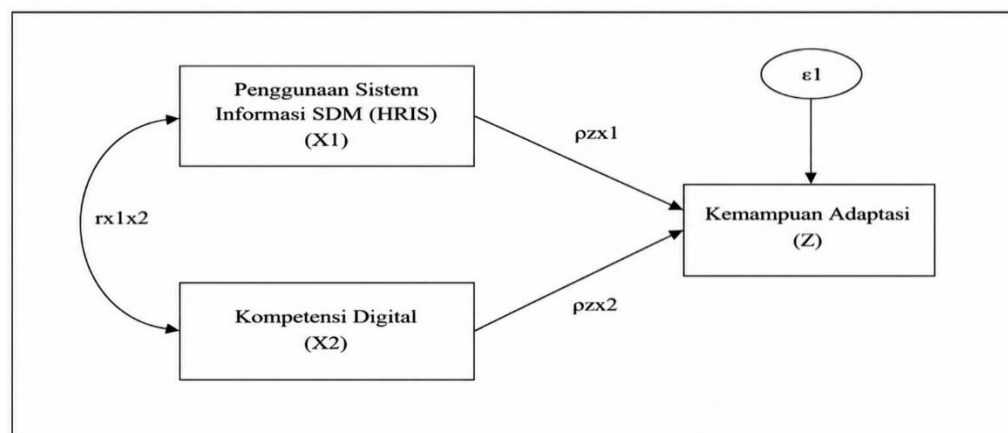
P_{yx_2} : Koefisien jalur Kompetensi Digital terhadap Kinerja Administratif Pegawai

ε : Pengaruh faktor lain di luar model penelitian

3.6.2.6 Persamaan Struktural

Persamaan struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel dalam penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang sistematis (Juanim, 2020:60). Dalam penelitian ini, model persamaan struktural disusun ke dalam dua persamaan matematis (struktur).

1. Persamaan Struktural I

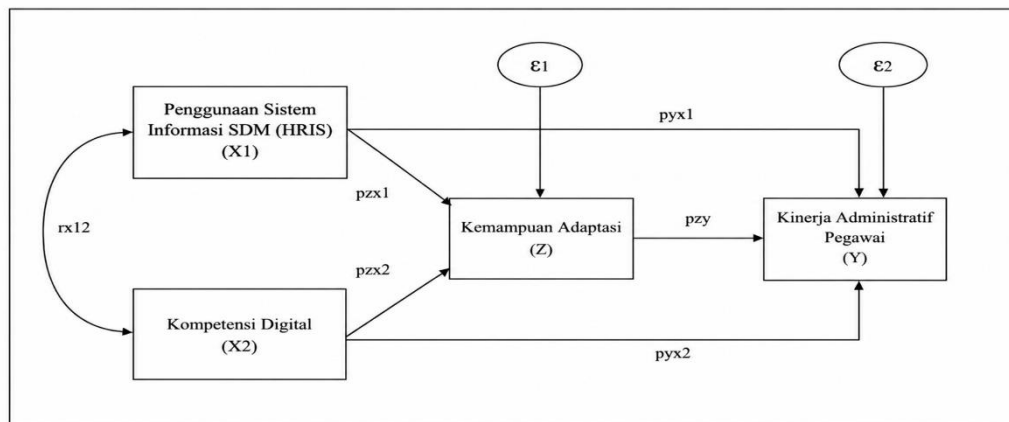


Gambar 3.3
Diagram Jalur Struktural 1

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = p_{yx_1}X_1 + p_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan Jalur Struktural II



Gambar 3.4
Diagram Jalur Struktural II

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = p_{yx_1}X_1 + p_{yx_2}X_2 + p_{yz}Z + \varepsilon_2$$

3.6.2.7 Pengaruh Lansung, Tidak Langsung dan Total

Analisis jalur mengkaji tiga jenis pengaruh, yaitu pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*), yang dapat dijelaskan melalui diagram jalur. Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi, sedangkan pengaruh tidak langsung terjadi apabila variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel mediasi. Adapun pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Juanim, 2020:62). Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh antara Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1), Kompetensi Digital (X_2), Kemampuan Adaptasi (Z), dan Kinerja Administratif Pegawai (Y) dianalisis melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total yang disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* (DE))

Berikut adalah pengaruh langsung dalam penelitian ini:

- a. $DE_{ZX_1} : X_1 \rightarrow Z : P_{ZX_1}$
- b. $DE_{ZX_2} : X_2 \rightarrow Z : P_{ZX_2}$
- c. $DE_{YX_1} : X_1 \rightarrow Y : P_{YX_1}$
- d. $DE_{YX_2} : X_2 \rightarrow Y : P_{YX_2}$
- e. $DE_{YZ} : Z \rightarrow Y : P_{YZ}$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* (IE))

Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, pengaruh tidak langsung terdiri atas pengaruh X_1 terhadap Y melalui Z dan pengaruh X_2 terhadap Y melalui Z , yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. $IE_{YZX_1} : X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y ; P_{ZX_1} \times P_{YZ}$
- b. $IE_{YZX_2} : X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y ; P_{ZX_2} \times P_{YZ}$

3. Pengaruh Total (*Total Effect* (TE))

Pengaruh total merupakan penjumlahan antara pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Adapun pengaruh total dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. $TE_{YX_1} = DE_{YX_1} + IE_{YZX_1}$
- b. $TE_{YX_2} = DE_{YX_2} + IE_{YZX_2}$
- c. $TE_{ZX_1} = DE_{ZX_1}$
- d. $TE_{ZX_2} = DE_{ZX_2}$
- e. $TE_{YZ} = DE_{YZ}$

3.6.2.8 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan pengembangan dari analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_k$) dengan variabel dependen (Y dan Z). Melalui analisis ini, dapat diketahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antarvariabel yang diteliti. Tingkat kekuatan hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk nilai koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{\text{reg}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

mencari $\sum Y^2$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan $-1 < R$

1. Jika $R = 1$, artinya terdapat hubungan yang sempurna dan positif antara variabel X_1, X_2, Y , dan Z .
2. Jika $R = -1$, artinya terdapat hubungan yang sempurna dan negatif antara variabel X_1, X_2, Y , dan Z .

3. Jika $R = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y , dan Z .
4. Jika R berada di antara -1 dan 1 , artinya:
 - a. Nilai negatif $(-)$ menunjukkan korelasi negatif, yaitu hubungan berlawanan arah, di mana peningkatan satu variabel disertai penurunan variabel yang lain.
 - b. Nilai positif $(+)$ menunjukkan korelasi positif, yaitu hubungan searah, di mana peningkatan satu variabel diikuti oleh peningkatan variabel lainnya.

3.6.2.9 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z , serta pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y .

Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu sebagai berikut:

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Z , serta pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y . Perhitungan koefisien determinasi simultan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

100% : Persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β : Nilai *Standardized Coefficients* (Beta)

Zero Order : Nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen

Kriteria interpretasi:

- a. Jika $Kd = 0\%$, maka variabel independen tidak memberikan kontribusi terhadap variabel dependen.
- b. Jika $Kd = 100\%$, maka variabel independen memberikan kontribusi sepenuhnya terhadap variabel dependen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dugaan tersebut

bersifat sementara karena masih harus dibuktikan melalui proses pengumpulan dan analisis data empiris. Selain itu, hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah yang masih memerlukan pembuktian melalui penelitian (Sugiyono, 2026:159). Dalam penelitian ini, hipotesis disusun ke dalam dua bentuk, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2), Kemampuan Adaptasi (Z) sebagai variabel mediasi, serta Kinerja Administratif Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Pengujian parsial dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , di mana nilai T_{hitung} diperoleh dari hasil analisis data pada output Coefficients. Hipotesis parsial dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : p_{yx1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kemampuan Adaptasi (Z)

$H_1 : p_{yx1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kemampuan Adaptasi (Z)

2. Hipotesis 2

$H_0 : p_{yx2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kemampuan Adaptasi (Z)

$H_1 : p_{yx2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kemampuan Adaptasi (Z)

3. Hipotesis 3

$H_0 : p_{zx1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

$H_1 : p_{zx1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

4. Hipotesis 4

$H_0 : p_{zx2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

$H_1 : p_{zx2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

5. Hipotesis 5

$H_0 : p_{yz} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh Kemampuan Adaptasi (Z) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

$H_1 : p_{yz} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh Kemampuan Adaptasi (Z) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

3.6.3.2 Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah Kemampuan Adaptasi (Z) mampu memediasi pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) dan Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kinerja

Administratif Pegawai (Y). Pengujian dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dalam analisis CB-SEM menggunakan SmartPLS 4.1.1.8. Signifikansi pengaruh tidak langsung dievaluasi berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value* pada hasil *Specific Indirect Effects*.

1. Hipotesis Mediasi 1

$H_0 : p_{yz} = 0 \rightarrow$ Artinya Kemampuan Adaptasi (Z) tidak memediasi pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

$H_a : p_{yz} \neq 0 \rightarrow$ Artinya Kemampuan Adaptasi (Z) memediasi pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) (X_1) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

2. Hipotesis Mediasi 2

$H_0 : p_{yz} = 0 \rightarrow$ Artinya Kemampuan Adaptasi (Z) tidak memediasi pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

$H_a : p_{yz} \neq 0 \rightarrow$ Artinya Kemampuan Adaptasi (Z) memediasi pengaruh Kompetensi Digital (X_2) terhadap Kinerja Administratif Pegawai (Y)

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang wajib dijawab oleh responden. Tujuan penulis dalam menyusun kuesioner adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang dianggap penting oleh responden serta mengukur tingkat pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini. Kuesioner dapat berbentuk *closed question* atau *multiple choice question*, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang telah disediakan

dengan berpedoman pada skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Kuesioner ini mencakup variabel penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan kompetensi digital terhadap kinerja administratif pegawai dengan kemampuan adaptasi sebagai variabel intervening (mediasi) sebagaimana tercantum dalam operasionalisasi variabel, sehingga dapat diperoleh data empiris untuk menguji hipotesis penelitian.

3.8 Etika Penelitian

Penelitian ini melibatkan pegawai Rumah Sakit Advent Bandung sebagai responden dalam pengumpulan data melalui kuesioner. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian untuk melindungi hak, keamanan, kenyamanan, dan kerahasiaan responden. Mengacu pada prinsip etika penelitian WHO (2011), aspek etika yang diperhatikan dalam penelitian ini meliputi:

1. Nilai Sosial (*Social Value*)

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa informasi empiris mengenai Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS), kompetensi digital, kemampuan adaptasi, dan kinerja administratif pegawai serta menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit Advent Bandung dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Nilai Ilmiah (*Scientific Validity*)

Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen dan teknik analisis yang disusun berdasarkan teori serta penelitian terdahulu yang relevan sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Pemerataan Beban dan Manfaat (*Equitable Selection of Participants*)

Pemilihan responden dilakukan secara adil berdasarkan kriteria dan kebutuhan penelitian tanpa membedakan responden berdasarkan karakteristik yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian.

4. Potensi Risiko dan Manfaat (*Potential Risks and Benefits*)

Penelitian ini memiliki risiko minimal karena responden hanya diminta mengisi kuesioner tanpa adanya intervensi fisik maupun medis. Responden tetap diberikan kebebasan untuk menjawab dan menghentikan keikutsertaan apabila merasa tidak nyaman.

5. Perlindungan terhadap Responden (*Protection of Research Participants*)

Keikutsertaan responden bersifat sukarela tanpa tekanan atau paksaan. Peneliti menghormati hak responden untuk bersedia, menolak, maupun menghentikan partisipasi dalam penelitian tanpa konsekuensi apa pun.

6. Persetujuan Setelah Penjelasan (*Informed Consent*)

Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat penelitian, serta hak sebagai responden. Kesiediaan berpartisipasi dinyatakan melalui lembar informed consent.

7. Privasi dan Kerahasiaan (*Privacy and Confidentiality*)

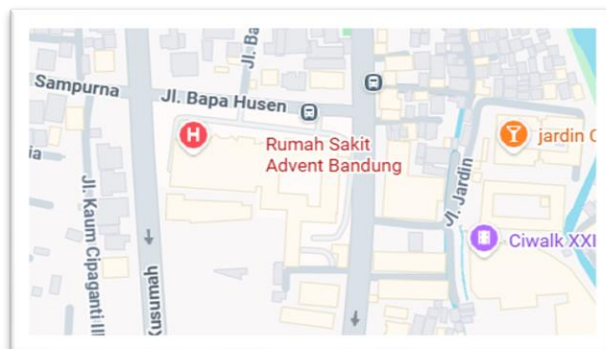
Identitas dan informasi responden dijaga kerahasiaannya. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan disajikan secara agregat sehingga tidak mengidentifikasi responden secara individual.

Berdasarkan ketujuh aspek tersebut, penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian guna menjamin hak, keamanan, kenyamanan, serta kerahasiaan responden. Penerapan prinsip etika tersebut

diharapkan dapat memastikan bahwa seluruh proses pengumpulan dan pengolahan data dilakukan secara bertanggung jawab serta sesuai dengan ketentuan etika penelitian yang berlaku.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian, yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Administratif Pegawai Melalui Kemampuan Adaptasi sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Advent Bandung berlokasi di Jl. Cihampelas 161, Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian dilakukan pada periode bulan Juli 2026 hingga penelitian dinyatakan selesai.



Sumber: Google Maps, 2026

Gambar 3.5
Lokasi Rumah Sakit Advent