

### BAB III METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang dikutip dari buku metode penelitian sugiyono,(2022) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi populasi serta sampel tertentu, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dapat digunakan untuk meneliti dimana pengumpulan data dilakukan melalui instrument penelitian yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi.

#### 3.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang direncanakan dari pembuatan proposal sampai dengan penyusunan laporan penelitian yakni dari kunjungan pertama dibulan September akhir 2023 sampai dengan bulan Januari akhir.

Tabel 3. 1 Uraian kegiatan

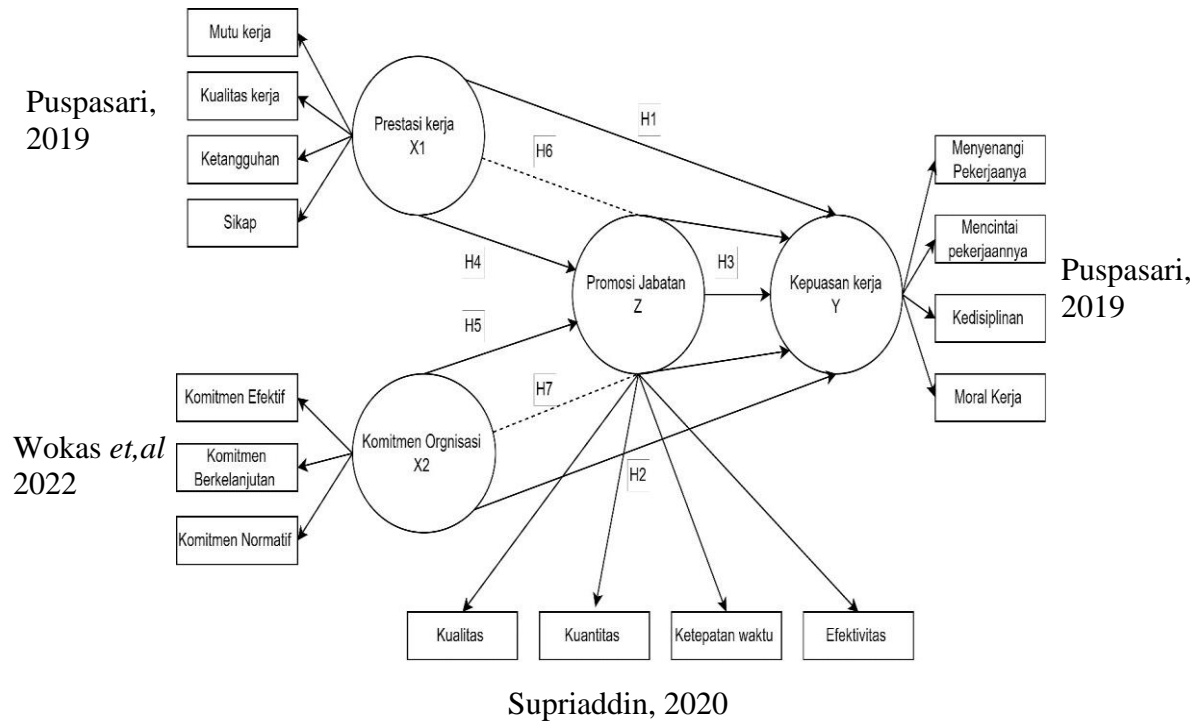
No	Uraian Kegiatan	2023			2024							
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	
1	Observasi											
2	Pengajuan Judul Proposal Skripsi											
3	Menyusun Proposal Skripsi											
4	Bimbingan Proposal Skripsi											
5	Pengujian Data											
6	Pengumpulan Hasil Skripsi											
7	Ujian Skripsi											

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024

### 3.3 Desain Penelitian dan Deskripsi Operasional

#### 3.3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan gambaran alur dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun desain sebagaimana tergambaran dibawah ini:



Gambar 3. 1 Desain penelitian  
 Sumber : Data Penelitian diolah (2024)

Keterangan :

H1 = X1  $\longrightarrow$  Y

- Mardiana Puspasari Jurnal Adminika (2019) Vol.5 No.2 page 1-15
- Novia Sari, Sugianto dan Nurlaila Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (2023) Vol.9 No.2 page 1-10

H2 = X2  $\longrightarrow$  Y

- Afifah Syadza Setiono, Asep Sutarman dan Dicky Chandra Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi (2022) Vol.10 No.2 page 1645-1655
- Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat Jurnal Dynamic Manajemen (2022)

Vol.6 No.2 page 55-68

H3 = Z  $\longrightarrow$  Y

- Betty Magdalena, Okta Rulyati Jurnal Bisnis Darmajaya (2019) Vol.5 No.2 page 80-89
- Gabriela Milenia Mantouw, Riane Johnly Pio dan Aneke Yolly Punuindoong Jurnal *productivity* (2022) Vol.3 No.1 page 54-60

H4 = X1  $\longrightarrow$  Z

- Azyyati Umi Hariyanti dan Gusti Ayu Ketut Giantari Jurnal Manajemen (2019) Vol.8 No.7 page 4504-4532
- Ni Made Okta Puspasari dan Gusti Bagus Honor Satrya Jurnal Manajemen (2019) Vol.8 No.12 page 7391-7410

H5 = X2  $\longrightarrow$  Z

- Falah Shafira Aprilia, Ruli Moch Chaerudin, Dinda Ayu Izmi dan Mita Kharisma Jurnal Ekonomi (2022) Vol.4 No.1 page 40-46
- Febriana Irianto Putri Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember (2018) page 1-18

H6 = X1  $\longrightarrow$  Y  $\longrightarrow$  Z

- Muhammad Aldana, Luis Marnisa dan Mohd.Kurniawan Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini (2017) vol.8 no.01 page 37-42
- Jumianto dan Pristiyono Jurnal Manajemen Akuntansi (2022) vol.2 no.1 page 142-152

H7 = X2  $\longrightarrow$  Y  $\longrightarrow$  Z

- Hellen Vera Simanjuntak Jurnal Kinerja (2018) vol.15 no.2 page 82-99
- Della Amalia Putri dan Retno Purwani Setyaningrum Jurnal *Of Social Science Research* (2023) vol.3 no.4 page 280-292

### 3.3.2 Deskripsi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 2 Deskripsi Operasional Variabel

	<b>Instrumen/Dimensi</b>	<b>Penjelasan atas Instrumen Variabel</b>
Prestasi kerja (X1) Puspasari (2019)	1. Mutu Kerja	Merupakan suatu ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam pekerjaan seorang karyawan.
	2. Kualitas Kerja	Berbicara mengenai kualitas kerja tidak jauh dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
	3. Ketangguhan	Ketangguhan sendiri berkaitan dengan Tingkat kehadiran karyawan atau memiliki absensi yang baik, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat dia bekerja.
	4. Sikap	Merupakan sikap yang ada pada tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
Komitmen organisasi (X2) Wokas <i>et al</i> (2022)	1. Komitmen Efektif	Komitmen efektif adalah komitmen yang memiliki hubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.
	2. Komitmen Berkelanjutan	Merupakan komitmen yang berhubungan dengan besarnya keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

	3. Komitmen Normatif	Merupakan komitmen yang berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan.
Promosi Jabatan (Z) Supriaddin (2020)	1. Kualitas	Merupakan tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu. Berkualitas dapat diartikan bahwa sesuatu yang mempunyai tingkat kualitas atau mutu yang baik.
	2. Kuantitas	Secara umum, kuantitas adalah ukuran nilai seseorang atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai.
	3. Ketepatan Waktu	Tersedianya informasi bagi pembuat Keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah Keputusan.
	4. Efektivitas	Pada dasarnya efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas juga merupakan sebuah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah dibentuk sebelumnya.
Kepuasan Kerja (Y) Puspasari (2019)	1. Menyenangi Pekerjaannya	Menyenangi pekerjaannya Karyawan sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjaannya kerana ia bisah mengerjakannya dengan baik.
	2. Menyenangi Pekerjaannya	Dalam hal ini karyawan tidak sadar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

	3. Kedisiplinan	Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,kesetiaan,keteraturan,dan keterlibatan.
	4. Moral Kerja	Merupakan kesepakatan batinnya yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2024)

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai dengan apa yang diharapkan adanya sebuah penelitian. Adapun pembahasan dalam populasi dan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 3.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Bintang Sukses Energi dan bekerja diwilayah Sumatra Selatan dengan minimal rentang waktu bekerja adalah minimal selama 1 (satu) tahun, dengan jumlah karyawan PT. Bintang Sukses Energi 452 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel menurut Wiley, (2017) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Untuk memperoleh sampel dapat menggunakan dengan rumus *slovin*. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yang kemudian didapatkan jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 90 karyawan.

Rumus *Slovin*:

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

Keterangan

n : jumlah sampel

N : Total populasi

e : Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel : 0,1%

maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{452}{1 + 452 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{452}{1 + 452 \times 0,01^2}$$

$$n = \frac{452}{1 + 4}$$

$$n = \frac{452}{5}$$

$$n = 90 \text{ sampel}$$

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Penyusunan skripsi memerlukan sebuah metode untuk Menyusun dan melengkapi data penelitian yang sudah ada. Tahapan dalam metode pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Observasi**, dengan melakukan pengamatan langsung ke karyawan PT. Bintang Sukses Energi.
2. **Study Pustaka**, dengan membaca, mengutip, dan juga membuat catatan yang bersumber dari bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan prestasi kerja, komitmen organisasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja,
3. **Kuesioner**, dengan cara menyebar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu Skala Likert dengan bobot nilai setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Bobot Nilai Skala Likert

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Data Sekunder yang diolah (2024)*

### 3.6 Metode Analisis Data

Untuk menguji suatu hipotesis dan data yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengolahan data berupa *software computer* yaitu program SmartPLS (*Partial least square*) versi 3.0 untuk uji hipotesis. SmartPLS (*Partial least square*) merupakan sebuah aplikasi bantu Analisa yang menggunakan *bootsraping*, oleh karena itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah dalam menggunakan SmartPLS. Selain masalah normalitas, SmartPLS tidak memiliki jumlah minimum untuk sampel penelitian. Analisa pada SmartPLS dilakukan 3 (tiga) tahap, diantaranya :

1. Analisa *outer model*
2. Analisa *Inner Model*
3. Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1 Analisa Outer Model

*Analisa Outer Model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu data. *Analisa Outer Model* ini akan menghasilkan *output* hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

##### 1. Merancang Model

Perancangan model ini menggunakan *path outer model* pada aplikasi



SmartPLS dan membuat jalur penghubungan antar variabel.

## 2. Uji Validitas

### a. *Convergen validity*

*Convergen validity* bertujuan untuk menilai *outer model* yang diukur dari nilai *outer loading*. *Convergen validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/ indikator dengan skor konstruksinya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,50.

### b. *Discriminant validity*

Analisa *discriminant validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika memiliki nilai *average variance extracted* (AVE)  $\geq 0,5$ .

## 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui nilai konsistensi suatu alat ukur uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan *composite reliability*. Jika koefisien *Cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  maka instrument dinyatakan reliabel. Analisa *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui kriteria reliabilitas dari masing-masing variabel. Batas minimum untuk tingkat reliabilitas yaitu 0,7. Jika variabel memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 maka variabel dianggap memenuhi kriteria reliabilitas.

### 3.6.2 Analisa Inner Model

Analisa *Inner Model* dilakukan untuk menguji koefisien determinasi atau menguji hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten. Perhitungan analisa *Inner Model* dapat dilihat dari besar nilai *R Square*.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *path coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *path coefficient* yaitu sebesar 5%,  $t = 1,96$ . Apabila nilai t-statistik lebih besar ( $>1,96$ ), maka hipotesis tersebut signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.