

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh berada di Jl. Mr. Mohd. Hasan No. 89, Batoh, Banda Aceh. Pada Bulan Februari 2025 sampai dengan Agustus 2025, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AGT
Pengajuan Judul							
Persetujuan Judul dan Dosen Pembimbing							
Pembagian Surat Permohonan Ijin Penelitian							
Penyusunan Proposal (Bab 1, 2, 3, DP + Kuesioner)							
Seminar Proposal							
Perbaikan Hasil Seminar Proposal							
Penelitian dan Penulisan Bab 4 & 5							
Penyerahan Working in Progress 2 (WP-2)							
Sidang Tesis & Ujian Komprehensif							
Sidang Tesis & Ujian Komprehensif (Susulan)							
Perbaikan Tesis							
Persetujuan dan Pengesahan Tesis							

Sumber: Rencana Penelitian (2025)

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi, (Sugiyono, 2021).

3.3. Unit Analisis Data

3.3.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2020) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh jumlah berdasarkan informasi dari pihak bank sebanyak 2186 karyawan ditahun 2024.

Tabel 3.2. Data Karyawan Data Karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh 2022-2024

	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Pegawai Tetap	1901	1879	1873
Pegawai Tidak Tetap	318	318	292
Trainee	21	21	21
Total Seluruh Pegawai	2240	2218	2186

Sumber : Bank Aceh Syariah Banda Aceh. (2025)

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Tabel 3.3. Data Sampel Karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh

No	Bank Aceh Syariah - Transaksi Devisa	Total Karyawan
1	Kantor Pusat	
	- Divisi Tresuri	12
	- Divisi Operasional dan Akuntansi	5
	- Divisi Korporate dan Komersial	5
	- Divisi Kepatuhan	5
	- Divisi Risk Manajemen	5
	- Divisi UMKM	5
	- Divisi Dana dan Jasa	5
	- Divisi Audit Internal	5
	- Divisi Teknologi Informasi	5
	- Divisi Tresuri	

2	Kantor Cabang Utama	10
3	Kantor Cabang Jakarta	10
4	Kantor Cabang Medan	10
5	Kantor Cabang Lhokseumawe Merdeka	10
6	Kantor Cabang Takengon	10
7	Kantor Cabang Meulaboh	10
8	Kantor Cabang Sabang	10
	Total Karyawan yang diberikan pelatihan devisa	122

Sumber: Peneliti (2025)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Purposive sampling, sampel jenuh. (Sujarweni, 2020) . Peneliti memilih sampel secara sengaja karena dianggap paling bisa memberikan informasi yang relevan untuk penelitian, Tidak semua karyawan atau semua data diambil, hanya yang memenuhi kriteria karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dilakukan oleh bank Aceh. Sehingga sampel penelitian ini sebanyak 122 karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sudaryono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Menurut Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Angket (*Kuesioner*) Pengumpulan informasi yang dilakukan secara tidak langsung berarti peneliti tidak berinteraksi langsung dengan responden. Sarana untuk mengumpulkan data dalam hal ini adalah sebuah daftar pertanyaan komprehensif mengenai berbagai aspek yang diperlukan oleh peneliti untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengumpulan data kuesioner *Google Form*.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

3.5.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas pelatihan kerja dan kompetensi yang penulis defenisikan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X₁)

Pelatihan adalah Pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka saat ini, sementara pengembangan bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk masa depan.

Menurut (Sze et al., 2019) Ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu: Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, Peningkatan kompetensi, Kualitas materi dan penyampaian, Dampak pada keterlibatan karyawan, dan Penerapan dalam pekerjaan

2. Kompetensi (X₂)

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan profesional.

Menurut (Hutahaeen, 2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah Pengetahuan (*Knowledge*), Pemahaman (*Understanding*), Kemampuan (*Skill*) dan Nilai (*Value*).

3.5.2. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri setiap individu, yang dapat dipicu dan dikembangkan melalui berbagai tekanan eksternal serta imbalan, baik moneter maupun non-moneter. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Motivasi diukur menggunakan lima indikator, menurut (Hasibuan, 2020) yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan hubungan social, Kebutuhan pengakuan dan Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri.

3.5.3. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan.

Kinerja merujuk pada seberapa efektif seseorang menjalankan strategi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan perannya, serta menunjukkan kompetensi yang relevan bagi organisasi tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2020), adalah sebagai berikut, Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, Tanggung Jawab.

Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Pelatihan Kerja (X1) Pelatihan adalah Pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka saat ini, sementara pengembangan bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk masa depan.	1. Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan 2. Peningkatan kompetensi 3. Kualitas materi / penyampaian 4. Dampak pada keterlibatan karyawan 5. Penerapan dalam pekerjaan 6. Evaluasi	Skala Likert 1-5
Kompetensi (X2) kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan atribut personal yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan profesional.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>Skill</i>) 4. Nilai (<i>Value</i>)	Skala Likert 1-5
Motivasi kerja (<i>Intervening</i>) Motivasi kerja merupakan kekuatan yang tersembunyi dalam diri setiap individu, yang dapat dipicu dan dikembangkan melalui berbagai tekanan eksternal serta imbalan, baik moneter maupun non-moneter. Faktor-faktor ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan social 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merujuk pada seberapa efektif seseorang menjalankan strategi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan perannya, serta menunjukkan kompetensi yang relevan bagi organisasi tersebut.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab	Skala Likert 1-5

Sumber: Peneliti (2025)

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2021). Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara

melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

3.6.1. Skala dan Angka Penafsiran

Dalam penelitian menggunakan kuesioner. Maka untuk penilaiannya menggunakan *skala likert*. Skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena social. Berikut adalah jawaban dari pertanyaan pengukuran skala likert.:

Tabel 3.5. Skala Likert

ITEM	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh interval penafsiran seperti terlihat pada Tabel 3.5 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3.6. Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu-ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Hasil penelitian, 2025 (Data diolah)

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah:

$$M = \frac{\sum f(X)}{n}$$

Keterangan:

M = Angka penafsiran

F = Frekuensi jawaban

x = Skala nilai

n = Jumlah seluruh jawaban

3.7. Analisis Data Statistik

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali, 2019). Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Menurut (Ghozali, 2018) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Berikut hasil analisis statistika deskriptif

Kategori Jawaban	Jumlah Karyawan (frekuensi)	Presentase (%)
Sangat setuju	78	64%
Setuju	41	34%
Netral	1	1%
Tidak setuju	2	1%
Sangat tidak setuju	0	0%
Total	122	100%

Sumber: Hasil penelitian, 2025

Dari tabel ini, kita dapat langsung melihat bahwa mayoritas karyawan, yaitu 64%, memberikan jawaban "Sangat Setuju". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan

merasa Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening memang meningkatkan produktivitas mereka.

3.8. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

a. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Indikator-indikator individual yang memiliki nilai korelasi di atas 0,7 dianggap dapat diandalkan.

b. Discriminant Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

c. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Nilai *composite reliability* 0,6-0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

2. Model Struktural (Inner Model)

Menurut (Ghozali dan Latan, 2020), Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Kriteria	Rule of Thumb
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al 2011)

Sumber: (Ghozali dan Latan, 2020)

3.9. Uji hipotesis

Menurut (Ghozali, 2021), pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.