**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Metode Penelitian yang Digunakan**

Berdasarkan kebutuhan penelitian yang telah dijabarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab 1, maka metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2011:11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri,baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat pertandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan di analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2011:11), adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

1. **Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan variabel penelitian yang menjelaskantentang variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda, definisi variabel juga memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukann. Operasionalisasi variabel penelitian menjabarkan variable menjadi konsep, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variable penelitian.

1. **Variabel penelitian**

Variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58).

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen pada penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan lingkungankerja (X2).
2. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimensi pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2011:44).
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan (A. S. Munandar, 2010: 288).
4. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
5. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:75).
6. **Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti, konsep variabel, indikator, skala pengukuran, dan kuesioner yang akan dipahami dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2011; 11), Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Operasionalisasi variabel ini dijelaskan dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Ukuran** | **Kuesioner** |
| **(X1)**  **Pelatihan**  Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimensi pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.  **Mangkunegara (2011: 44)** | Instruktur | Pemberian materi | Tingkat kemampuan memberikan materi | Instruktur menyampaikan materi dengan jelas |
| Pendidikan | Tingkat ketepatan pendidikan yang memadai | Instruktur menguasai materi yang  Disampaikan |
| Peserta | Persyaratan | Tingkat kualifikasi peserta | KPSBU terpilih sebagai peserta yang mengikuti pelatihan yang sudah direncanakan |
| Semangat | Tingkat semangat peserta untuk mengikuti pelatihan | KPSBU mngikuti materi pelatihan dari awal hingga akhir dengan serius |
| Materi | Kesesuaian Materi dan tujuan | Tingkat kesesuaian materi dengan tujuan | Materi pelatihan sesuai untuk mencapai tujuan |
| Pemahaman | Tingkat kesesuaian pemahaman peserta | Materi pelatihan sesuai dengan latar belakangpemahaman peserta |
| Metode | Bagian materi | Tingkat kesesuaian materi peserta pelatihan | Sebelum kegiatan pelatihan dilakukan, terlebih dahulu diberikan pengarahan yang sesuai dengan materi pelatihan |
| Metode yang efektif dengan materi | Tingkat kesesuaian metode yang diberikan | Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan |
| Tujuan | Rencana | Tingkat penyesiuaian rencana | Pelatihan yang diselenggarakan memiliki arti yang jelas bagi saya |
| Sosialisasi | Tingkat sosialisasi dengan peserta tentang pelatihan | Setiap kegiatan pelatihan dapat tersosialisasikan dengan baik |
| Sasaran | Kriteria | Tingkat kriteria yang terinci | Kriteria dalam pelatihan harus sesuai dan terperinci |
| **(X1)**  **Lingkungan Kerja**  Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.  **(A. S. Munandar 2010: 288)** | Lingkungan kerja fisik | Kebisingan | Tingkat kebisingan dari suara mesin diruang kerja | Saya merasa tidak terganggu dengan kebisingan dari suara mesin di lingkungan kerja |
| Keamanan | Tingkat rasa aman karyawan dari PHK | Saya merasa aman dalam bekerja dari pemutusan hubungan kerja |
| Penerangan | Tingkat penerangan dari cahaya lampu | Saya merasa cukup dengan penerangan dari cahaya lampu |
| Suhu udara | Tingkat suhu udara yang nyaman | Suhu udara/temperatur di ruangan kerja saya sudah dirasakan nyaman |
| Fasilitas | Tingkat fasilitas alat kerja yang memadai | Saya diberi fasilitas kerja yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan |
| Dekorasi | Tingkat penataan tempat kerja yang baik | Tempat kerja saya sudah tertata dengan rapih |
| Lingkungan kerja non-fisik | Hubungan rekan kerja setingkat | Tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan | Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan |
| Hubungan bawahan | Tingkat adanya menghargai kepada karyawan | Saya mempunyai sifat kekeluargaan yang baik dengan bawahan |
| Hubungan atasan | Tingkat adanya menghargai kepada atasan | Saya mempunyai sifat kekeluargaan yang baik dengan atasan |
| **(Y)**  **Kinerja Karyawan**  Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  **(Mangkunegara 2011: 75)** | Kualitas Kerja | Penghargaan | Tingkat dorongan untuk memperoleh penghargaan | Saya selalu bekerja dengan baik  agar dapat memperoleh penghargaan |
| Kemampuan | Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan | Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik |
| Keterampilan | Tingkat keterampilan mengerjakan pekerjaan | Saya mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan |
| Hasil kerja | Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan |
| Kuantitas Kerja | Waktu dalam bekerja | Tingkat waktu dalam bekerja | Saya memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik |
| Pencapaian target | Tingkat pencapaian target | Saya mencapai target dari yang ditetapkan perusahaan |
| kerjasama | Jalinan kerjasama | Tingkat menjalin kerja sama dengan rekan kerja | Saya berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja |
| Kekompakan | Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja | Saya bekerjasama dalam suatu tim |
| Tanggung jawab | Hasil kerja | Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja | Saya memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan |
| Mengambil keputusan | Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan | Saya mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam suatu pekerjaan |
| Inisiatif | Kemandirian | Tingkat kemandirian untuk menyeleaikan pekerjaan | Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan |

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, (2010:115). Populasi dari penelitian ini adalah Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar yang berjumlah 298 orang.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono:2010:116). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin yang dikemukakan oleh Husen Umar (2008:146), yaitu:

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, tingkat

kesalahan berkisar 1-10% (α)

Berdasarkan rumus diatas, dengan jumlah populasi sebanyak 298 orang maka dapat dihitung ukuran sampel sebagai berikut:

n = = 86

Dari perhitungan maka ukuran sample dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 171 responden.

1. **Teknik Sampling**

Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan*Nonprobability.* Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah probability sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:118).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara Sampel Random Sampling, yaitu teknik sampling dimana pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010:118).

1. **Jenis dan Sumber Data**

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif atau kuantitatif yang menunjukan fakta (Ridwan, 2006:106).

1. **Jenis Data**

Menurut jenisnya data terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka (Ridwan, 2006:106). Untuk mengkategorikan nilai-nilai hasil rekapitulasi jawaban responden maka diperlukan dibuat data kontinum (interval) yaitu data yang menunjukan adanya jarak antara data yang satu dengan yang lain (Suharsimi Arikunto, 2010:275).

1. **Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek darimana data diperoleh (Arikunto, 2010:129). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono (2010:193) menyatakan:“Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh responden.

1. **Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket/kuesioner, metode dokumentasi dan metode studi kepustakaan.

1. **Metode Angket/Kuesioner**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden (Ridwan, 2006:76). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, masa kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berisi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yangs sesuai.

1. **Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengungkapkan tentang gambaran umum lokasi kantor KPSBU beserta struktur organisasi nya.

1. **Metode Studi Kepustakaan**

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari para ahli dan teori-teorinya melalui sumber bacaan dan buku-buku yang relevan.

1. **Metode Analisis yang Digunakan**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam dalam bentuk tabel.

1. **Skala Likert**

Menurut Sugiyono (2013:93) Skala Likertdigunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai dalam skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan lima, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot Nilai** | |
| **Bila Positif** | **Bila Negatif** |
| 1 | SS (Sangat Setuju) | 5 | 1 |
| 2 | S (Setuju) | 4 | 2 |
| 3 | KS (Kurang Setuju) | 3 | 3 |
| 4 | TS ( Tidak Setuju) | 2 | 4 |
| 5 | STS ( Sangat Tidak Setuju) | 1 | 5 |

Sumber :Sugiyono (2013 : 94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

NJI (Nilai Jenjang Interval) =

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

* + - * 1. Indeks Minimum : 1
        2. Indeks Maksimum : 5
        3. Interval : 5-1 = 4
        4. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

**Tabel 3.3**

**Kategori Skala**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Skala** | | **Kategori** |
| 1,00 | 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 | 2,60 | Tidak Baik |
| 2,61 | 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 | 4,20 | Baik |
| 4,21 | 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiono (2013:134)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik | Sangat Baik |
| 1.80  1.00 | 2.60 | 3.40 | 4.20 | 5.00 |

**Gambar 3.1**

**Garis Kontinum**

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2013:206) yang dimaksud analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generelisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai pelatihan, lingungan kerja, dan kinerja karyawan.

1. **Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verikatif.

1. **Uji Validitas**

Menurut Masrum, sebagaimana dikutip Sugiyono (2004:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat ke validitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *person product moment* sebagai berikut:

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

∑X = Jumlah skor item

∑XY = Jumlah skor total (seluruh item)

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2004:121), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Reliabilitas sering juga disebut uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan menggunakan rumusan sebagai berikut:

Dimana: r = Koefisien korelasi person

n = Jumlah responden

A = Skor item ganjil

B = Skor item genap

Setelah diketahui nilai korelasinya maka hasil dari korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Split Half.* Adapun rumusnya adalah:

Dimana: r = Reliabilitas seluruh instrument

Rb = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas intsrumen maka nilai tersebut dibandingankan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila , maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

1. **Analisis Pengolahan Data dan Uji Hipotesis**
2. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier ganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Analisis yang digunakan disini adalah regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan:

y = a + β1x1 + β2x2

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Nilai tetap atau bilangan konstanta

β1β2 = Koefisien regresi / koefisien pengaruh dari X1 dan X2

X1 = Variabel bebas (pelatihan)

X2 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

1. **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel terikat (Y). Rumus Korelasi ganda adalah:

Rxy =

Dimana:

R = Koefisisen korelasi ganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat

JK(total) = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Banyaknya korelasi -1 ≤ r ≤1 yaitu dengan ketentuan untuk r adalah sebagai berikut:

r = -1, berarti terdapat hubungan linear negative antara X dan Y

r = 0, berarti tidak terdapat hubungan linear antara X dan Y

r = 1, berarti terdapat hubungan linear positif antara X dan Y

Adapun untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:183) sebagai berikut:

**Tabel 3.4**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Internal Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 1,000 | Sangat rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangat Kuat |

**Sumber: Sugiyono (2004:184)**

1. **Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat penduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (pelatihan), X2 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari dan . Nilai dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

H0 : β1 = β2 = 0 , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : β1 & β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu α=0,05. Selanjutnya hasil hipotesis dibandingkan dengan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika > , maka H0 ditolak , Ha diterima.

Jika < , maka H0 diterima, Ha ditolak.

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai dengan . Nilai dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji T:

1. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternative (Ha):

H0 : β1 = 0 , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : β1 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0 : β2 = 0 , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabellingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1. Taraf nyata yang digunakan adalah α= 0,05 nilai dibandingkan dengan dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika > , maka H0 diterima , Ha ditolak.

Jika < , maka H0 ditolak, Ha diterima.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sienbesarnya pengaruh pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam presentasi, dengan rumus:

Kd = r2 x 100%

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r2  =Kuadrat koefisien korelasi

1. **Rancangan Kuesioner**

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuisoner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuisoner ini berisi pernyataan mengenai variabel penilaian pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Koperasi Peternak Susu Bandung Utara (KPSBU) yang beralamat diJl. Kayu Ambon No.38, Lembang, Kabupaten Bandung Barat,Jawa Barat 40391, Indonesia.Penelitian yang dilakukan dari bulan Desember 2016 sampai selesai.