

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT XX BENHIL JAKARTA PUSAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

NISRINA SALSABILA

NIM : 64200763

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta
2024**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nisrina Salsabila
NIM : 64200763
Jenjang : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat**" adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik orang lain atau badan tertentu, saya bersedia di proses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024



Yang menyatakan,

Handwritten signature of Nisrina Salsabila.

Nisrina Salsabila

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nisrina Salsabila
NIM : 64200763
Jenjang : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data dan informasi dalam karya ilmiah penulis dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat"** merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil riset pada:

Nama Perusahaan : PT XX
Alamat : Jl. Bendungan Hilir Raya No. 26 Jakarta Pusat 10260
Waktu Penelitian : 3 April 2024 sampai dengan 8 Mei 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam benyak akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikia pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 27 Juni 2024



Nisrina Salsabila

LEBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Nisrina Salsabila
NIM : 64200763
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 16 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P., M.B.A.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedy Syahyuni, S.E., S.IP., M.M.



Penguji II : Elmira Siska, S.P., M.B.A., Ph.D.



LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat”** adalah hasil karya tulis asli Nisrina Salsabila dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruh karya tulis ini, tanpa seizin peneliti.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin peneliti dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini.

Nama : Nisrina Salsabila
Alamat : Jl. Petamburan I, Kel. Petamburan, Kec. Tanah Abang, Jakarta Pusat, Prov. Daerah Khusus Jakarta (DKJ)
No. Telp : 089616734399
E-mail : nisrinasalsabila246@gmail.com

KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200763
Nama Lengkap : Nisrina Salsabila
Dosen Pembimbing : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	30 Maret 2024	Bimbingan Perdana, Pengajuan Judul dan ACC Judul	
2.	06 April 2024	Pengajuan Bab I Pendahuluan dan ACC Bab I Pendahuluan	
3.	26 April 2024	Pengajuan Bab II dan Revisi Bab II Tinjauan Pustaka	
4.	27 April 2024	Membahas revisi Bab II, ACC Bab II dan pengajuan Bab III Metode Penelitian	
5.	09 Mei 2024	Revisi Bab III dan Pengajuan Kuesioner	
6.	11 Mei 2024	Bahas Bab III dan kuesioner	
7.	21 Mei 2024	Revisi Bab III dan kuesioner	
8.	25 Mei 2024	ACC Bab III, kuesioner dan pengajuan Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	
9.	9 Juni 2024	Revisi Bab IV	
10.	20 Juni 2024	Revisi Bab IV dan Pengajuan Bab V	
11.	23 Juni 2024	Revisi Bab IV dan Bab V	
12.	27 Juni 2024	ACC Bab IV,V dan ACC keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024
Diakhiri pada tanggal : 27 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 12

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing



Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA

LEMBAR PERSEMBAHAN

"Kebahagiaan bukanlah sesuatu yang harus dicapai. Kamu bisa bahagia selama proses mencapai sesuatu" Kim Namjoon

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah sehingga penulis masih diberikan kesempatan dan kelancaran untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayah Tercinta, Ridwan. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Mama Tersayang, Titin Suswati. Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang diberikan, mama menjadi pengingat dan penguat yang paling hebat. Terima kasih, Mama.
3. Abang Terkasih, Raka Muhamad Ridwan. Terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat walaupun melalui celotehnya, tetapi penulis yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi. Terima kasih atas dukungan dan kasih sayang yang luar biasa.
4. Bapak Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir. Terima kasih telah memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ibu Wenda Vitasari selaku HRGA Manager PT XX. Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset di perusahaan tersebut dan terima kasih atas segala bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis.
6. Sepupuku, Sofi Muarofah. Terima Kasih telah memberikan semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah selama penulisan tugas akhir.
7. Sahabat seperjuanganku, Sella Novitasari dan Erika Sahrani. Terima kasih telah berjuang dan melewati badai bersama-sama hingga kita sampai diakhir perkuliahan ini, penulis bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurya penulis memiliki kalian dalam hidupnya.
8. Kepada semua teman-teman, saudara yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih banyak atas dukungan dan kata-kata semangat yang diberikan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XX Benhil Jakarta Pusat”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika
4. Bapak Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Ibu Wenda Vitasari selaku HRGA Manager PT XX Benhil Jakarta Pusat.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 27 Juni 2024

Penulis,



Nisrina Salsabila

ABSTRAK

Nisrina Salsabila (64200763), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat.

Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu hal yang mendorong tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT XX Benhil Jakarta Pusat sebanyak 67 orang. Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel penelitian sebanyak 67 responden. Penelitian ini menggunakan deskriptis kuantitatif statistik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,435 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai 0,624 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara uji F (simultan), lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$, dan uji determinasi dengan nilai *R square* 0,578 maka lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nisrina Salsabila (64200763), The Effect of Work Environment and Employee Engagement on Employee Performance of PT XX Benhil, Central Jakarta.

Human resources are an important factor in an organization, optimal employee performance is one of the things that drives the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and involvement on employee performance of PT XX Benhil, Central Jakarta. The sample in this study were 67 employees who worked at PT XX Benhil, Central Jakarta. Data collection methods in conducting this research by distributing questionnaires to a research sample of 67 respondents. This study uses descriptive quantitative statistics. The results showed that partially the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance seen from the regression coefficient value of 0.435 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Employee involvement has a positive and significant effect on employee performance seen from the regression coefficient value of 0.624 and a significant value of $0.000 < 0.05$. In the F test (simultaneously), the work environment and employee involvement together have a significant effect on employee performance seen from the significant value of the F test $0.000 < 0.05$, and the determination test with an R square value of 0.578, the work environment and employee involvement affect employee performance by 57.8% and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance

INFORMATIKA
UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH	iii
LEBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	3
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Deskripsi Konseptual	6
2.2. Penelitian yang Relevan	12
2.3. Kerangka Berpikir	15
2.4. Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1. Desain Penelitian	17
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	17
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	19
3.4. Teknik Pengumpulan Data	20

3.5. Teknik Analisis Data.....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Hasil Penelitian.....	31
4.2. Uji Kualitas data.....	37
4.3. Uji Asumsi Klasik	41
4.4. Analisis Linear berganda.....	45
4.5. Pengujian Hipotesis.....	47
4.6. Uji Koefisien Determinasi.....	48
4.7. Pembahasan hasil penelitian.....	49
4.8. Implikasi Penelitian.....	51
4.9. Keterbatasan Penelitian	53
BAB V PENUTUP.....	54
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	62
SURAT KETERANGAN RISET.....	63
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	65



UNIVERSITAS

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Peneliti Yang Relevan.....	12
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel	20
Tabel III.2	Skala <i>Likert</i>	22
Tabel III.3	Tingkat Hubungan Reliabilitas.....	24
Tabel IV.1	Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel IV.2	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
Tabel IV.3	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja.....	32
Tabel IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	33
Tabel IV.5	Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja (X2)	34
Tabel IV.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X1).....	38
Tabel IV.8	Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X2).....	38
Tabel IV.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel IV.10	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	40
Tabel IV.11	Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2).....	40
Tabel IV.12	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	40
Tabel IV.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	42
Tabel IV. 14	Hasil Uji Glatser Heteroskedastistas	44
Tabel IV. 15	Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel IV. 16	Hasil Uji Analisi Linear Berganda.....	46
Tabel IV. 17	Hasil Uji t.....	47
Tabel IV. 18	Hasil Uji F	48
Tabel IV. 19	Hasil Uji KD Simultan	49

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pikir.....	16
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	41
Gambar IV.2 Normal Probability Plot.....	42
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastistas	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A1	: Data Responden.....	65
Lampiran A2	: Skor Dan Keterangan Setiap Pilihan Jawaban.....	65
Lampiran A3	: Pertanyaan Kuesioner Lingkungan Kerja (X1).....	65
Lampiran A4	: Pertanyaan Kuesioner Keterlibatan Karyawan (X2).....	66
Lampiran A5	: Pertanyaan Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	66
Lampiran B1	: Salah Satu Jawaban Responden	67
Lampiran B2	: Tabulasi Jawaban.....	72
Lampiran C1	: Uji Validitas	78
Lampiran D1	: Distribusi t tabel	80
Lampiran D2	: Distribusi r tabel	81
Lampiran D3	: Distribusi f tabel	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Segala bisnis harus memiliki kemampuan demi menambah kompetensi karyawannya di era globalisasi saat ini. Ini dapat dicapai melalui penerapan program yang dirancang khusus untuk memajukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan adalah dua dari banyak faktor yang menjadi pengaruh pada kinerja pekerja (Fahrizal, Bagia, & et al., 2020).

Lingkungan kerja ialah situasi di mana karyawan menuntaskan tugas yang diberikan oleh satu perusahaan, lingkungan kerja pasti terhubung langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja juga membutuhkan ruang penyimpanan peralatan dan perlengkapan kerja yang sesuai dengan perannya, serta kondusi kerja yang ramah pekerja untuk mempercepat kegiatan produksi dan menyelesaikan tugas. Mengingat lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat para pekerja melaksanakan kewajibannya, lingkungan kerja seharusnya membuat karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka (Karina, Gadzali, & et al., 2020).

Keterlibatan karyawan harus diperhatikan selain lingkungan kerja. Keterlibatan karyawan diduga sebagai bentuk sinergi antara karyawan dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam jangka panjang. Hanya 25% dari 1.200 karyawan milenial di Indonesia yang merasa terlibat secara penuh dalam perusahaan, menurut survei *Dale Carnegie Indonesia* (DCI). Jika karyawan merasa terlibat dalam perusahaan, mereka akan lebih

berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan kurang terlibat, hal itu akan menyebabkan perasaan buruk, ketidakpuasan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Generasi milenial akan melihat keterlibatan dalam perusahaan sebagai penghargaan bagi mereka (Manikotama, Lubis, & et al., 2022).

Sumber daya manusia PT XX bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menginginkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk menyelesaikan semua tugas dengan baik. Ini harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan (Wokas, Dotulong, & et al., 2022).

PT XX Benhil ini merupakan perusahaan printing dan percetakan dokumen yang berbasis di Jakarta, PT XX ini banyak memperkerjakan karyawan dan banyak di kunjungi secara langsung oleh konsumen. Karena sebagian besar karyawan bertemu langsung oleh konsumen maka karyawan harus melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan seperti melihatkan lingkungan kerja yang baik dan melibatkan karyawannya sebagai bentuk sinergi yang baik.

Ini diperlukan agar dapat memnunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan juga sebagai sebuah proses atau interaksi yang menghasilkan suau keterlibatan yang baik

Berdasarkan latar belakang ini, penulis ingin menyelidiki "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat."

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka terdapat beberapa rumusa masalah dalam skripsi ini, diantaranya:

1. Apakah lingkungan kerja perusahaan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Jakarta Pusat?
2. Apakah keterlibatan karyawan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Jakarta Pusat?
3. Apakah Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT XX Jakarta Pusat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, beberapa tujuan pada penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Jakarta Pusat.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XX Jakarta Pusat.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XX Jakarta Pusat

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat untuk banyak pihak, seperti:

1. Untuk Penulis

Dapat menambah interpretasi mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan, serta dapat memenuhi ketentuan dalam mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S-1) dalam Universitas Bina Sarana Informatika.

2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini mampu sebagai sebuah dasar oleh instansi dalam memajukan lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan, dalam menerapkan manajemen perusahaan yang efektif.

3. Untuk Pembaca

Hasil penelitian ini sebagai objek penelitian dan meningkatkan acuan di dunia akademik yang berkaitan dengan pengelolaan SDM secara spesifik seputar lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, serta kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan di PT XX Jalan Bendungan Hilir No.46 RT.8/RW.1, Tanah Abang, Jakarta Pusat. Data yang diambil pada periode April-Mei 2024 dengan menggunakan kuisioner, terkumpul sebanyak 200 populasi yang datanya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 25 dan *Microsoft Excel*. Jumlah responden yang didapatkan sebanyak 67 responden data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi dengan nilai $\text{sig} > 0,05$.

1.6. Sistematika Penulisan

Di elemen sistematika penulisan, peneliti menunjukkan bab-bab dan isi skripsi sehingga pembaca lebih mudah memahaminya. Bagian-bagian ini adalah (Lailatul Mufidah, 2021) :

Bab I Pendahuluan

Untuk membantu pembaca memahami judul, bab ini memberikan latar belakang dan sketsa pembahasan dari judul yang diambil peneliti.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini mencakup teori yang ada kaitannya, serta judul yang dipilih peneliti.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini mencakup deskripsi tentang teknik penelitian yang dipakai peneliti untuk menemukan data tentang masalah dengan membuat rancangan dan metode penelitian. Peneliti juga membahas data dan metode pengumpulannya, yang mengartikan informasi tentang populasi dan sampel yang dipakai.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mencakup hasil dari penelitian penulis

Bab V Penutup

Bab ini mencakup semua isi skripsi dan memberikan gambaran umum tentang kesimpulan. Ini juga mencakup rekomendasi untuk perusahaan yang diteliti serta penelitian setelahnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Bagian dari laporan adalah deskripsi konseptual, yang mencakup berbagai konsep teori yang berkenaan dengan judul penelitian. Kajian teori yang berkaitan atas variabel penelitian, meliputi variabel bebas dan terikat, adalah fokus dari deskripsi konseptual. Untuk penelitian ini, deskripsi konseptual meliputi lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan.

2.1.1. Lingkungan Kerja

A. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ada dampak langsung pada staf, dimana lingkungan kerja bisa memajukan kinerja staf. Meskipun demikian, tempat kerja yang di bawah standar dapat menurunkan produktivitas karyawan. Karyawan akan merasa nyaman bekerja pada suatu instansi atau lembaga apabila suasana kerja kondusif. Beralaskan uraian tersebut dapat diambil kesimpulannya yaitu lingkungan kerja paling ada pengaruh pada kinerja karyawan. Landasan dari tiap pakar mengenai lingkungan kerja yaitu seperti.

Jodie Firjatullah, et al., (2023) berpandangan lingkungan kerja yakni keseluruhan peralatan, material yang dihadapi dan kondisi tempat kerja, cara kerjanya serta tata kelola kerjanya baik sebagai individu maupun tim.

Ayunasrah, et al., (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, psikologi serta fisik inti lembaga yang berdampak bagi karyawan

dalam menjalankan kewajibannya. Kehidupan manusiawi tidak terhindar dari beragam kondisi lingkungan, antara orang dengan lingkungan termuat keterkaitan yang begitu berkesinambungan. Hal tersebut, individu senantiasa berupaya untuk menyesuaikan diri mengikuti kondisi lingkungan sekitar.

B. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho & Siregar (2020) ada dua dimensi yang membentuk lingkungan kerja, antarlain:

1. Lingkungan kerja fisik

Seluruh hal yang bewujud fisik yang hadir disekeliling lingkungan kerja yang bisa berpengaruh pada karyawan disebut lingkungan fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki parameter seperti:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan dan kenyamanan karyawan supaya mereka merasa nyaman dan aman saat mengerjakan tugas mereka.

b. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang layak amat diperlukan dalam menunjang karyawan saat menuntaskan kewajiban yang dikerjakannya didalam perusahaan.

c. Fasilitas

Karyawan membutuhkan fasilitas yang memadai guna sebagai pembantu selama menyelesaikan pekerjaan yang terdapat di perusahaan. Selanjutnya ada sesuatu yang harus diperhatikan yakni tentang tempat penyediaan untuk rehat setelah bekerja dan fasilitas ibadah.

d. Tersedianya Sarana Angkut

Bersama adanya transportasi yang tersedia, baik yang dialokasikan untuk pekerja atau angkutan umum yang berlokasi strategis, memungkinkan orang untuk berangkat kerja tepat waktu.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berarti interaksi kerja yang seimbang diantara karyawan bersama pimpinan. Beberapa indikatornya yaitu:

a. Hubungan Tim Setingkat

Hubungan sesama pekerja yang harmonis dan tanpa saling instrikt. Adanya hubungan keluarga yang kuat serta harmonis menjadi salah satu faktor untuk tetap tinggal dalam satu organisasi.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Tidak hanya hubungan yang harus dijaga dengan baik antara atasan dan karyawan mereka, tetapi juga harus ada rasa hormat antara mereka.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Perlu adanya kerjasama antara karyawan hingga berdampak pada saat mereka kerjakan. Apabila kolaborasi antar karyawan bisa harmonis maka pekerja bisa menuntaskan yang mereka kerjakan dengan tepat serta cepat.

C. Manfaat Lingkungan Kerja

Pujiyanto & Setiawan (2020) menyatakan bahwa adalah lingkungan kerja membantu meningkatkan semangat kerja, yang berarti lebih banyak produktif di tempat kerja, sebab bekerja oleh individu yang termotivasi memungkinkan kegiatan

disudahkan dengan cermat dan cepat. Ini berarti bahwa tugas dapat diselesaikan dengan benar dalam waktu yang ditetapkan.

2.1.2. Keterlibatan Karyawan

A. Definisi Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan (*Employee engagement*) adalah kondisi Psikologis dimana tenaga kerja merasa berhubungan dalam pencapaian perusahaan dan bersemangat untuk meningkatkan performa sehingga melampaui *job requirement* yang diinginkan.

Keterlibatan karyawan juga dapat didefinisikan sebagai tingkat seorang karyawan mengabdikan diri demi tugas mereka, menginvestasikan durasi dan usaha yang diberikan, serta menganggap bertugas sebagai bagian penting dari eksistensi mereka dalam kondisi totalitas (Putra, 2022).

B. Dimensi dan Indikator Keterlibatan Karyawan

Indikator keterlibatan karyawan adalah:

1. Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja adalah ketika seorang karyawan berpartisipasi dalam operasi perusahaan setiap hari.

2. Keikutsertaan

Ini dapat berarti bahwa karyawan berpartisipasi dalam operasi perusahaan setiap hari.

3. Kerja Sama

Keinginan untuk bekerja sama dan bergabung dengan kelompok dikenal sebagai kerja sama

C. Manfaat Keterlibatan Karyawan

Menurut Julian (2021), keterlibatan karyawan memiliki dua keuntungan :

1. Meningkatkan peluang pengambilan keputusan yang lebih baik, perencanaan yang lebih unggul atau melakukan penyesuaian secara efisien karena mencakup perspektif dan ide orang yang terkait langsung dengan keadaan di tempat kerja.
2. Dengan melibatkan mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan, partisipasi karyawan dapat meningkatkan rasa mempunyai dan tanggung jawab dalam memilih keputusan.

2.1.3. Kinerja

A. Definisi Kinerja

Kinerja adalah buah kerja yang diraih dari tenaga kerja di perusahaan setara dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Illanisa, et al., 2019). Kinerja juga mencakup aktivitas kegiatan serta *output* yang dihasilkan dari kegiatan tersebut.

Kinerja menurut Yusri (2020) merupakan *output* kerja baik berdasarkan sisi kualitas ataupun uantitas yang berhasil dicapai dari individu pekerja saat mengemban tanggung jawabnya sama dengan yang ditugaskan padanya. Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan

tugasnya, dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dan ketepatan waktu. (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Jika ada komponen yang berdampak, hasil perusahaan akan meningkat. Ada beberapa komponen yang berdampak pada kinerja ialah:

1. Faktor Kemampuan.

Faktor kemampuan (*ability*) dari sisi psikologis meliputi keunggulan bakat (*IQ*) dan keahlian, menunjukkan bahwa karyawan memiliki *IQ* 110–120 yang berada di atas rata-rata, menerima pembelajaran yang cukup bagi posisinya, serta mampu melakukan tugas sehari-hari dengan baik. Akan lebih mudah untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Sebab itu, pengurus atau karyawan mesti dipasangkan sesuai posisi dengan kepiawaiannya.

2. Faktor Motivasi.

Faktor motivasi merupakan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Hal yang mendorong karyawan untuk mendapat tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. Sikap mental adalah keadaan psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja mereka. Maka, dalam situasi ini, setiap anggota yang memiliki keunggulan, baik dari segi potensi (*IQ*) ataupun realitas, menjadi gampang dicapai sesuai target yang sudah diatur dalam organisasi jika mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka dan didorong oleh dorongan diri sendiri.

C. Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator ini dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja karyawan yang dicapai sebagai berikut adapun indikator kinerja :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. Penelitian yang Relevan

Referensi yang akan digunakan peneliti sebagai referensi saat mereka membuat hipotesis. Ini adalah beberapa studi terdahulu yang terkait pada studi yang segera dilaksanakan peneliti, lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan terhadap kinerja mereka.

Tabel II. 1
Peneliti Yang Relevan

Nama	Judul	Alat Analisis	Persamaan	Hasil Penelitian
(Julian, 2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Yamaha Music Manufacturing Indonesia	Analisis regresi linear berganda	Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan keterlibatan	Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memengaruhi motivasi untuk bekerja, kompetensi memengaruhi motivasi untuk bekerja, pelatihan berdampak pada tingkat kepuasan kerja, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dibandingkan keterampilan sehingga pengaruhnya kurang signifikan. Tidak seperti motivasi kerja, pelatihan berdampak langsung pada

				kepuasan kerja; sebaliknya, kemampuan kerja berdampak tidak langsung pada kepuasan kerja.
(Illanisa et al., 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung	Penelitian deskriptif verifikatif	Variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan	Temuan penelitian yang dilakukan di SD Islam Binar Indonesia Bandung mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan metode Uji T dan Regresi Linier Sederhana.
(Mulyadi & Pancasti, 2021)	Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	Penelitian kuantitatif dilaksanakan secara random sampling sederhana, dan alat bantuan kuesioner menggunakan skala Likert 10 poin.	Variabel yang diteliti adalah kinerja pekerja	Penelitian ini menghasilkan, membuktikan yaitu motivasi berdampak secara baik serta signifikan pada kinerja karyawan, serta terdapat hubungan yang sama pada budaya organisasi. Motivasi juga memiliki pengaruh yang tidak langsung pada kinerja pekerja.
(Putra, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang	Metode pengumpulan data melalui kuisisioner	Variabel yang diteliti yaitu keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan	Hasil uji SPSS tentang kepuasan kerja serta keterlibatan karyawan berhubungan dengan kinerja. Angka f hitung senilai 100,856 melebihi angka f tabel 3,35, yang menunjukkan pengaruh signifikan sehingga
(Sihalo & Siregar, 2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan	Metode penelitian yaitu survei. Jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif serta ada	Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian ini menghasilkan, yaitu lingkungan kerja memiliki dampak baik serta signifikan pada kinerja pekerja secara parsial. Kata Kunci: Kondisi Kerja dan Prestasi Karyawan.

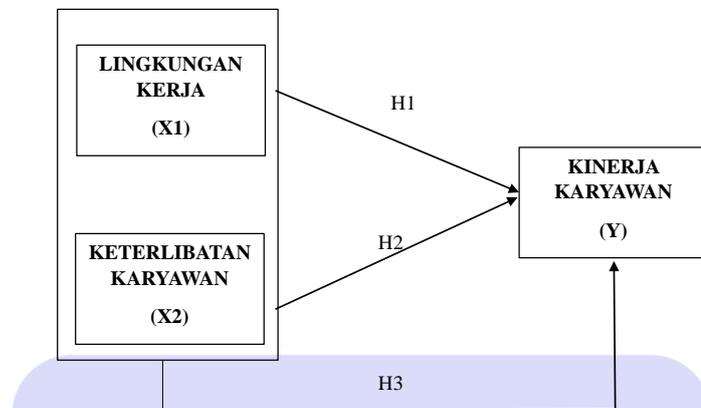
		tujuan dalam memaparkan fenomena (explanatory research)		
(Karina et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera	Metodenya ialah explanatory research	Variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata 3,84 yang menunjukkan kualitas yang baik, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 3,43 yang menunjukkan kualitas yang tinggi. Persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$ menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, dengan angka korelasi senilai 0,789 yang menunjukkan hubungan yang kuat, serta memiliki determinasi senilai 62,2%. Uji hipotesis memperlihatkan bahwa signifikansi senilai $0,000 < 0,05$.
(Manikotama et al., 2022)	Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja	skala loyalitas kerja, skala budaya organisasi, dan skala keterlibatan karyawan	Variabel yang diteliti yaitu keterlibatan karyawan	Hasil penelitian membuktikan yaitu budaya organisasi serta keterlibatan pekerja mempengaruhi loyalitas kerja di pekerja generasi millennial dalam Kota Balikpapan.
(Fahrizal et al., 2020)	"Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal	Variabel yang diteliti yaitu keterlibatan dan kinerja karyawan	Studi ini menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta hubungan langsung antara keterlibatan di tempat kerja dan kinerja. Selain itu, hubungan yang menguntungkan telah terlihat antara kinerja pekerja dan kepuasan kerja. Di Hotel Banyualit Resort & Spa Lovina, partisipasi kerja

				juga memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.
(Wokas et al., 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan analisis linear berganda	Variabel yang diteliti yaitu keterlibatan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Penelitian ini membuktikan yaitu gaya kepemimpinan dengan parsial memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Demikian pula, keterlibatan kerja dengan parsial memiliki pengaruh baik serta signifikan pada kinerja pekerja. Meskipun demikian lingkungan kerja memberikan pengaruh baik tetapi kurang signifikan pada kinerja pekerja. Selain itu, hasil pengujian secara bersamaan menunjukkan kinerja personel dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, tingkat keterikatan kerja di PT. PLN Kawangkoan.
(Jodie Firjatullah et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, terjun langsung masyarakat, analisis data, kesimpulan data hingga kepastian data numerik.	Variabel yang diteliti ialah lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Tamiang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Namun, kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja seorang pekerja semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

2.3. Kerangka Berpikir

Pada konteks sumber daya manusia, lingkungan kerja serta tingkat keterlibatan pekerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan

banyaknya tantangan yang dihadapi PT XX dalam hal peningkatan sumber daya manusia. Maka, kerangka pikir dalam penelitian ini ialah.



Gambar II. 1
Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini yaitu:

H1: Diperkirakan ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat

H2: Diperkirakan ada pengaruh keterlibatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat

H3: Diperkirakan ada pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Empat kata kunci yang perlu diperhatikan dalam metodologi penelitian Sugiyono, (2019) merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan data untuk sasaran dan manfaat tertentu. Penelitian Akademis didasarkan pada karakteristik ilmu seperti Rasional, berdasarkan bukti, dan sistematis. Ciri-ciri ini menggambarkan bahwa penelitian dikerjakan melalui metode yang mudah dipahami maka bisa diakses oleh pemikiran orang. Selain itu, bahwa metode yang digunakan bisa Terlihat oleh indra orang, sehingga orang lain bisa mengamati dan mengetahui metode yang diterapkan. Sistematis berarti bahwa penelitian dilaksanakan dengan menerapkan prosedur logis.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Margareth (2017) mengemukakan bahwa penelitian populasi mencakup seluruh karakteristik dan atribut dari subjek yang dipelajari. Populasi ialah seluruh atribut yang ada disubjek, serta total subjek yang dipahami. Penelitian ini melibatkan 200 responden.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa sampel yaitu elemen yang mewakili total serta ciri khas dari populasi. Jika populasi terlalu banyak untuk dipelajari secara menyeluruh oleh peneliti sebab keterbatasan dana, tenaga, atau waktu,

sehingga sampel digunakan untuk menghasilkan kesimpulan yang bisa diterapkan pada seluruh populasi. Oleh karena itu, sampel harus mewakili populasi yang diteliti secara akurat.

Dalam pengkajian ini teknik sampling yang dipakai ialah melalui cara *Nonprobability* sampling. Penjelasan Sugiyono (2019) “*Nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Strategi sampel yang digunakan yaitu *convenience* sampling dan *Accidental* yang termasuk contoh strategi penentuan sampel dengan sengaja ketika peneliti menarik siapa pun yang dengan bersamaan selaku sampel, asalkan orang yang bersamaan bisa bertemu tersebut dirasa sesuai untuk sumber data. (Sugiyono, 2019).

Sampel penelitian ini ialah sebagian karyawan PT XX, Benhil Jakarta pusat sebanyak 67 orang yang meliputi dari tiap karyawan yang menduduki jabatan yang tidak sama.

Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi, peneliti memanfaatkan metode rumus Yamane (Sugiyono,2019):

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

Dimana :

n =Jumlah sampel yang dibutuhkan

N=Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 10%

maka,

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat, dengan jumlah seluruh karyawan 200 orang. Sehingga total sampel yang diperlukan ditentukan melalui rumus Yamane ialah:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{200}{1+200.10\%^2} = \frac{200}{3} = 67 \text{ responden}$$

3.3. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel independen dan dependen termasuk dua kategori variabel pada penelitian ini. Variabel penelitian merujuk kepada fitur, sifat, atau angka yang bervariasi pada individu, objek, ataupun aktivitas yang dipilih oleh peneliti dalam diinvestigasi dan diambil kesimpulan. Dengan penjelasan seperti :

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* yang disampaikan oleh (Sugiyono, 2019) mempunyai pengertian sebagai berikut “Variabel independent sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel lingkungan (X1) dan Variabel keterlibatan karyawan (X2) adalah variabel independen pada penelitian ini.
2. Variabel Terikat/*Dependent Variable* atau variabel output, kriteria, atau konsekuensi (Sugiyono, 2019). Keterkaitannya dengan variabel independen membuatnya dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yaitu situasi yang dihadapi setiap karyawan baik nyata maupun khayalan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka secara kolektif. Suasana kerja yang mendukung dan memotivasi dapat meningkatkan motivasi dan dorongan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Jodie Firjatullah et al., 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan tempat kerja 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkut 5. Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan manajer dan karyawan 7. Kerjasama karyawan 	likert
Keterlibatan Karyawan (X2)	Keterlibatan karyawan yaitu sejauh mana pekerja secara emosional berinvestasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Setyawan, Rusdianti, & Widhiastuti, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi kerja 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan yaitu hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan mempertimbangkan keterampilan dan etos kerja yang dimilikinya (Haryadi, Sunarsi, & Erlangga, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian 	Likert

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan, diantaranya:

1. Kuisisioner

Kuisisioner yakni alat Pengambilan data yang dimanfaatkan untuk mengumpulkan banyak data. (Ismail & AlBahri, 2019).

2. Studi Pustaka

Zagoto & Dakhi (2019) mengungkapkan bahwa Studi pustaka, juga dikenal sebagai studi literatur, adalah metode Pengambilan data dari literatur, buku diperpus, serta referensi yang lain berkorelasi pada subjek dan tujuan penelitian yang akan diolah dan dianalisis oleh peneliti.

3. Wawancara

Mencakup komunikasi langsung melalui peneliti dengan narasumber bertujuan dapat memperoleh pengetahuan mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan staf mengenai tema dalam penelitian ini (Ardiansyah, Risnita, & et al., 2023).

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data Sugiyono (2019) ialah susunan pengumpulan dan penyusunan data berdasarkan catatan lapangan, wawancara, serta dokumentasi secara terstruktur. Alur ini memerlukan pengolahan data ke beberpa kategori, disesuaikan unit-unit yang sesuai, sintesis informasi, identifikasi pola-pola penting, peangkaan terhadap informasi yang signifikan, serta pembuatan kesimpulan yang dapat diperoleh dari orang yang lainnya maupun peneliti itu sendiri.

Tahap awal analisis data dalam penelitian ini meliputi penilaian keabsahan dan konsistensi alat ukur, yaitu kuisisioner yang dilengkapi dengan pertanyaan-pertanyaan. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan perhitungan

koefisien determinasi, setelah itu dilakukan uji asumsi klasik seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Uji hipotesis meliputi uji F dan t.

Penelitian ini juga memakai skala Likert untuk mengidentifikasi indikator variabel dan merumuskan pernyataan atau pertanyaan terkait variabel tersebut untuk dijawab oleh responden. Setiap item instrumen ini diangka dengan skala seperti:

Tabel III.2

Skala Likert	
Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.5.1. Uji Validitas dan Realibilitas

A. Uji Validitas

Validitas ditandai dengan konsistensi antar data pada objek penelitian sebagai hasil dari temuan peneliti. Dengan kata lain, data dikatakan valid jika “tidak berbeda” antara apa yang dilaporkan peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Misalnya, jika ada warna merah di dalam objek penelitian, peneliti akan melaporkan warna merah; jika ada pekerja yang bekerja keras di dalam objek penelitian, peneliti akan melaporkan (Sugiyono, 2019).

Instrument penelitian yang masih dalam tahap validasi mempunyai validitas yang terbatas dibandingkan dengan yang valid. Penelitian ini akan memeriksa validitas item kuesioner. Validitas item adalah ukuran seberapa tepat atau cekatan suatu item untuk menghitung sesuatu yang diukur. Dengan menggunakan ambang signifikansi 0,05, uji koefisien korelasi digunakan untuk menentukan apakah suatu item layak untuk digunakan. Uji ini dirasa valid apabila terdapat hubungan yang signifikan pada skor total.

Variabel yang diukur adalah variabel Lingkungan kerja (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y), dengan kriteria keputusannya seperti:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dikatakan butir soal yang diuji valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dikatakan butir soal yang diuji tidak valid.

B. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas menurut Amanda, Yanuar, & Devianto, (2019) ialah proses untuk mengangka seberapa konsisten sebuah instrumen pengukur dalam menghasilkan hasil yang sama saat dipakai berulang kali sebagai melakukan pengukuran gejala yang sama. Instrumen dianggap reliabel jika dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam berbagai pengukuran.

Jika respons kuesioner masih stabil dari tiap jam, sehingga kuesioner tersebut dirasa memiliki reliabilitas. Sebagai instrumen pengukuran, kuesioner perlu ada tingkat reliabilitas yang cukup besar. Ini dikarenakan penghitungan reliabilitas hanya dapat dilaksanakan apabila variabel pada kuesioner telah terbukti valid; maka, tidak perlu melanjutkan pengujian reliabilitas jika pertanyaan dalam kuesioner tidak valid. *Cronbach's Alpha* ialah alat uji reliabilitas yang paling umum dipakai.

Tabel III.3

Tingkat Hubungan Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s/d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s/d 0,80	Reliabel
0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Pemeriksaan asumsi klasik seperti pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, diperlukan sebelum menggunakan analisis regresi linier. Uji ini berguna untuk mengidentifikasi ketidaknormalan seperti regresi yang tidak normal, adanya multikolinieritas, atau heteroskedastisitas. Akibatnya, temuan pengujian dan analisis regresi, termasuk uji t dan F, mungkin dianggap salah. Penjelasan untuk setiap uji asumsi klasik, yaitu:

A. Uji Normalitas

Mengetahui sebaran variabel residual menyerupai sebaran normal merupakan tujuan dari uji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai alat statistik dalam menilai apakah distribusi tersebut normal atau tidak. Menolak hipotesis nol (H_0) menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) $< 0,05$. Sebaliknya, H_0 diterima dan data residu

terbukti berdistribusi normal dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05. (Anisa, Hermuningsih, & Maulida, 2021).

B. Uji Multikolinearitas

Menurut Anisa (2021) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui keterkaitan hubungan variabel independen pada model regresi. Angka toleransi dan faktor pengurangan variabel (VIF) masing-masing variabel independen dapat dilihat selama uji. Angka cutoff yang membuktikan terdapat multikolinieritas ialah angka toleransi tidak lebih 0,10 atau VIF lebih dari 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan sebagai analisis sejauhmana terdapat hal yang beda pada variasi residual dalam sebuah observasi menuju observasi yang lainnya pada model regresi. Dalam menguji ini bisa dilaksanakan dengan cara grafis, seperti mengamati pola titik dalam scatterplot regresi atau menggunakan uji statistik, seperti Glejser. (Anisa et al., 2021) . Dasar analisis :

- a. Apabila terlihat pola, seperti pola gelombang atau perubahan yang teratur dalam titik-titik, dikatakan ada heteroskedastisitas.
- b. Apabila titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat polanya, dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.

3.5.3. Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2019) menyatakan “Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya

variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan angkanya)”.

Dalam regresi linier berganda, model dilengkapi dengan dua atau lebih variabel independen, sedangkan regresi linier sederhana hanya menggunakan satu, dengan tujuan mengetahui apakah jumlah variabel independen bertambah atau berkurang, dan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas terdapat hubungan baik maupun kurang satu sama lain. Selain itu, analisis regresi linier berganda akan dipakai dalam menentukan variabel mana yang termasuk pada penelitian ini. Lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) artinya paling memiliki pengaruh pada Kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Ket:

Y = Variabel terikat yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X2 = Variabel bebas (keterlibatan karyawan)

α = Angka konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

3.5.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Angka numerik yang disebut Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui dan menentukan seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Leonardo, et al., 2021).

Ghozali Imam (2019) mengungkapkan koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi le dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R^2 Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable-variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas meberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R.

3.5.5. Uji Hipotesis

A. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dengan ambang sig 0,05 (Imam Ghozali, 2021). Dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

r = koefisien regresi

n = jumlah sampel

t = uji Hipotesis

Kesimpulan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dikatakan penerimaan bagi H_0 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dikatakan penolakan bagi H_0 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

B. Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan memastikan pengaruh dgabungan seluruh faktor independen pada tingkat signifikansi 0,05 (Imam Ghozali, 2021).

Langkah-langkah pengujiannya:

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a
 - a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 < 0$ (keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja tidak saling mempengaruhi secara bersama-sama pada kinerja karyawan).
 - b. $H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 > 0$ (keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja saling mempengaruhi secara bersama-sama pada kinerja karyawan).
2. *Level of significant* $\alpha = 5\%$
3. Menentukan kriteria pengujian
 - a. Penerimaan bagi H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - b. Penolakan bagi H_0 jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Kesimpulan :

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, kemudian disajikan beberapa informasi yang detail terkait dengan hasil analisis statistik deskriptif serta inferensial. Pada tahapan ini diperlukan penjelasan terkait hasil utama dari tiap uji statistik serta disajikannya informasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan sesuai penelitian kuantitatif (I. A. Siregar, 2021).

4.1.1 Deskripsi Data

Sesuai deskripsi yang disebarkan kepada responden penelitian sejumlah 70 orang responden, dengan 3 karakteristik antara lain:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Perempuan	13	19.4	19.4
	Laki-laki	54	80.6	80.6
	Total	67	100.0	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Tabel IV.1 menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 54 responden (80,6%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 responden (19,4%) berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.2

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir		Frequency	Percent
Valid	SLTA/SEDERAJAT	66	95.5
	DIPLOMA	2	3.0
	SARJANA	1	1.5
	Total	67	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Pada pada tabel IV.2 berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, diketahui responden dengan pendidikan SLTA atau sederajat sejumlah 66 orang atau 95,5%. pendidikan Diploma sejumlah 2 orang atau 3.0%, serta pendidikan Sarjana sejumlah 1 orang atau 1,5%.

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.3

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja

LAMA BEKERJA				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	< 1 TAHUN	9	13.4	13.4
	1-2 TAHUN	21	31.3	31.3
	3-4 TAHUN	8	11.9	11.9
	5-6 TAHUN	3	4.5	4.5
	> 6 TAHUN	26	38.8	38.8
	Total	67	100.0	100.0

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Pada pada tabel IV.3 diperoleh hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja, dimana 9 responden (13,4%) dengan pengalaman kerja <1 tahun, 21 responden (31,3%) dengan pengalaman kerja 1-2 tahun, 8 responden (11,9%) dengan pengalaman kerja 3-4 tahun, 3 responden (4,5%) dengan lama bekerja 5-6 tahun, serta 26 responden (38,8%) dengan pengalaman kerja > 6 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Temuan pengujian data kuesioner dengan uji frekuensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat dan variabel bebas lingkungan kerja (X1), keterlibatan karyawan (X2) yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner kepada 70 responden. Berikut hasil penelitian yang peneliti sajikan:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel IV.4

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1.	Hubungan rekan kerja meningkatkan produktivitas dan kemampuan saya menyelesaikan tugas di tempat kerja.	4,73
2.	Saya bisa bersosialisasi dengan rekan kerja saya, di luar pekerjaan.	4,60
3.	Pimpinan memperlakukan semua karyawan dengan sopan.	4,43
4.	Sarana dan prasarana perusahaan sangat memadai	4,19
5.	Bangunan tempat saya kerja sangat nyaman	3,78
6.	Transportasi menuju perusahaan sangat mudah dijangkau	4,54

Temuan Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja (X1) maka:

- a. Pernyataan ke-1 menunjukkan dengan rata-rata sebesar 4,73 menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh ke-1 dengan lingkungan kerja yang mengatakan bahwa bekerja dan menyelesaikan tugas dibantu oleh hubungan antar rekan kerja.
- b. Pernyataan ke-2 membuktikan dengan rata-rata sebesar 4,60 menjelaskan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh ke-2 terhadap variabel lingkungan kerja (X1) yang menyebutkan bahwa bersosialisasi

dengan rekan kerja dimungkinkan, baik pada saat jam kerja maupun setelah jam kerja.

- c. Pernyataan ke-6 merupakan pernyataan yang sangat berpengaruh ke-3 terhadap variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 4,54 yang menerangkan bahwa transportasi menuju perusahaan sangat mudah dijangkau.
- d. Pernyataan ke-3 menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 4,43 merupakan pernyataan ke-4 paling berpengaruh terhadap variabel X1 mengklaim bahwa setiap orang dalam kepemimpinan baik dan baik terhadap setiap karyawan
- e. Pernyataan ke-4 menunjukan rata-rata sebesar 4,19 dimana pernyataan ini merupakan pernyataan kurang berpengaruh ke-2 terhadap variabel X1 dengan menjelaskan seputar sarana dan prasarana perusahaan sangat memadai.
- f. Pernyataan ke-5 menunjukan rata-rata sebesar 3,78 ini merupakan pernyataan ke-1 yang kurang berpengaruh terhadap variabel lingkungan kerja mengenai bangunan tempat saya kerja sangat nyaman.

2. Variable Keterlibatan Karyawan (X2)

Tabel IV.5

Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

No	Item pertanyaan	Rata-rata
1.	Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk melakukan kerjasama dalam tim	4,59
2.	Saya bekerjasama dengan reka kerja lain	4,60
3.	Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan bekerja	4,61
4.	Saya selalu memiliki inovasi yang positif dalam rapat kerja	4,15
5.	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan	4,06

Temuan Distribusi frekuensi variabel keterlibatan keryawan (X2) maka:

- a. Pernyataan ke-3 menunjukkan rata-rata sebesar 4,61 menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh ke-1 dengan keterlibatan karyawan yang menyebutkan responden selalu membantu rekan kerja yang kesulitan bekerja.
- b. Pernyataan ke-2 membuktikan dengan rata-rata sebesar 4,60 menjelaskan bahwa pernyataan tersebut mempunyai pengaruh tertinggi kedua terhadap variabel partisipasi karyawan (X2) yang menyebutkan bahwa responden selalu bekerjasama dengan reka kerja lain.
- c. Pernyataan ke-1 merupakan pernyataan yang sangat berpengaruh ke-3 terhadap variabel keterlibatan karyawan (X2) 4,49 yang menerangkan bahwa responden dapat meyakinkan rekan kerja untuk melakukan kerjasama dalam tim.
- d. Pernyataan ke-4 menunjukan rata-rata sebesar 4,15 dimana pernyataan ini merupakan pernyataan kurang berpengaruh ke-2 terhadap variabel X2 dengan menjelaskan bahwa responden selalu memiliki inovasi yang positif dalam rapat kerja.
- e. Pernyataan ke-5 menunjukan rata-rata sebesar 4,06 ini merupakan pernyataan ke-1 yang kurang berpengaruh terhadap variabel keterlibatan karyawan pemberian saran untuk kemajuan perusahaan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pertanyaan	Rata-rata
1.	Saya selalu memperhatikan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4,64
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4,70
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	4,55
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri	3,84
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah perusahaan tetapkan	4,49
6.	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan	4,73

Temuan distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) maka

- a. Pernyataan ke-6 menunjukkan rata-rata sebesar 4,73 menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh ke-1 dengan kinerja karyawan yang menyebutkan responden tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan.
- b. Pernyataan ke-2 membuktikan dengan rata-rata sebesar 4,70 menjelaskan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan berpengaruh ke-2 pada variabel kinerja karyawan (Y) yang menyebutkan bahwa responden selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pernyataan ke-1 merupakan pernyataan yang sangat berpengaruh ke-3 pada variabel kinerja karyawan (Y) 4,64 yang menerangkan bahwa responden selalu memperhatikan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Pernyataan ke-3 menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 4,55 merupakan pernyataan ke-4 paling berpengaruh terhadap variabel Y dengan mengutarakan responden selalu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

- e. Pernyataan ke-5 menunjukkan rata-rata sebesar 4,49 dimana pernyataan ini merupakan pernyataan kurang berpengaruh ke-2 terhadap variabel Y dengan menyoroiti bagaimana balasannya selalu mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan.
- f. Pernyataan ke-4 menunjukkan rata-rata sebesar 3,84 ini merupakan pernyataan ke-1 yang kurang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan mengenai kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan sendiri.

4.2. Uji Kualitas data

4.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan uji Validitas “Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.” Validitas item yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecermatan suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* $(df) = n - 2 = 67 - 2 = 65 = 0.2404$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika suatu item memiliki hubungan yang substansial dengan skor total soal dalam tes dua sisi, maka soal tersebut dianggap valid atau jika α 0,05 dengan Sig dua sisi. Lingkungan Kerja (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Kinerja Karaywan (Y), dengan kriteria:

- a) Jika $Sig. < 0,005$ dikatakan item pernyataan valid.
- b) Jika $Sig. > 0,005$ dikatakan item pernyataan tidak valid.

Serta juga dapat juga dilihat dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dikatakan butir soal valid.

b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dikatakan butir soal tidak valid.

Berikut hasil uji validitas kuesioner yang diisi oleh responden sebagai berikut:

1. Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	1	0,714	Valid
	2	0,666	
	3	0,727	
	4	0,740	
	5	0,757	
	6	0,632	

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan table IV.7 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ (0,240), maka dikatakan seluruh item pernyataan *valid*.

2. Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X2)

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2	1	0,699	Valid
	2	0,742	
	3	0,761	
	4	0,795	
	5	0,778	

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Dari tabel IV.8 diketahui seluruh item pernyataan *valid* karena r_{hitung} setiap pernyataan $> r_{tabel}$ (0,240).

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y	1	0,809	Valid
	2	0,793	
	3	0,759	
	4	0,482	
	5	0,749	
	6	0,774	

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan table IV.9 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan > nilai r_{tabel} (0,240) maka dikatakan semua item pernyataan *valid*.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2019) adalah “suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama”. Oleh karena itu, pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat yang dapat dipercaya selalu menghasilkan temuan yang konsisten. Teknik *Cronbach's Alpha* adalah pendekatan yang sering digunakan untuk pengujian reliabilitas, dengan batas alpha 0,6. Berikut interpretasi hasil pengolahannya:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (CA) < 0,60, dikatakan item pernyataan tidak reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* (CA) > 0,60, dikatakan item pernyataan reliabel.

Berikut adalah temuan uji reliabilitas pada penelitian:

1. Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (X1)

Tabel IV.10

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel IV.10 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $0,787 > 0,600$ ($0,787 > 0,600$) sehingga pertanyaan dari variabel Lingkungan kerja (X1) adalah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Keterlibatan karyawan (X2)

Tabel IV.11

Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.11 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,790 > 0,600$ ($0,790 > 0,600$) sehingga pertanyaan dari variabel Keterlibatan karyawan (X2) adalah reliabel.

3. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.12

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

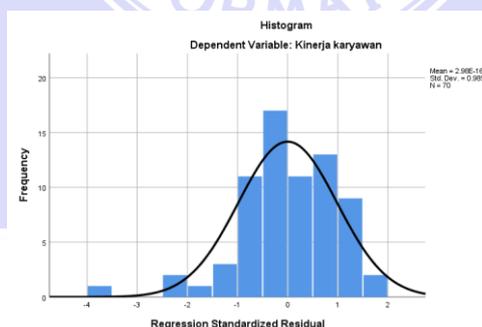
Sumber : IBM Statistics 25(2024)

Berdasarkan hasil dari tabel IV.12 terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $0,786 > 0,600$ ($0,786 > 0,600$) sehingga pertanyaan dari variabel Kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

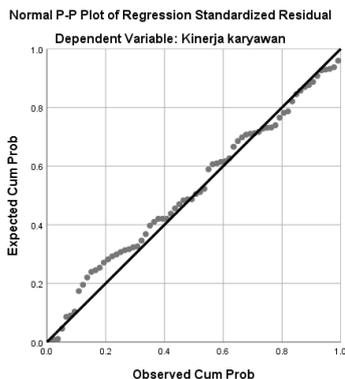
Uji normalitas mencari data berdistribusi normal dengan menggunakan model regresi dengan variabel terikat dan bebas. Titik-titik pada sumbu diagonal grafik digunakan untuk menetapkan sebaran data normal untuk uji normalitas. Dengan memeriksa bentuk kurva dan sebaran data pada grafik plot P-P normal, grafik histogram digunakan untuk menentukan apakah data normal. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika sebaran datanya linier. Selain itu, data dianggap berdistribusi normal jika hasil uji Kolmogorov-Smirnovian menghasilkan nilai sig lebih besar dari 0,05. Berikut peneliti paparkan terkait dengan Uji Normalitas:



Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Gambar IV.1
Grafik Histogram

Dapat kita simpulkan bahwa residual data pada penelitian ini berdistribusi normal karena grafik histogram di atas menunjukkan kurva membentuk lonceng sempurna.



Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Gambar IV.2
Normal Probability Plot

Grafik P-Plot di atas menunjukkan bahwa sebaran data bersifat linier sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel IV.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11345762
Most Extreme Differences	Absolut	.087
	Positiv	.046
	Negativ	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

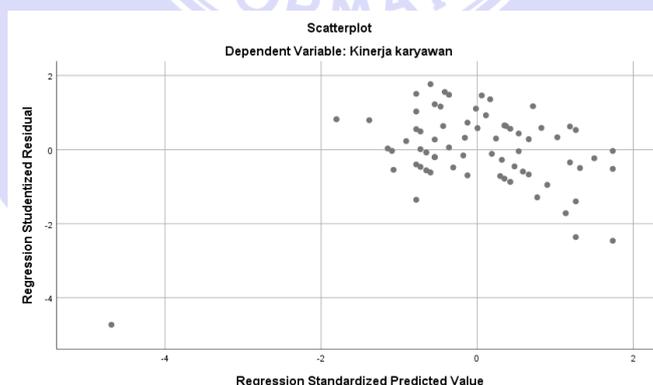
Sumber : IBM Statistics 25(2024)

Pada table IV.13 menunjukkan hasil uji Kolmogrov Smirov yaitu terdistribusi normal, yang terlihat pada angka sig 0,200 > 0,05 sehingga asumsi normalitas pada model regresi ini terpenuhi.

4.3.2 Uji Heterokedastistas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam melihat sejauh mana pada sebuah model regresi ada kesenjangan variasi pada residual sebuah peninjauan ke peninjauan yang lain. Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas diantaranya glejser testing serta grafik regresi. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode grafik, digunakan untuk melihat bagaimana bentuk pola titik-titik pada scatterplot regresi (Anisa et al., 2021). Berikut ini analisisnya:

- a. Apabila suatu titi memiliki bentuk pola tertentu yang cenderung beraturan seperti memiliki gelombang, menyebar maupun menjadi sempit, sehingga dikatakan ada heteroskedastisitas.
- b. Jika suatu titik belum membentuk pola yang jelas dalam sebaran titik-titik di atas dan di bawah sumbu Y , maka nilainya adalah 0, sehingga dikatakan tidak ada heteroskedastisitas.



Sumber : IBM Statistics 25(2024)

Gambar IV.3
Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas tersebut bisa disimpulkan yaitu data belum mengalami heteroskedastisitas, dikarenakan suatu titik belum terlihat bentuk

dari pola tertentu maupun belum jelas. Selain itu, terdapat titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah sumbu Y yang bernilai 0.

Tabel IV. 14

Hasil Uji Glatser Heteroskedastistas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.028	1.684		2.392	.020
	Lingkungan Kerja	-.075	.072	-.156	-1.047	.299
	Keterlibatan Karyawan	-.025	.085	-.045	-.300	.765

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : IBM Statistics 25(2024)

Berdasarkan hasil output uji gletser heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel IV.15 menunjukkan nilai Sig kedua variabel melebihi 0. Dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinieritas memiliki tujuan dalam melihat sejauh mana terdapat hubungan tiap variabel bebas pada tipe regresi. Pada uji multikolinieritas perlu memperhatikan angka tolerance serta variance infation factor (VIF) pada tiap variabel independen. Terdapat dua dasar pengambilan keputusan dalam pengujian Multikolinieritas diantaranya:

1. Nilai toleran : Jika angka tolerance $> 0,10$ dikatakan tidak ada Multikolinieritas
2. Angka VIF : Jika angka VIF $< 10,00$ dikatakan belum ada Multikolinieritas.

Tabel IV. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.481	2.603		.569	.571		
	Lingkungan kerja	.435	.111	.387	3.928	.000	.678	1.476
	Keterlibatan karyawan	.624	.131	.471	4.772	.000	.678	1.476

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Temuan uji Multikolinieritas seperti yang tercantum dalam tabel tersebut, terlihat yaitu angka tolerance dan VIF dalam variabel lingkungan kerja adalah 0,678 dan 1,476, sedangkan untuk variabel keterlibatan karyawan adalah 0,678 dan 1,476. Terlihat adanya angka toleransi < 1 dan $VIF < 10$ untuk setiap variabel independen. Maka, bisa diambil kesimpulannya yaitu data pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, maka tipe regresi pada penelitian ini kurang terpengaruh oleh kasus multikolinieritas.

4.4. Analisis Linear berganda

Pada penelitian ini yang memakai analisis regresi linier berganda, dapat diidentifikasi variabel tiap lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) yang terdapat pengaruh dominan pada kinerja karyawan (Y).

Tabel IV. 16
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a	
Unstandardized Coefficients	
Model	B
1	(Constant)
	1.481
	Lingkungan kerja
	.435
	Keterlibatan karyawan
	.624

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber :IBM Statistics 25 (2024)

Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,481 + 0,435X_1 + 0,624X_2$$

- a. Angka konstanta positif sebesar 1,481 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) yaitu 0, sehingga rata-rata nilai Y adalah 1,481. Ini mengindikasikan adanya pengaruh positif yang arahnya sama masing-masing variabel independen serta variabel dependen.
- b. Koefisien regresi positif dalam variabel X_1 yaitu 0,435 memperlihatkan bahwa apabila X_1 terjadi peningkatan sebesar 1 unit, sehingga Y juga menjadi meningkat yaitu 0,435. Hal ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara variabel dependen Y terhadap variabel independen X_1 .
- c. Koefisien regresi positif bagi variabel X_2 yaitu 0,624 mengindikasikan bahwa jika X_2 terjadi penambahan yaitu 1 unit, sehingga Y mengalami pertambahan yaitu 0,624. Dari sini juga terlihat bahwa variabel bebas X_2 dan variabel terikat Y mempunyai pengaruh yang positif dan searah.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t dirancang untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen mempengaruhi individu terhadap variabel dependen yang diuji. Ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel IV. 17

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.481	2.603		.569	.571
Lingkungan kerja	.435	.111	.387	3.928	.000
Keterlibatan karyawan	.624	.131	.471	4.772	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan Tabel IV.18, interpretasi uji t sebagai berikut :

- Uji t membandingkan variabel kinerja karyawan dengan variabel lingkungan kerja. Dari tabel 4.16, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT XX Benhil Jakarta Pusat, dengan $t_{hitung} 3,928 > t_{tabel} 1,997$ dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, penerimaan bagi H1 karena variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara parsial.
- Uji t variabel keterlibatan karyawan pada variabel kinerja karyawan. Menurut hasil uji t di tabel 4.16, variabel keterlibatan karyawan (X2) diperoleh t_{hitung} senilai $4,772 > angka t_{tabel} 1,997$ dengan angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$, yaitu variabel keterlibatan karyawan (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) PT XX Benhil Jakarta Pusat. Artinya penerimaan bagi H2 karena variabel terkait dengan tempat kerja berpengaruh signifikan pada keterlibatan karyawan.

4.4.2 Uji f (Simultan)

Uji F terdapat tujuan yaitu dalam melihat sejauh mana variabel independen dapat berpengaruh dengan bersamaan dan signifikan pada variabel dependen. Temuan uji F memakai *IBM statistic SPSS 25* terlihat seperti:

Tabel IV. 18

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.302	2	202.151	43.886	.000 ^b
	Residual	294.802	64	4.606		
	Total	699.204	66			
a. Dependent Variable: kinerja karaywan						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan karyawan, Lingkungan kerja						

Sumber : *IBM Statistics 25 (2024)*

Berdasarkan tabel IV.19 output SPSS di atas, diketahui angka F_{hitung} adalah senilai 43,886. Karena angka F_{hitung} 43.886 > F_{tabel} 3,14, maka dikatakan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh partisipasi karyawan (X2) dan karakteristik lingkungan kerja (X1) secara bersamaan. Kesimpulannya lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan dengan bersamaan memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, maka H3 dapat diterima.

4.6. Uji Koefisien Determinasi

Dalam melihat sejauh mana variabel berpengaruh dengan simultan pada rumus mampu dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel IV. 19

Hasil Uji KD Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.565	2.14623

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan karyawan, Lingkungan kerja

Sumber : IBM Statistics 25 (2024)

Berdasarkan tabel IV.20 menjelaskan yaitu variabel lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan 0,578 hal ini mengartikan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki kontribusi senilai 57,8% pada kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat, sedangkan sisanya (100% - 57,8%), yakni 42,2% diakibatkan variabel diluar penelitian.

4.7. Pembahasan hasil penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menganalisis data variabel independen serta variabel dependen, dijelaskan seperti :

4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel lingkungan kerja (X1), dimana t_{hitung} nya 3,928 > t_{tabel} nya 1,997 dengan angka signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dikatakan variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT XX Benhil Jakarta Pusat.

Ini berpengaruh karena adanya signifikansi yang lebih besar diantara beberapa pernyataan lingkungan kerja yang peneliti lakukan. Indikator tersebut menyebutkan korelasi tiap teman kerja mendorong responden saat melaksanakan pekerjaannya serta melakukan tugasnya dilingkungan kerja dengan rata-rata senilai 4,73 yang

menandakan pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini relevan dengan beberapa riset sebelumnya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja PT PLN Kawangkoa, yang menjelaskan tentang lingkungan kerja yang bagus pasti bisa memicu staf dalam mengembangkan hasil pekerjaannya (Wokas et al., 2022) dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri yang memberikan hasil signifikan (Gultom, Nurmayasroh, et al., 2021)

4.7.2 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji parsial (uji t) memperlihatkan keterlibatan karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dengan dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel keterlibatan karyawan (X2) diperoleh t_{hitung} senilai 4,772 > angka t_{tabel} 1,997 dengan angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$, memiliki maksud yaitu variabel keterlibatan karyawan (X2) terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) PT XX Benhil Jakarta Pusat.

Dibuktikan dengan adanya signifikansi yang lebih besar diantara beberapa pernyataan keterlibatan karyawan yang peneliti lakukan. Pernyataan tersebut berisi tentang selalu membantu rekan kerja yang kesulitan bekerja rata-rata senilai 4,61 menandakan bahwa pernyataan tersebut merupakan pernyataan yang paling berpengaruh antara keterlibatan karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga sejalan dengan beberapa riset sebelumnya yang berjudul pengaruh keterlibatan karyawan pada kinerja karyawan melalui *voice behaviour* pada variabel intervening, yang mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan yang termasuk pedoman

instansi saat menjalani inovasi bisnis, serta dipasar global (Nugroho & Ratnawati, 2021).

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis simultan (uji F) mengemukakan yaitu lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan dengan simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja staf di PT XX Benhil Jakarta Pusat yang memiliki pengaruh menurut uji koefisien determinasi (R^2) ialah senilai 57,80%. Yang artinya terdapat lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) sehingga bisa memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) di PT XX Benhil Jakarta Pusat.

Penelitian ini juga searah atas penelitian yang dilaksanakan (A. S. Siregar, Nasution, et al., 2022) dengan judul “ Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu”. Penelitian ini memiliki persamaan jumlah responden yaitu dibawah 100 responden dengan total 90 responden. Persamaan hasil uji F dengan bersamaan variabel lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja staf pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

4.8. Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini memiliki berbagai implikasi utama, untuk pembaca selaku informasi, pihak instansi maupun peneliti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil riset, sangat jelas lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan

memberikan kontribusi besar pada kinerja karyawan. Baik secara mandiri maupun secara simultan, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan membawa efek positif terhadap kinerja. Karena itulah, perusahaan perlu mencermati serius faktor-faktor tersebut.

Dari sisi lingkungan kerja, semua faktor berkontribusi terhadap kinerja karyawan, mulai dari adanya hubungan sesama rekan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Transportasi yang mudah untuk menjangkau tempat kerja juga menjadi faktor lain yang memberikan kontribusi besar. Yang juga terlihat memberikan sumbangan besar lainnya adalah pimpinan perusahaan menerapkan etika yang baik, dengan selalu bersikap sopan kepada seluruh karyawan. Tetapi ada hal yang harus diperhatikan karena adanya pernyataan yang kurang berkontribusi dalam sisi lingkungan kerja seperti bangunan tempat kerja yang kurang nyaman solusi yang bisa dilaksanakan ialah melalui peningkatan kualitas dan situasi lingkungan kerja dengan sesuatu yang lebih *fresh* sehingga karyawan merasa nyaman.

Dari sisi keterlibatan karyawan, semua faktor berkontribusi terhadap kinerja karyawan, mulai dari adanya kerja sama antara rekan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Selalu membantu karyawan yang memiliki kesulitan dalam pekerjaannya menjadi faktor lain yang memberikan kontribusi besar. Yang juga terlihat memberikan sumbangan besar lainnya adalah menyakinkan karyawan untuk melakukan kerja sama dalam tim. Tetapi ada hal yang harus diperhatikan dalam konteks keterlibatan karyawan yaitu kurangnya sarana untuk memberikan saran untuk kemajuan

perusahaan, maka perusahaan seharusnya dapat meningkatkan informasi umpan balik terhadap kinerja karyawan agar dapat memberika saran untuk kemajuan perusahaan.

Maka diharapkan PT XX Benhil Jakarta Pusat dapat berbenah untuk meningkatkan suasana di lingkungan kerja serta keterlibatan karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karayawan yang bagus dan bisa diandalkan untuk PT XX Benhil Jakarta Pusat.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian selama perjalanan studi, didapatkan beberapa keterbatasan yang wajib diperhatikan untuk peneliti berikutnya dalam meningkatkan kualitas penelitian mereka. Penelitian ini mempunyai kekurangan yang harus terus diperbaiki agar penelitian berikutnya mengalami peningkatan kualitas. Berikut ini terdapat keterbatasan pada penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan waktu penelitian yang dilaksanakan.
2. Responden yang lama dalam mengisi dan mengirim jawaban kuesioner.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Menurut pembahasan yang sudah dijelaskan, sehingga bisa diambil kesimpulannya untuk penelitian yang telah dilaksanakan di PT XX Benhil Jakarta pusat yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara uji parsial variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan dengan angka t_{hitung} sejumlah $3,938 > \text{angka } t_{tabel} 1,997$ dengan angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima yang bermaksud lingkungan kerja yang berada di PT XX Benhil Jakarta Pusat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
2. Menurut hasil penelitian melalui uji parsial variabel keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang dengan signifikan, angka t_{hitung} senilai $4,772 > \text{angka } t_{tabel} 1,997$ dengan angka signifikan senilai $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima bermaksud keterlibatan karyawan yang berada di PT XX Benhil Jakarta Pusat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan itu.
3. Berlandaskan pada hasil penelitian secara uji simultan dengan angka F_{hitung} senilai $43,886$. Karena angka $F_{hitung} 43,886 > F_{tabel} 3,14$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang bermaksud lingkungan kerja (X1) serta keterlibatan karyawan (X2) dengan bersamaan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y). Besarnya angka *Adjusted coefficient of determination (adjusted R²)* $57,8\%$, hal ini mengartikan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan memiliki kontribusi senilai $57,8\%$ pada

kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat, sedangkan sisanya (100% - 57,8%), yakni 42,2% diterangkan variable lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini.

5.2. Saran

Dengan adanya Kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu:

1. Lingkungan kerja di PT XX Benhil Jakarta Pusat sudah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dari itu karyawan dalam perusahaan perlu mempertahankan sikap yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang bagus secara terus-menerus.
2. Peneliti mengharapkan adanya kerjasama antara sesama karyawan untuk karyawan maupun karyawan terhadap atasan karena dengan adanya sikap tersebut keterlibatan karyawan menjadi sangat positif untuk menunjang kinerja karyawan PT XX Benhil Jakarta Pusat.
3. Penulis mengakui bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan eksplorasi lebih mendalam mengenai lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan dengan pendekatan yang lebih terapan. Disarankan juga untuk memperluas cakupan objek penelitian dan mendetailkan pengumpulan data. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi referensial yang signifikan dalam bidang ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anisa, N., Hermuningsih, S., & Maulida, A. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Studi pada Perusahaan Manufaktur Sektor Food And Beverages. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 626–640. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.708>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(1), 121–127.
- Ghozali Imam. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Diponegoro.

Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(no.2), 1–8.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Beringin Life di Jakarta*. 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, (143), 16–25.

Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Ver26* (pp. 1–506). pp. 1–506.

Ismail, I., & AlBahri, F. P. (2019). Perancangan E-Kuisisioner menggunakan CodeIgniter dan React-Js sebagai Tools Pendukung Penelitian. *J-SAKTI (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, 3(2), 337. <https://doi.org/10.30645/j-sakti.v3i2.152>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Julian. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Pt. Yamaha Music Manufacturing Indonesia. *Http://Repository.Stei.Ac.Id/*, 12(2004), 6–25. Retrieved from <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/4397>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, (September), 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). *ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO MOBILE BANKING PADA BSI KANTOR CABANG DAUD BEUREUEH 1 KOTA BANDA ACEH*. 7(3), 6.
- Leonardo, V., Arwin, A., Yuliana, Y., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 466–470.
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 201. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7237>
- Margareth, H. (2017). METOTOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF. In *Экономика Региона*.

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VOICE BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF* (kedua ceta; M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Putra, D. K. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*, 5(2), 67–80. Retrieved from <http://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/81%0Ahttp://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/download/81/84>

Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Siregar, A. S., Nasution, A. P., Ali, M., & Ihsan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Of Educational and Language Research*, 8721, 1609–1624.

Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *ALACRITY : Journal of Education*, 1(2), 39–48. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.25>

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

Yusri, A. Z. dan D. (2020). PENGARUH KINERJA TERHADAP PRESTASI

BELAJAR DAN MEDIA PEMBELAJARAN. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Zagoto, M. M., Yarni, N., & Dakhi, O. (2019). Perbedaan Individu Dari Gaya Belajarnya Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 259–265. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.481>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200763
Nama Lengkap : Nisrina Salsabila
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 02 Mei 2002
Alamat Lengkap : Jalan Petamburan 1, Rt07/Rw01 No. 28, Kel.
Petamburan Kec. Tanah Abang, Jakarta Pusat
10260

II. Pendidikan Formal

1. SDN PETAMBURAN 07 PAGI JAKARTA (2008 – 2014)
2. SMP NEGERI 16 JAKARTA (2014 – 2017)
3. SMK NEGERI 19 JAKARTA (2017 – 2020)

III. Pengalaman/Organisasi

1. Volunteer Event, Jakarta Selatan
2. Praktik Kerja Lapangan di Lembaga Pertahanan Nasional (LEMHANNAS)
Jakarta pusat
3. Praktik Kerja Lapangan di Sekretariat Jenderal DPR-RI pada Biro Keuangan,
Bagian Perjalanan



Jakarta, 28 Juli 2024



Nisrina Salsabila

SURAT KETERANGAN RISET



Jl. Bendungan Hilir Raya No.40
Jakarta Pusat, 10210
P. (021) 5721218 (Hunting)
F. (021) 5734501
W. www.bintangsempurna.co.id

Nomor : 029/SK/HRD-EXT/PST/V/2024
Lampiran : -
Hal : Balasan Surat Izin Permohonan Penelitian/
Pengumpulan Data

Jakarta, 08 Mei 2024

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Senen
Jakarta Pusat

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti surat permohonan Riset data yang Kami terima dengan Nomor Surat 748/5.01/PKL/UBSI/WR2/IV/2024 .Bersama dengan ini Kami sampaikan bahwa Kami memberikan izin untuk dilakukan riset yang akan di lakukan kurang lebih 1 bulan di PT Bintang Sempurna kepada :

Nama : Nisrina Salsabila
NIM : 64200763
Program Studi : Manajemen

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya Kami ucapkan terima kasih.

PT Bintang Sempurna

Wenda Vitasari
HRGA Manager

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

TURNITIN_64200763_NISRINA SALSABILA.docx

ORIGINALITY REPORT

24%	23%	15%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
9	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A1 : Data Responden

Nama : _____

Jabatan : _____

Jenis Kelamin : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Bekerja : _____ tahun/bulan

Lampiran A2 : Skor Dan Keterangan Setiap Pilihan Jawaban

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran A3 : Pertanyaan Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan antar sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja					
2.	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.					
3.	Pimpinan selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
4.	Sarana dan prasarana perusahaan sangat memadai					
5.	Bangunan tempat saya kerja sangat nyaman					
6.	Transportasi menuju perusahaan sangat mudah dijangkau					

Lampiran A4 : Pertanyaan Kuesioner Keterlibatan Karyawan (X2)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk melakukan kerjasama dalam tim					
2.	Saya bekerjasama dengan rekan kerja lain					
3.	Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan bekerja					
4.	Saya selalu memiliki inovasi yang positif dalam rapat kerja					
5.	Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan					

Lampiran A5 : Pertanyaan Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu memperhatikan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri					
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah perusahaan tetapkan					
6.	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan					

UNIVERSITAS

Lampiran B1 : Salah Satu Jawaban Responden

Jawaban tidak dapat diedit

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XX BENHIL JAKARTA PUSAT

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan PT Bintang Sempurna

Benhil,
Jakarta Pusat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Skripsi, saya Nisrina Salsabila (64200763) Mahasiswi Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta bermaksud mengadakan penelitian dengan judul *"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG SEMPURNA BENHIL JAKARTA PUSAT"*. Kuesioner ini dimaksudkan untuk bahan penyusunan Skripsi tentang kinerja karyawan di PT Bintang Sempurna, Benhil Jakarta Pusat.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner ini dengan meluangkan waktunya sekitar 5 menit untuk menjawab seluruh pernyataan yang terdapat di kuesioner

penelitian ini dengan baik. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nisrina Salsabila

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

B. Identitas Responden

Jabatan *

Finising digital

Jenis Kelamin *

Perempuan

Laki-laki

Pendidikan Terakhir *

SLTA/ sederajat

Diploma

Sarjana

Lama Bekerja *

< 1 tahun

1-2 tahun

4-5 tahun

5-6 tahun

> 6 tahun

Kinerja Karyawan (Y)

Sangat tidak setuju (STS) :1

Tidak setuju (TS) :2

Ragu-ragu (R) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

*

1. Saya selalu memperhatikan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	sangat setuju

2. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	sangat setuju

3. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	sangat setuju

4. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sangat setuju

5. Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah perusahaan tetapkan

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	sangat setuju

6. Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan oleh pimpinan

	1	2	3	4	5	
sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	sangat setuju

Keterlibatan Karyawan (X2)

Sangat tidak setuju (STS) :1

Tidak setuju (TS) :2

Ragu-ragu (R) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

1. Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk melakukan kerjasama dalam tim *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat setuju

2. Saya bekerjasama dengan rekan kerja lain *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat setuju

3. Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan bekerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat setuju

4. Saya selalu memiliki inovasi yang positif dalam rapat kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

5. Saya mampu memberikan saran untuk kemajuan perusahaan *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

Lingkungan kerja (X1)

Sangat tidak setuju (STS) :1

Tidak setuju (TS) :2

Ragu-ragu (R) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

1. Hubungan antar sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan kerja *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat setuju

2. Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

3. Pimpinan selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

4. Sarana dan prasarana perusahaan sangat memadai *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

5. Bangunan tempat saya kerja sangat nyaman *

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

6. Transportasi menuju perusahaan sangat mudah dijangkau *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Lampiran B2 : Tabulasi Jawaban

1) Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	2	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4
4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	5	2	3	5
5	5	5	4	4	4
4	4	4	2	3	4
4	4	4	4	4	5
5	4	3	3	4	3
5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4

5	5	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	5
5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4
5	5	4	3	4	4
5	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5
5	5	4	4	4	5
5	3	5	4	5	3
4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4
2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4
4	4	2	5	5	5
5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5
4	5	5	5	5	2
5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

2) Tabulasi Jawaban Keterlibatan Karyawan (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
4	4	4	5	4
4	5	5	4	3
5	5	5	4	3
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4

4	5	4	5	5
4	4	4	4	4
4	5	5	3	3
5	5	5	5	5
4	5	4	3	3
4	4	4	4	4
4	5	4	3	3
4	4	4	4	3
3	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	5	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	4	3
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
3	3	5	4	4
4	5	4	4	3
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
5	4	3	4	4
4	5	4	4	4
4	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	5	5	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	4	4
5	3	5	3	3
4	4	4	4	3
5	5	5	4	4
4	4	4	3	4
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5

5	4	4	4	5
4	5	5	4	4
3	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	2	2	2	2
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
4	4	3	3	3
4	4	5	4	4
5	5	5	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	3	2
4	4	5	4	4
5	5	4	5	5
5	4	5	5	5
3	4	5	5	4
5	5	5	4	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	3

3) Tabulasi Jawaban Kinerja Karaywan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
5	5	4	2	4	5
5	5	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	3	5	5	2	4
5	5	4	2	4	5
4	5	5	2	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	4

5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	3	5	5
5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5
4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	4	5
4	5	4	4	3	5
4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4
5	5	4	3	4	4
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4
5	4	5	1	4	5
4	4	4	3	4	4
5	5	5	2	4	5
5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1
4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5
5	5	4	3	5	4

4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5
4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	5
5	5	5	2	3	5
5	5	5	4	5	5
5	5	5	3	5	5
4	4	4	1	4	4
4	4	4	3	4	4

4) Tabulasi Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

5	4	3	2	1	Hasil Kali Dengan Skala Likert					score	rata-rata
39	30	0	1	0	195	120	0	2	0	317	4,73
32	35	2	1	0	160	140	6	2	0	308	4,60
26	37	5	2	0	130	148	15	4	0	297	4,43
19	36	12	3	0	95	144	36	6	0	281	4,19
23	28	8	1	0	115	112	24	2	0	253	3,78
31	34	3	2	0	155	136	9	4	0	304	4,54

5) Tabulasi Deskripsi Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

5	4	3	2	1	Hasil Kali Dengan Skala Likert					score	rata-rata
26	39	5	0	0	130	156	15	0	0	301	4,49
32	35	2	1	0	160	140	6	2	0	308	4,60
34	32	3	1	0	170	128	9	2	0	309	4,61
13	43	13	1	0	65	172	39	2	0	278	4,15
13	38	17	2	0	65	152	51	4	0	272	4,06

6) Tabulasi Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

5	4	3	2	1	Hasil Kali Dengan Skala Likert					score	rata-rata
34	35	0	0	1	170	140	0	0	1	311	4,64
39	28	2	1	0	195	112	6	2	0	315	4,70
30	36	3	1	0	150	144	9	2	0	305	4,55
13	35	12	6	4	65	140	36	12	4	257	3,84
32	30	6	1	1	160	120	18	2	1	301	4,49
40	29	0	0	1	200	116	0	0	1	317	4,73

Lampiran C1 : Uji Validitas

a. Lingkungan Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.651**	.520**	.266*	.354**	.360**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.030	.003	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.651**	1	.480**	.242*	.307*	.256*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.049	.011	.036	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.520**	.480**	1	.394**	.387**	.303*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.013	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.266*	.242*	.394**	1	.746**	.377**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.030	.049	.001		.000	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.354**	.307*	.387**	.746**	1	.356**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.001	.000		.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.360**	.256*	.303*	.377**	.356**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.036	.013	.002	.003		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.714**	.666**	.727**	.740**	.757**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

b. Keterlibatan Karyawan

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.551**	.440**	.334**	.374**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	.551**	1	.538**	.401**	.355**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.440**	.538**	1	.493**	.410**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.334**	.401**	.493**	1	.740**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.374**	.355**	.410**	.740**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.001	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.699**	.742**	.761**	.795**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kinerja Karayawan

Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.742**	.545**	.167	.539**	.690**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.177	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.2	Pearson Correlation	.742**	1	.644**	.070	.570**	.612**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.575	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.3	Pearson Correlation	.545**	.644**	1	.152	.544**	.535**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.219	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.167	.070	.152	1	.148	.176	.482**

	Sig. (2-tailed)	.177	.575	.219		.232	.155	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.5	Pearson Correlation	.539**	.570**	.544**	.148	1	.507**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.232		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
Y.6	Pearson Correlation	.690**	.612**	.535**	.176	.507**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.155	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.809**	.793**	.759**	.482**	.749**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran D1 : Distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran D2 : Distribusi r tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748

73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran D3` : Distribusi f tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78