

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TITIK TEMU MILENIAL JAKARTA**



SKRIPSI

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

FITRI ARYANI

NIM : 6420004

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Aryani
NIM : 64200004
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh kualitas kehidupan karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT titik temu milenial Jakarta”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 11 Juni 2024

Yang menyatakan,



Fitri Aryani

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Aryani
NIM : 64200004
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan pihak Perusahaan tempat PKL/Riset :

Nama : Astri Rianingsys
Jabatan : Head Of HRD
Perusahaan : PT Titik Temu Milenial Jakarta

Sepakat atas hal-hal di bawah ini :

1. PT Titik Temu Milenial Jakarta menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta**" yang disusun oleh penulis.
2. PT Titik Temu Milenial Jakarta memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Titik Temu Milenial Jakarta telah menyediakan data atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan data atau informasi maka PT Titik Temu Milenial Jakarta dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas isi/materi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika PT Titik Temu Milenial Jakarta juga tidak bertanggungjawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 11 Juni 2024

Menyetujui,


**PT
TITIK
TEMU
MILENIAL**

(Astri Rianingsys)

Head Of HRD

Penulis,



Fitri Aryani

NIM (64200004)

**SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET
UNTUK KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Fitri Aryani
NIM : 64200004
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta" merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh melalui hasil penelitian sendiri dan tidak didasarkan pada data atau informasi hasil riset dari perusahaan/instansi/lembaga manapun.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 3 Juni 2024

Mengatahui,

Dosen Pembimbing

Yang menyatakan



Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA



Fitri Aryani

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fitri Aryani
NIM : 64200004
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas/PSDKU : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta

Telah dipertahankan pada periode I-2023 di hadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta, Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing I : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA



DEWAN PENGUJI

Penguji I :

Penguji II :



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200004
Nama Lengkap : Fitri Aryani
Dosen Pembimbing I : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	30/03/2024	Pembahasan Judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta"	
2.	06/04/2024	Pembahasan Bab 1	
3.	26/04/2024	Revisi Bab 1 dan Pembahasan Bab 2	
4.	27/04/2024	Revisi Bab 2 dan Pembahasan Bab 3	
5.	09/05/2024	Revisi Bab 3 mengenai mengenai Teknik Sampel, Populasi dan Sampel responden	
6.	11/05/2024	Revisi Bab 3 mengenai Kuesionner	
7.	21/05/2024	Pembahasan Bab 4	
8.	09/06/2024	Pembahasan Bab 4 Revisi Bab 4 mengenai Deskriptif Statistik	
9.	23/06/2024	Pembahasan dan Revisi Bab 4	
10.	25/06/2024	Revisi Bab 4 mengenai penjelasan bagian pembahasan	
11.	27/06/2024	Revisi Bab 4 mengenai Pengutipan	
12.	30/06/2024	Pembahasan keseluruhan dan acc	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024
Diakhiri pada tanggal : 30 Juni 2024
Jumlah pertemuan : 12 Pertemuan bimbingan

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”.

- B.J Habibie

Dengan mengucapkan puji Syukur kepada Allah S.W.T skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Kepada Ayah tercinta Alm.Muharifin, banyak hal menyakitkan yang saya lalui tanpa sosok ayah, babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa iri dan rindu yang sering kali membuat saya jatuh tertampar realita. Tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih atas kehidupan yang ayah berikan. Maka, tulisan ini penulis persembahkan untuk malaikat pelindung di surga.
2. Ibu Sugi wanita hebat yang melahirkan penulis, seseorang yang mempunyai pintu surga di telapak kakinya, terima kasih atas limpahan doa yang tanpa putus, dukungan yang selalu diberikan . sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga ku persembahkan karya sederhana ini untuk ibu.
3. Keluarga Ibu Sumiyati, yang sudah menjadi keluarga kedua saya. Terima kasih telah memberikan cinta dan kasih sayang, serta rasa syukur kepada saya. Dukungan dan kerja keras yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan penulis. Terimakasih karena memberi tau saya cara hidup dengan jujur, dan bahagia. Semoga diberi kesehatan dan bahagia selalu.
4. Kakak dan adek-adek saya, yang telah memberi orongan dan motivasi hingga bias ketahap ini. Semoga selalu diberkahi dan diberi kesehatan.

5. Zaenal Wahyudi, yang menjadi support system dan senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis. Terimakasih atas dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Sahabat-sahabat saya, yang selalu memberi arahan, hiburan, semangat dan bantuan serta do'a untuk mengerjakan skripsi ini, terimakasih telah menjadi sahabat seperjuangan yang baik.
7. Last but no least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having me days off.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT titik temu milenial jakarta”** adalah hasil karya tulis asli Fitri Aryani dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

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

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

Nama : Fitri Aryani

Alamat : Jl. Bhakti 4 dalam ,Kecamatan Palmerah,
. Kelurahan Kemanggisan, Jakarta Barat 11480.

No. Telp : 085719347842

E-mail : fitriaryani418@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan 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 kualitas kehidupan kerja dan keterbatasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT titik temu milenial jakarta”**.

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
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 Astri Rianingsys selaku HRD PT Titik Temu Milenial Jakarta.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa/i Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Slipi 2020 dan rekan-rekan mahasiswa/i kelas 64.8A.26.

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,

Penulis



Fitri Aryani

ABSTRAK

Fitri Aryani (64200004), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta, perusahaan makanan dan minuman yang berfokus pada penjualan online. Peningkatan permintaan selama hari-hari besar dapat menyebabkan overload serta menjadi beban kerja yang tinggi bagi karyawan, namun juga dapat menjadi kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 27 untuk menguji penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non-Probability Sampling dengan menggunakan total sampel yang dilakukan terhadap 47 orang karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta Hasil penelitian ini menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} 1,788 < t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,081 < 0,05$ secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan memperoleh $t_{hitung} 2,197 > t_{tabel} 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan memperoleh nilai $F_{hitung} 18,277 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan $0,000$ ($sig\ 0,000 < 0,05$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

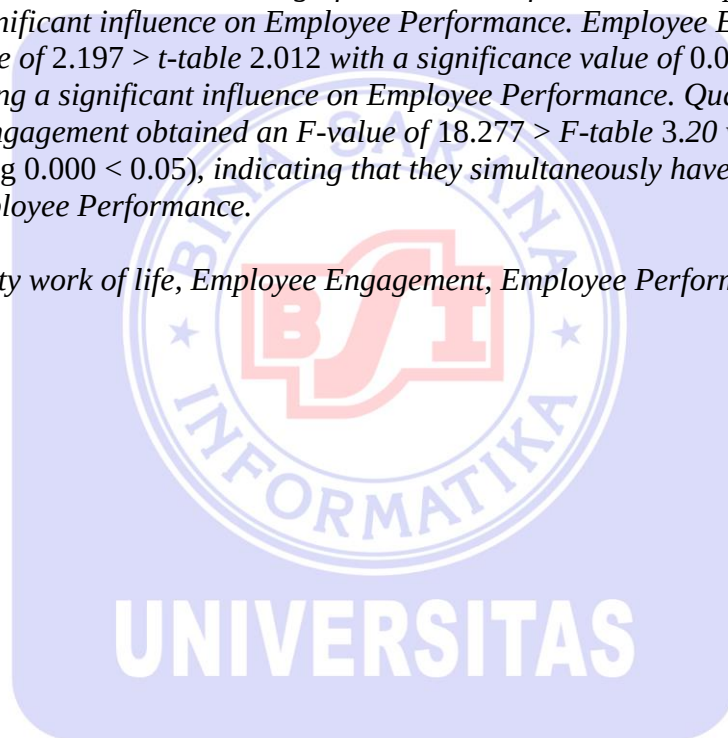
Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Fitri Aryani (64200004), *The Influence of Quality Work Of Life and Employee Engagement on Employee Performance at PT Titik Temu Milenial Jakarta.*

This study aims to determine the influence of quality work of life and employee engagement on employee performance at PT Titik Temu Milenial Jakarta, a food and beverage company focusing on online sales. Increased demand during peak days can lead to overload and high workload for employees, but it can also be an opportunity for them to develop skills and improve job quality. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, and SPSS version 27 was used to process the data to test this study. The sampling technique used was Non-Probability Sampling with a total sample size of 47 employees of PT Titik Temu Milenial Jakarta. The results of this study indicate that Quality work of life obtained a t -value of $1.788 < t\text{-table } 2.012$ with a significance value of $0.081 < 0.05$, partially indicating no significant influence on Employee Performance. Employee Engagement obtained a t -value of $2.197 > t\text{-table } 2.012$ with a significance value of $0.033 < 0.05$, partially indicating a significant influence on Employee Performance. Quality work of life and Employee Engagement obtained an F -value of $18.277 > F\text{-table } 3.20$ with a significance value of 0.000 ($\text{sig } 0.000 < 0.05$), indicating that they simultaneously have a significant influence on Employee Performance.

Keywords: *Quality work of life, Employee Engagement, Employee Performance*



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH.....	iv
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Deskripsi Konseptual	8
2.1.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	11
2.1.3. Keterlibatan Karyawan.....	16
2.2. Penelitian yang Relevan.....	17
2.3. Kerangka Berpikir	22
2.4. Hipotesis	23
BAB III.....	25

METODE PENELITIAN	25
3.1. Desain Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.2.1. Populasi Penelitian.....	25
3.2.2. Sampel Penelitian.....	26
3.3. Definisi Operasional Variabel	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data	30
3.5. Teknik Analisis Data	32
3.5.1. Jenis Data.....	33
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.5.4. Uji Hipotesis	36
3.5.5. Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	37
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Deskripsi Data	39
4.1.1. Karakteristik Responden	39
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.2 Uji Kualitas Data	44
4.2.1. Uji Validitas	44
4.2.2. Uji Reliabilitas	46
4.3 Uji Asumsi Klasik	47
4.3.1. Uji Normalitas.....	47
4.3.2. Uji Multikolinearitas.....	50
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.5 Pengujian Hipotesis	53
4.6 Uji Koefisien Determinasi	56
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.8 Implikasi Penelitian	61
4.9 Keterbatasan Penelitian	62
BAB V	63
PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	69
SURAT KETERANGAN PKL/RISET	70
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir	23
Gambar IV. 1 Grafik Histogram Variabel Kinerja Karyawan	48
Gambar IV. 2 Grafik Normal P.P Plot Regression Standardized Residual	48
Gambar IV. 3 Scatterplot Kinerja Karyawan.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Relevan.....	17
Tabel III. 1 Jumlah Populasi	26
Tabel III. 2 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel III. 3 Skala Likert.....	32
Tabel IV. 1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	39
Tabel IV. 2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden	40
Tabel IV. 3 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	40
Tabel IV. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	41
Tabel IV. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)	42
Tabel IV. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas	44
Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	46
Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2).....	46
Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV. 11 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	49
Tabel IV. 12 Uji Multikolineritas	50
Tabel IV. 13 Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel IV. 14 Hasil Uji T Parsial	54
Tabel IV. 15 Hasil Uji F Simultan.....	55
Tabel IV. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1.....	56
Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2.....	57
Tabel IV. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. 1 Kuesioner.....	72
Lampiran B. 1 Tabulus Data Kualitas Kehidupan Kerja	84
Lampiran B. 2 Tabulus Data Keterlibatan Keterlibatan Karyawan.....	85
Lampiran B. 3 Tabulus Data Kinerja Karyawan	86
Lampiran C. 1 Frekuensi Data Responden	87
Lampiran D. 1 Hasil Uji Validitas	87
Lampiran E. 1 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	91
Lampiran E. 2 Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2)	91
Lampiran E. 3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	91
Lampiran F. 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji Normalitas, Uji Hipotesis	92
Lampiran G. 1 Uji T (T tabel).....	94
Lampiran H. 1 Uji F (F tabel)	95
Lampiran I. 1 R Tabel.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kapasitas organisasi untuk mengelola asetnya secara efektif menentukan tingkat keberhasilannya. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting. Tenaga kerja adalah proses di mana struktur formal perusahaan atau organisasi lain disusun untuk memaksimalkan potensi karyawannya guna mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang sulit namun sangat signifikan bagi suatu instansi atau bisnis. Alasannya, tujuan lembaga mungkin sulit dicapai dan kinerja karyawan dapat menurun jika penilaian yang salah dilakukan terhadap sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan sejumlah elemen yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja di tempat kerja tidak selalu meningkat; kadang-kadang, itu turun. Beberapa hal mungkin berkontribusi terhadap hal ini, termasuk kualitas kehidupan kerja yang tidak memuaskan, yang mencakup hal-hal seperti gaji rendah, kurangnya peluang kemajuan, dan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Pandangan negatif karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaan secara keseluruhan menyebabkan ketidakhadiran yang berlebihan dan produktivitas yang buruk, yang keduanya berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Ketika sebuah bisnis gagal memenuhi ekspektasi karyawannya terhadap keseimbangan kerja di rumah dan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja karyawan merosot dan kinerja menurun.

Pentingnya memahami hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja semakin meningkat seiring dengan banyaknya orang yang menghadapi tuntutan pribadi yang rumit selain tekanan pekerjaan yang tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja, hubungan kerja yang sehat, kebijakan kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja yang ramah merupakan komponen kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Sementara itu, keterlibatan karyawan merupakan ukuran seberapa besar investasi, antusiasme, dan dedikasi pekerja terhadap pekerjaannya dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu industri dimana PT Titik Temu Millennial yang bergerak aktif dengan merek dagang perusahaan adalah Mbun Brownies Panggang. Berdiri sejak tahun 2016, Mbun Brownies Panggang masih bertahan hingga saat ini. Brownies Panggang Mbun bisa terdapat di empat lokasi berbeda yakni di Jakarta, Depok, Bintaro, dan Bekasi. Brownies panggang dibuat dengan model bisnis rumahan yang menekankan pada penjualan barang secara online. Selain itu, pendekatan *Made by Order* kami memastikan klien mendapatkan brownies yang hangat dari oven, yang merupakan cara unik untuk mencicipinya. Menampilkan slogan "Panas Dari Oven". Untuk menerima pesanan pesan antar, Mbun Brownies Panggang kini bekerja sama dengan Go Food, Grab Food, dan Shopee Food.

Pada periode sibuk seperti Lebaran dan Imlek, permintaan pelanggan biasanya meningkat secara signifikan. Hal ini dapat menyebabkan overload pesanan dan meningkatkan beban kerja bagi karyawan. Situasi overload pesanan tersebut dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan mengembangkan diri. Dengan menghadapi tantangan yang lebih besar, karyawan dapat mengasah keterampilan seperti manajemen waktu, kemampuan multitasking, dan penyelesaian masalah. Pengembangan keterampilan ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dan memberikan rasa pencapaian yang positif.

PT Titik Temu Milenial perlu melakukan perencanaan dan persiapan yang matang untuk mengantisipasi peningkatan permintaan selama lebaran dan imlek atau hari besar lainnya. Ini melibatkan penentuan jumlah karyawan yang diperlukan, meningkatkan stok barang, dan memperkuat infrastruktur operasional agar dapat menangani beban kerja yang lebih besar. Karyawan PT Titik Temu Milenial perlu dilatih untuk menghadapi peningkatan pesanan dan beban kerja yang lebih tinggi selama periode sibuk pada hari-hari besar seperti lebaran dan imlek. Pelatihan ini dapat meliputi manajemen waktu.

Dengan memperhatikan masalah yang disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titik Temu Milenial”.

1.2 Rumusan Masalah

Tantangan penelitian berasal dari hal-hal berikut, mengingat konteks dan fenomena yang ada:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat?
2. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Titik Temu Milenial Jakarta Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Di bawah ini akan kami bahas beberapa kelebihan dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pemahaman teoritis tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan dukungan empiris untuk teori-teori yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Penulis

Pada penelitian ini, peneliti mengharapkan riset ini mampu meningkatkan pengetahuan di bidang manajemen dan mampu menggambarkan suasana jelas tentang fakta yang ada pada pembelajaran yang sudah diterima saat masa perkuliahan. Selain itu, penelitian ini dibuat agar menambah wawasan tentang Pengaruh kualitas

kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT titik temu milenial Jakarta Barat.

b. Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian ini, diharapkan bisa menjadi informasi masukan pada perusahaan, agar kedepannya dapat memberikan pertimbangan dalam kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Akademisi

Semoga pembaca dapat memperoleh wawasan atau pengetahuan dari penelitian ini. Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan bahan perbandingan di kemudian hari.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berlokasi di Jl. Palmerah Barat No.49E, Palmerah, Kec. Palmerah, Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480, PT Tittik Temu Milenial Jakarta Barat menjadi tempat penelitian peneliti. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 47 karyawan PT Titik Temu Millennial Jakarta Barat dalam upaya untuk mengetahui dampak kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan terhadap produktivitas dalam pekerjaan. Pendekatan penelitian ini mengandalkan penelitian kuantitatif untuk mendapatkan informasi yang andal dan relevan. Selain itu, penelitian ini akan menggali keterlibatan karyawan PT Titik Temu Millennial Jakarta, kualitas hidup di tempat kerja, dan kinerja dalam pekerjaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis akan membahas banyak hal dalam penyelidikan ini. Penyusunan ini terdiri dari lima bab utama, dan beberapa subbab di dalam setiap bab merinci pembahasan penelitian. Bagian ini akan fokus pada sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas mengenai deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian bab terakhir akan membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang penulis tujukan kepada PT Titik Temu Milenial jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Dalam uraian konseptual laporan penelitian, dapat menemukan sejumlah gagasan teoretis yang relevan dengan topik penelitian. Variabel independen maupun dependen dalam penelitian diuji dalam uraian konseptual yang terdiri dari sejumlah hipotesis. Dampak kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari penjelasan konseptual penelitian tersebut. Masing-masing deskripsi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dirinci di bawah ini.

2.1.1. Kinerja Karyawan

A. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada sejauh mana pekerja mampu melakukan tugasnya secara tepat waktu dan akurat sesuai dengan ruang lingkup dan persyaratan penugasannya. Kinerja diartikan sebagai sejauh mana seseorang mencapai suatu tujuan dalam melakukan serangkaian kegiatan (Simanjutak, 2005). Menurut Simanjuntak, kinerja individu diartikan sebagai sejauh mana pekerjaannya memenuhi tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang ditentukan (Rahmatika & Widia, 2023a).

Kinerja seseorang dalam suatu kelompok ditentukan oleh keinginannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya dan mencapai hasil yang diinginkan (Ramdhani, 2011). Dan menurut (Sinambela & Lestari, 2022), kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan

tanggung jawab. Robbins (2006) menjelaskan kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Salah satu definisi kinerja pegawai adalah jumlah dan kualitas output yang dihasilkan ketika pekerja melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014).

B. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russell (Nurul et al., 2021) adapun dimensi kinerjanya, sebagai berikut:

1. Kualitas

Segala sesuatu yang dilakukan seorang karyawan termasuk dalam spesialisasi mereka. Saat mengevaluasi kinerja sebagai karyawan, kualitas pekerjaan harus menjadi prioritas pertama.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan merupakan salah satu ukuran kinerja.

3. Ketepatan Waktu/Timeliness

Komponen ini melihat seberapa cepat suatu tugas diselesaikan. Tentu saja, semakin baik penilaiannya, semakin sedikit waktu yang dibutuhkan.

4. Efektivitas Biaya/*Cost effectiveness*

Penggunaan sumber daya secara efisien: memanfaatkan uang yang tersedia untuk mencapai tujuan. Pemanfaatan biaya yang efisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaan merupakan salah satu faktornya.

5. Kebutuhan akan Seseorang Supervisor

Salah satu aspek mendasar yang menentukan kinerja adalah tingkat kemandirian dalam bekerja. Semakin sedikit bantuan yang diterima dari orang lain, terutama atasan, maka akan semakin terhambat.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana mereka mencapai hasil pekerjaan yang diantisipasi untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai metrik (Lestari et al., 2022), yaitu:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan dapat mengukur kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini melibatkan faktor produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan yang ditugaskan.

2) Kualitas dari hasil

Kualitas hasil memungkinkan untuk mengevaluasi kualitas produk oleh seorang karyawan. Kualitas mungkin mencakup akurasi, keunggulan, kepatuhan terhadap standar, dan kepuasan pelanggan.

3) Kerja sama

Kerja sama dapat mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi pada tim atau kelompok, hal ini mungkin

melibatkan komunikasi, berbagi pengetahuan, mendukung rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta nyaman.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat menilai tingkat kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini mencakup kedisiplinan, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif.

5) Inisiatif

Inisiatif mungkin mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan berpartisipasi aktif dalam meningkatkan proses kerja atau menciptakan solusi baru. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menyarankan perbaikan, dan mengambil langkah proaktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap kebutuhannya dan dapat berpartisipasi dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menguntungkan, aman, dan mendukung karyawan serta meningkatkan kepuasan dengan adanya kesempatan bagi karyawan dengan peluang mengembangkan karirnya akan memberikan penghargaan khusus bagi karyawan. Menurut Efraty et al. (2000) dalam (Darmawan & Mardikaningsih, 2021), karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah adalah orang-orang yang kurang motivasi untuk bekerja, gagal menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja, tidak

berkomitmen pada atasan dan organisasi mereka, umumnya terlambat bekerja, dan juga yang sering berganti pekerjaan.

Dimana menurut William B Werther dan Keith Davis dalam (Ngalimun et al., 2022), *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) adalah kegiatan atau usaha organisasi yang dilaksanakan secara terencana dan terarah bertujuan untuk memberikan peluang seluas-luasnya kepada para pekerja agar dapat berpartisipasi dalam aktivitas organisasi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi . Oleh karena itu, faktor-faktor berikut berkontribusi terhadap pengembangan komponen Kualitas Kehidupan Kerja: kesadaran manajemen terhadap unsur manusia dalam pekerjaan, efektivitas organisasi, dan pentingnya peran pekerja dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. Mengenai personel, pekerjaan, gaji, dan karier perusahaan, penting untuk membuat pilihan yang bijaksana. Mengenali dan menghargai nilai bawaan setiap orang sebagai individu berkontribusi terhadap tempat kerja yang lebih manusiawi, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Tiga elemen tersebut antara lain berdampak pada kualitas hidup individu di tempat kerja. (Soetjipto, 2017) sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi seorang pekerja adalah uang yang mereka peroleh untuk melakukan pekerjaannya. Pembayaran gaji, bonus, dan komisi merupakan contoh remunerasi finansial langsung.

b. Kondisi kerja

Istilah “kondisi kerja” digunakan oleh Karatepe dan Turgay (2003) untuk menggambarkan lingkungan di mana pekerja melakukan pekerjaannya. Kondisi tersebut mencakup hal-hal seperti suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang diatur, skema warna yang sesuai, ruang berdiri yang cukup, dan lokasi sebenarnya dari meja karyawan. Menurut Davis (1996), pekerja akan memiliki kualitas hidup yang lebih baik di tempat kerja jika emosi ketidakamanan, kemarahan, dan kejengkelan mereka dikurangi atau dihilangkan.

c. Partisipasi pegawai

Tingkat investasi mental dan emosional seseorang dalam lingkungan kelompok menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui kinerja tugas yang diberikan.

3. Pengukuran Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut John dan Louis (1997) dan Wayne (2003), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan dan seberapa baik kinerja manajemen perusahaan (Soetjipto, 2017) antara lain:

- a. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), Dengan kata lain, pekerja dapat mengambil bagian dalam operasional organisasi, terlibat dalam berbagai tugas yang berkaitan dengan kompetensi inti mereka, dan bahkan melakukan beberapa pekerjaan di luar kantor.

- b. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Anggota staf dapat melakukan pekerjaannya tanpa takut sakit atau cedera berkat fasilitas dan jaminan yang ditawarkan oleh pemberi kerja, bahkan dalam pekerjaan berisiko tinggi.
- c. Desain pekerjaan, sebagaimana dijelaskan oleh Greenberg dan Baron (1997) dan Fortune (2006), mencakup penyusunan rencana kerja secara metodis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan tugasnya dalam lingkungan yang aman, kondusif, dan sesuai tugas, sekaligus memberikan pekerjaan mereka nilai dan makna. di pihak pekerja.

4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja meliputi: (Wicaksono & Brahmasari, 2021)

a. Partisipasi Karyawan

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan terlibat dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Besarnya usaha, kreativitas, dan keterlibatan pekerja dalam kesuksesan perusahaan adalah buktinya.

b. Penyelesaian konflik

Indikator ini melihat bagaimana organisasi menangani dan menyelesaikan konflik yang terjadi diantara karyawan atau dengan manajemen. Menjaga perdamaian dan menyelesaikan segala sesuatunya di kantor bergantung pada hal ini.

c. Komunikasi

Indikator ini mengevaluasi efektivitas komunikasi di dalam organisasi, baik komunikasi vertikal (diantara atasan dan karyawan) maupun komunikasi

horizontal (antar rekan kerja). Komunikasi yang lancar dan terbuka mendukung koordinasi dan kolaborasi yang baik.

d. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja mengukur sejauh mana perusahaan memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan, misalnya melalui program promosi kesehatan, fasilitas kesehatan, dan kebijakan cuti sakit yang memadai.

e. Keselamatan Kerja dan Keamanan Kerja

Keselamatan kerja dan Keamanan Kerja ini melihat apakah perusahaan telah menerapkan prosedur dan pelatihan keselamatan kerja yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja. Dan mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa aman dan terlindungi dari ancaman atau tindakan yang membahayakan di tempat kerja.

f. Kompensasi yang layak

Kompensasi yang layak mengukur apakah perusahaan memberikan kompensasi (gaji, tunjangan, dll.) sesuai dengan beban kerja dan norma industri, serta secara adil.

g. Rasa Bangga

Tingkat kebanggaan dan kepuasan yang dirasakan pekerja selama bekerja di organisasi diukur dengan konsep ini. Pertimbangan identitas bisnis, reputasi, dan budaya organisasi relevan di sini.

h. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir ini mengevaluasi apakah perusahaan memberikan kesempatan dan dukungan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka, misalnya melalui pelatihan, rotasi pekerjaan, atau promosi.

2.1.3. Keterlibatan Karyawan

1. Definisi Keterlibatan Karyawan

Salah satu strategi untuk mengembangkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi adalah dengan mendorong partisipasi karyawan. Menurut Macey dan Schneider (Ramadhan & Sembiring, 2014), pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya lebih loyal kepada perusahaan dan kecil kemungkinannya untuk ingin berhenti dengan sukarela (Febriani et al., 2022).

Keterlibatan didefinisikan oleh semangat, komitmen, dan pendalaman, dan itu positif, signifikan, dan memotivasi (Schaufeli & Bakker, 2017). Memiliki semangat yang kuat berarti Anda penuh dengan kehidupan, siap melakukan tugas apa pun, dan Anda tidak akan pernah menyerah, betapapun sulitnya. Dedikasi ditandai dengan rasa berharga, kegembiraan, motivasi, tantangan, dan inspirasi. Penyerapan diartikan sebagai keadaan perhatian yang tidak terbagi terhadap suatu aktivitas (Maylinawaty et al., 2023a).

2. Indikator Keterlibatan Karyawan

Istilah "keterlibatan karyawan" mengacu pada keadaan pikiran di mana pekerja tertarik, berkomitmen, dan antusias untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan mereka. Ada beberapa tanda keterlibatan karyawan (Noviardy & Aliya, 2020) yaitu:

a. *Vigour* (energy/kekuatan)

Vigour dapat diukur dari semangat yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang diwujudkan dalam daya tahan yang tinggi dan

energy ketika ia bersedia melakukan usaha yang sungguh-sungguh menyelesaikan tugas dengan disertai keteguhan hati dan kegigihan dalam menghadapi rintangan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication / dedikasi menggambarkan adanya perasaan akan makna, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam bekerja. Beberapa orang yang mempunyai dedikasi tinggi mendapat nilai tinggi terhadap pekerjaannya karena hal tersebut menjadikannya pekerjaan yang bermanfaat, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (ketertarikan)

Absorption mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat absorption yang tinggi cenderung terfokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka, merasa terpenuhi dan tenggelam dalam aktivitas yang dilakukan. Mereka merasa waktu berjalan dengan cepat ketika mereka bekerja dan terlibat sepenuhnya dalam tugas-tugas yang mereka kerjakan.

2.2. Penelitian yang Relevan

Tabel II. 1

Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Persamaan	Alat Analisis	Temuan/Hasil Penelitian
1.	(Hefni, 2022)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan	Memiliki Persamaan pada variabelnya, yaitu Kualitas Kehidupan	Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data pendekatan	Hasil penelitian adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BKPSDMD Kota Jambi	kerja dan Kinerja.	survey atau kuesioner.	berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. BKPSMSD Kota Jambi hendaknya lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai agar kinerja pegawai semakin baik
2.	(Rahmatika & Widia, 2023b)	Peran Quality Work Of Life Guna Meningkatkan Kinerja Dosen (Studi Fenomenologi di Universitas KH A. Wahab Hasbullah)	Memiliki Persamaan pada variabelnya, yaitu Quality Work Of Life, dan Kinerja.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan fenomenologi, dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner metogologi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan baik sejumlah dosen. Kuesioner yang dibagikan berjumlah tujuh dengan respon positif
3.	(Maylinawaty & Fiyul, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Honorer	Memiliki persamaan pada variabelnya yaitu Quality Of Work Life, Employee Engagement, dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan secara asosiatif. Pengumpulan data dilaksanakan	Hasil penelitian, terdapat pengaruh Yang positif serta signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga honorer, terdapat pengaruh yang positif serta signifikan pelatihan terhadap kinerja tenaga honorer, terdapat pengaruh

				n melalui kuesioner yakni suatu cara pengumpulan data dengan memberikan responden daftar pertanyaan.	yang positif serta signifikan quality of work life terhadap kinerja tenaga honorer dan terdapat pengaruh yang positif serta signifikan employee engagement terhadap kinerja tenaga honorer, serta terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan pelatihan, quality of work life serta employee engagement terhadap kinerja tenaga honorer.
4.	(Maslina et al., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUK CAPIL) Kota Malang	Memiliki persamaan pada variabelnya yaitu Employee Engagement, dan Kinerja	Analisis data kuantitatif dengan metode berganda analisis regres linier.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel organisasi budaya, keterlibatan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Sedangkan secara parsial (uji t) variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan,

					variabel keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
5.	(Lestari et al., 2023)	Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan Transformatif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fastrata Buana Denpasar.	Memiliki persamaan pada variabelnya yaitu Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier. Penelitian ini menggunakan metode probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner.	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.
6.	(Ubelsa et al., 2023)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan	Memiliki persamaan pada variabelnya yaitu Quality Of Work Life, dan Kinerja.	Analisis data Partial Least Square (PLS). Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational

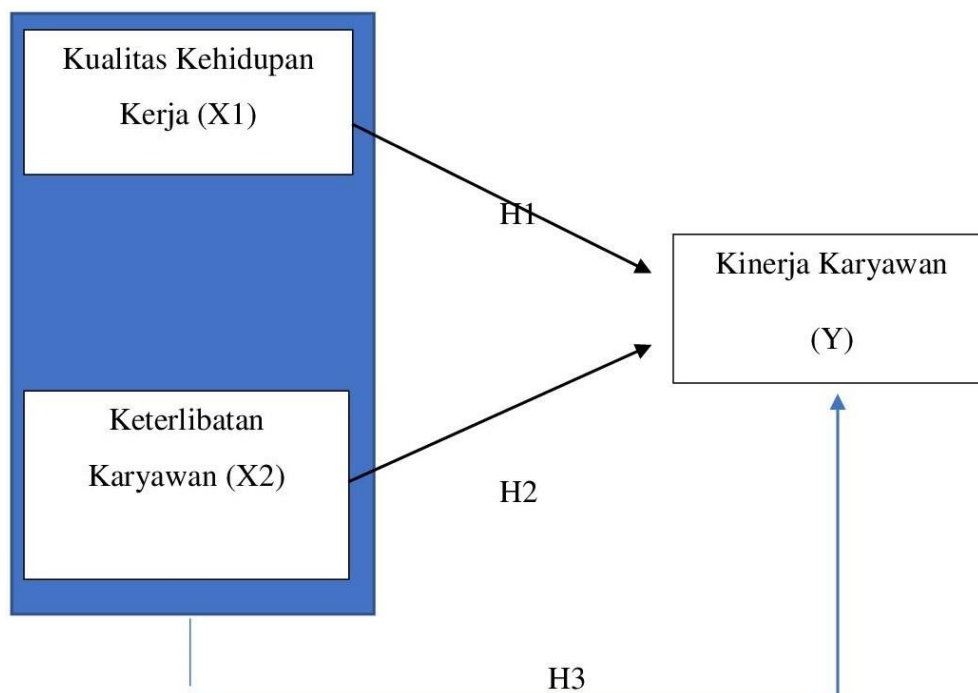
		Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh		an pendekatan kuantitatif dengan metode Survey	Citizenship Behavior, sedangkan Quality of Work Life tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kemudian Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Quality of Work Life berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi.
7.	(Riskawati et al., 2023)	Pengaruh Quality Work Of Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki persamaan pada variabelnya yaitu Quality Of Work Life, dan Kinerja Karyawan .	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan metode pengambilan sampel simple random sampling.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa QWL dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan Terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
8.	(Suwardi &	Pengaruh	Memiliki	Penelitian	Hasil penelitian ini

	Sitio, 2023)	Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri, dan Ketertarikan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Divisi Wow!	persamaan pada variabelnya yaitu Quality Of Work Life, dan Kinerja Karyawan	ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif menggunakan software SPSS versi 25.	menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, Pengembangan diri, dan keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja, pengembangandiri, dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi WOW!
--	--------------	--	---	---	---

Sumber: Penulis (2024)

2.3. Kerangka Berpikir

Bedasarkan penjelasan tentang hubungan keterkaitan variabel kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan dengan variabel kinerja karyawan seperti yang sudah disebutkan, oleh karna itu kerangka berfikir penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II. 1
Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Uji empiris diperlukan untuk memverifikasi hipotesis apa pun, yang merupakan pertanyaan atau kemungkinan solusi terhadap suatu masalah. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menemukan kepalsuan atau menerima atau menolak kepalsuan yang bersifat tentatif.

Pada dasarnya, temuan penelitian adalah tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan selama tahap desain penelitian. Perencanaan penelitian memerlukan perumusan solusi sementara terhadap penelitian ini agar dapat mengarahkan hasil penelitian ini. Biasanya, hipotesis adalah solusi jangka pendek yang muncul dari penelitian semacam ini. Oleh karena itu, hipotesis penelitian adalah tanggapan yang berhasil, dugaan yang berhasil, atau referensi kerja yang kebenarannya akan ditunjukkan melalui penyelidikan. Hasil pencarian dapat disetujui atau ditolak setelah diverifikasi benar atau salah.

Berikut pengertian yang dikemukakan:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Keterlibatan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Work Of Life*), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) , dan Kinerja Karyawan pada PT Titik Temu Millennial Jakarta merupakan variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, dan tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang yang semuanya bekerja di PT Titik Temu Millennial Jakarta. Untuk melakukan penelitian ini, kami memberikan kuesioner kepada peserta kami dan kemudian memproses dan menganalisis tanggapan mereka menggunakan SPSS versi 0.27.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Istilah “populasi” mengacu pada sekelompok unit, objek, atau orang yang mempunyai ciri-ciri dan ukuran yang sama. Orang, benda, lembaga, peristiwa, dan lain-lain, semuanya dapat dianggap sebagai populasi untuk tujuan studi dan pengumpulan data. Populasi didefinisikan sebagai seluruh ciri, tidak hanya kuantitas, dari suatu item atau topik yang diteliti. Disiplin, kepribadian, minat, dan cara berbicara hanyalah beberapa dari sifat unik yang dimiliki setiap individu (Nilwati, SPt & Ir. Nelzi Fati, 2023). .

Berdasarkan argumen sebelumnya, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang dapat dianggap sebagai item penelitian apakah itu makhluk hidup, benda mati, gejala,

hasil tes, atau bahkan suatu peristiwa dapat dianggap sebagai bagian dari populasi. Dalam penelitian, populasi juga dapat dilihat sebagai keseluruhan unit analisis yang atributnya akan dinilai. Apa pun yang akan dipelajari atau diperiksa disebut dengan unit analisis.

Sebanyak empat puluh tujuh individu, termasuk administrator, pengemas, pendukung, asisten, dan manajer media sosial, menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel III. 1

Jumlah Populasi

No	Bagian/ Jabatan	Jumlah
1.	Admin	11
2.	Backer	12
3.	Packer	12
4.	Helper	9
5.	Pengelola Media Sosial	3
	Jumlah Karyawan	47

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel yang representatif adalah sampel yang mempunyai sifat dan perilaku yang cukup sama dengan masyarakat luas agar valid secara statistik dalam mewakili seluruh populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel berguna untuk menarik kesimpulan tentang keseluruhan populasi. Sampling adalah metode memilih sebagian dari suatu populasi untuk dipelajari lebih lanjut. Peneliti menggunakan sampel untuk mempelajari populasi yang sangat besar sehingga tidak praktis untuk memeriksa setiap individu. Peneliti mungkin mempunyai keterbatasan dalam hal waktu, uang, dan sumber daya lainnya; oleh karena itu, sangat penting bahwa sampel populasi mencerminkan populasi yang diteliti secara akurat (Nilwati, SPt & Ir. Nelzi Fati, 2023).

Teknik *nonprobability sampling* adalah suatu metode pemilihan sampel dari suatu populasi yang tidak menggunakan pemilihan acak (Goso, 2022). Metode

pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Salah satu metode untuk menentukan ukuran sampel adalah pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi. Peneliti dalam penelitian ini mengambil jumlah sampel dari seluruh karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta yang berjumlah 47 orang.

Mempertimbangkan faktor-faktor lain selain populasi, penelitian yang menggunakan metodologi sampling akan memberikan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti harus mempertimbangkan faktor-faktor ini agar dapat melakukan pencarian informasi yang menghasilkan data yang representatif, sehingga penelitian mereka dapat dianggap asli. Karena populasi penelitian penulis hanya berjumlah 47 orang, maka seluruh personel PT Titik Temu Millennial Jakarta dimasukkan dalam sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dengan menggunakan matriks yang memuat nama-nama variabel, uraian variabel, instrumen dan teknik pengukurannya, skala penilaiannya, dan hasil pengukurannya, maka definisi operasional harus mampu menggambarkan makna variabel dan arti tertentu. cara mengukurnya. Untuk memfasilitasi pengumpulan, pengukuran, dan analisis data yang efektif, definisi operasional berupaya mengurangi jumlah variabel, membakukan persepsi, dan memastikan bahwa peneliti menggunakan definisi ini secara konsisten (N. Saputra, 2022).

Penelitian mungkin dibatasi oleh definisi operasional, yang juga memfasilitasi penjelasan variabel yang diteliti dan penerapan indikator-indikator yang disertakan di dalamnya. Variabel penelitian mungkin lebih mudah diukur dengan menggunakan definisi operasional (N. Saputra, 2022).

Variabel X dan Y, baik independen maupun dependen dalam penelitian ini, serta cara mendefinisikan dan menggunakannya, semuanya merupakan bagian dari penelitian (Wicaksono & Brahmasari, 2021).

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Dua teori memberikan penjelasan mengenai kualitas kehidupan kerja. Istilah "Kualitas Kehidupan Kerja" mengacu pada bagaimana perasaan pekerja mengenai stabilitas pekerjaan, tingkat kepuasan kerja, dan kemampuan mereka untuk maju secara pribadi dan profesional. Selanjutnya, kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan karir, kondisi kerja yang aman, dan remunerasi yang adil merupakan bagian dari apa yang disebut sebagai Kualitas Kehidupan Kerja.

2. Keterlibatan Karyawan (X2)

Sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang merupakan salah satu definisi keterikatan karyawan. Kualitas pekerjaan seseorang menunjukkan kesehatan mentalnya. Keterlibatan lebih merupakan keadaan mental dan jangka panjang dibandingkan fase tersendiri dan sementara.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja Karyawan mempengaruhi kontribusinya terhadap kerjasama tim organisasi.

Ada beberapa indikator yang digunakan oleh peneliti guna mempermudah perangkaian kuesioner serta pengkajiannya dapat diamati, seperti yang dijelaskan di bawah ini :

Tabel III. 2

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebuah program untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan efisiensi organisasi lebih besar (Maylinawaty et al., 2023b).	1. Partisipasi Karyawan 2. Penyelesaian konflik 3. Komunikasi 4. Kesehatan Kerja 5. Keselamatan Kerja 6. Keamanan Kerja 7. Kompensasi yang layak 8. Rasa Bangga 9. Pengembangan Karir	Likert
2	Keterlibatan Karyawan (X2)	Keterlibatan Karyawan adalah suatu keterikatan karyawan yang muncul karena terdapat kesesuaian atau kecocokan antara lain yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan (Febriani et al., 2022).	1. <i>Vigour</i> (kekuatan/semangat) 2. <i>Dedication</i> (dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (ketertarikan)	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah suatu perbandingan antara prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang diharapkan perusahaan (Wahyuni & Yuliana, 2023).	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas dari hasil 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif	Likert

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Kemampuan peneliti dalam metode dan alat pengumpulan data sangatlah penting. Jika pengumpulan data salah karena prosedur dan peralatan data yang salah, pencarian akan sia-sia. Setiap pemrosesan data yang salah akan menghasilkan data yang salah. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang peneliti untuk memiliki pemahaman yang kuat tentang metodologi pengumpulan data dan mengetahui cara menggunakannya dengan benar (Saat & Mania, 2020).

Ada beberapa metode/teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian atau evaluasi namun dalam secara umum dapat sebagai berikut:

1. Observasi

Salah satu cara memperoleh informasi adalah dengan observasi dan pendokumentasian secara cermat terhadap kejadian-kejadian yang diteliti. Penggunaan mata sebagai pengumpul data disebut observasi. Pendekatan penelitian kuantitatif juga sering menggunakan observasi sebagai strategi pengumpulan data. Untuk memahami pertanyaan-pertanyaan penelitian, observasi bermuara pada melibatkan kelima indera—penglihatan, penciuman, pendengaran, sentuhan, dan rasa. Pertanyaan penelitian mungkin lebih baik dijawab dengan melakukan observasi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai suatu fenomena atau rangkaian kejadian (Saat & Mania, 2020).

2. Kuesioner

Untuk mengumpulkan informasi, peneliti sering menggunakan kuesioner, yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh partisipan. Dalam sampel yang cukup besar dan tersebar secara geografis, kuesioner mungkin berguna. Ada beberapa cara berbeda untuk menyebarkan kuesioner:

secara langsung, melalui surat, atau online. Pertanyaan tersebut dapat bersifat terbuka atau tertutup, dan dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Saat & Mania, 2020).

3. Wawancara

Menurut Arikunto dalam (Samsu, 2017), wawancara merupakan suatu bentuk dialog di mana pewawancara berusaha mendapatkan informasi dari terwawancara. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui interaksi langsung yang terarah antara penulis dan sumber informasi, dengan bantuan daftar pertanyaan yang telah disiapkan.

4. Dokumentasi

Penelitian dokumentasi, atau pengumpulan data dokumenter, melibatkan pengumpulan informasi yang berasal dari catatan atau dokumen. Proses analisis terhadap dokumen ini sering disebut analisis isi. Dalam analisis isi, data yang dianalisis tidak hanya melibatkan perhitungan dasar, tetapi juga mencakup analisis yang berkaitan dengan berbagai variabel yang relevan, termasuk variabel sosiologis dan psikologis dari data yang dikumpulkan (Fatihudin, 2020).

5. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono dalam (Isnaeni et al., 2020), studi pustaka merujuk pada analisis teoritis yang dilakukan terhadap beberapa referensi ilmiah dengan cara memeriksa dan membaca kembali literatur yang ada. Sumber data yang digunakan mencakup literatur yang relevan, seperti buku, jurnal, atau artikel ilmiah yang berhubungan dengan topik yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini melibatkan pencarian informasi mengenai berbagai hal atau variabel yang tersedia dalam bentuk catatan, buku, makalah, artikel, dan jurnal lainnya.

Tes, angket, dan observasi tertutup adalah metode pengumpulan data yang paling umum dalam penelitian survei. Skala Likert digunakan untuk mengukur faktor. Variabel indikator diartikan sebagai variabel yang menggambarkan variabel terikat dan dinilai dengan menggunakan skala likert. Langkah selanjutnya adalah memanfaatkan indikasi-indikasi tersebut sebagai titik awal untuk menyusun berbagai bagian instrumen yang pada akhirnya akan menjadi pertanyaan. Skoring adalah proses pemberian nilai atau harga dalam bentuk angka, terhadap respon guna memperoleh data kuantitatif yang diperlukan untuk pengujian hipotesis.

Tabel III. 3
Skala Likert

Jawaban	Kriteria
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses mengubah data menjadi informasi baru. Prosedur ini seringkali dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterbacaan dan kegunaan data untuk pemecahan masalah, khususnya dalam bidang penelitian. Tergantung pada industri dan tujuan kegiatan, ada berbagai cara untuk mewujudkannya. Banyaknya pendekatan analisis data kuantitatif dan kualitatif yang

digunakan dalam penelitian ini memberikan dasar bagi semua metodologi analisis data tersebut.

Metode pengolahan data yang cocok digunakan dengan data numerik dikenal dengan pendekatan analisis data kuantitatif. Kuantitas, alih-alih memberikan penjelasan rinci atas tanggapan singkat masing-masing responden, akan menjadi penekanan metode ini. (Rizki Wahyuningrum, 2022).

Analisis validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t parsial, uji f simultan, koefisien korelasi, dan koefisien determinan merupakan bagian dari prosedur analisis data dalam penelitian ini.

3.5.1. Jenis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa baik suatu variabel dari gagasan yang diteliti diukur. Nilai yang rendah berhubungan dengan alat ukur yang kurang dapat diandalkan (Machali, 2021). Solusi produk dan layanan statistik, SPSS, dapat digunakan untuk menguji perangkat pengukuran.

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, validitas item pertanyaan dan pernyataan instrumen dapat disimpulkan.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} > \text{nilai } \alpha (0,05)$ maka unsur-unsur pertanyaan dan pernyataan instrumen tersebut dapat dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata “reliable” yang bias diartikan sebagai dapat dipercaya. Konsistensi, kebenaran, stabilitas, dan ketergantungan adalah definisi lebih lanjut dari reliabilitas. Jika temuan tes konsisten dengan variabel

yang dinilai, maka instrumen penelitian tersebut sangat andal (Machali, 2021). Solusi produk dan layanan statistik, SPSS, dapat digunakan untuk menilai keandalan instrumen.

- a. Dianggap kurang dapat diandalkan jika nilai Cronbach's alpha < 0,7.
- b. Dianggap dapat dipercaya jika Cronbach's alpha > 0,7.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menentukan apakah sebaran variabel independen dan dependen normal atau tidak. Pengujian data dan analisis statistik merupakan komponen penting dari setiap model regresi yang kredibel (Hafni Sahir, 2021) .

2. Uji Multikolinearitas

Uji Normalitas menentukan apakah sebaran variabel independen dan dependen normal atau tidak. Pengujian data dan analisis statistik merupakan komponen penting dari setiap model regresi yang kredibel.

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

Faktor inflasi varians, atau disingkat VIF. Nilai VIF semakin besar ketika R_j mendekati salah satu variabel independen yang menunjukkan adanya kolinearitas. Jika $R_j^2 = 1$, maka nilainya tak terhingga. Kenaikan nilai VIF atau nilai lebih dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel independen. Multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan memeriksa toleransi. Nilai toleransi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$TOL = (1 - R_j^2) = \frac{1}{VIF_j}$$

Jika $RJ2 = 0$, nilai TOL adalah 1 bila tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan 0 sebaliknya. Nilai TOL akan bernilai nol jika kolinearitas variabel independen ditunjukkan dengan nilai $RJ2$ sebesar satu. Oleh karena itu, multikolinearitas diasumsikan ketika TOL mendekati 0 dan sebaliknya. Tidak adanya multikolinearitas lebih mungkin terjadi jika TOL berada di sekitar 1 (Hafni Sahir, 2021).

3. Uji Heterokedastisitas

Memeriksa varians sisa antar pengamatan adalah inti dari uji heteroskedastisitas. Temuan regresi korelasi spearman diuji heteroskedastisitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

Memverifikasi angka kemungkinan terhadap kriteria adalah dasar pengambilan keputusan (Hafni Sahir, 2021) sebagai berikut :

- a. Hipotesis diterima apabila nilai probabilitas atau signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa data tidak termasuk heteroskedantitas.
- b. Data tersebut termasuk heteroskedantitas sehingga hipotesis ditolak jika nilai probabilitas atau signifikansinya kurang dari 0,05.

3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Ketika dua atau lebih variabel independen menjadi penentu pertumbuhan nilai suatu variabel, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperkirakan naik dan turunnya variabel tersebut. Tujuan dari model regresi dasar ini adalah untuk meramalkan ketergantungan variabel terikat menggunakan beberapa variabel persamaan dalam regresi berganda (Mayasari & Safina, 2021) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Work Of Life*)

X2 = Keterlibtan Karyawan (*Employee Engagement*)

a = Nilai Konstanta

b1, b2 = Koefisiensi Regresi

e = Variabel Pengganggu

3.5.4. Uji Hipotesis

Hipotesis atau suatu dugaan mengenai populasi dilakukan pengujian untuk sampai pada kesimpulan. Pengujian hipotesis adalah pengujian melalui teknik analisis statistic untuk menerima atau menolak hipotesis untuk menarik kesimpulan (Amelia & Dkk, 2023). Hipotesis umumnya diuji secara bersamaan atau secara disisni dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji parsial yang sering disebut dengan uji t adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas dalam analisis regresi parsial. Nilai komputasi setiap variabel independen direferensikan silang dengan nilai tabel terkait dan margin kesalahan 5% yang dinyatakan sebagai ($\alpha = 0,05$). Hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen terjadi apabila $t_{hitung} > \text{nilai tabel}$ (Winantian et al., 2024).

2. Uji Signifikan Pengaruh Silmutan (Uji F)

Uji Simultan, yang sering disebut dengan Uji F, menentukan apakah suatu variabel terikat dipengaruhi oleh semua variabel bebas model pada saat yang bersamaan (Winantian et al., 2024). Berikut kriteria keputusannya:

- a. H_0 dikatakan valid jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan ambang batas signifikansi 5% dan nilai p-value kurang dari 0,05.
- b. H_0 ditolak jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , dengan ambang signifikansi 0,05 dan p-value 5%.

3.5.5. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Meneliti sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah cara umum untuk menggambarkan koefisien determinasi dalam teori. Jika koefisien determinasi model regresi tetap rendah atau mendekati nol, berarti pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin menurun. Sebaliknya jika nilainya mendekati 100% berarti

pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Rumus koefisien determinasi (Hafni Sahr, 2021) sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi = nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data berfungsi sebagai gambaran visual tentang kekuatan tinjauan. Saat mengevaluasi representasi data ini, para ilmuwan berusaha memahami bagaimana perasaan dan penampilan responden—yang merupakan contoh dalam tinjauan ini. Dengan menggunakan perangkat lunak Statistik dan perangkat lunak Service Solutions seri 27.0, pengujian ini dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dari kuesioner. Besar sampelnya adalah 47 pekerja PT Titik Temu Milenial Jakarta.

4.1.1. Karakteristik Responden

Tabel IV. 1
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Respoden

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	16	34.0	34.0	34.0
	Perempuan	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Berdasarkan data pada tabel, sebaran gender responden di PT Titik Temu Millennial Jakarta yang mayoritas perempuan yaitu 66 persen persentase dari jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden, 34 persen persentase dari jenis kelamin

laki-laki sebanyak 16 responden. Dengan menggunakan 47 pekerja PT Titik Temu Milenial Jakarta dimasukkan dalam sampel untuk penelitian ini.

Tabel IV. 2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	38	80.9	80.9	80.9
	26-30 Tahun	6	12.8	12.8	93.6
	> 30 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji frekuensi tabel data responden di atas. Responden yang berusia di bawah 25 tahun merupakan sebagian besar sampel penelitian ini, yaitu 38 orang (atau 80,9% dari total) dalam kelompok usia 26–30 tahun terdapat 6 responden (12,8% dari total) dan dalam kelompok usia lebih dari 30 tahun terdapat 3 responden (6,4% dari total). Dengan menggunakan 47 pekerja PT Titik Temu Milenial Jakarta dimasukkan dalam sampel untuk penelitian ini.

Tabel IV. 3

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	40	85.1	85.1	85.1
	S1-S3	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Bedasarkan dari tabel diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa Karakteristik responden di PT Titik Temu Millennial Jakarta didominasi oleh mereka yang bergelar SMA/SMK sebanyak 40 orang atau 85,1% dari total, sedangkan yang bergelar S1-S2 sebanyak 7 orang atau 14,9% dari total. Dengan menggunakan 47 pekerja PT Titik Temu Milenial Jakarta dimasukkan dalam sampel untuk penelitian ini.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Tabel IV. 4

Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

NO	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain	199	4,23
2.	Saya merasa komunikasi saya baik dengan atasan maupun rekan kerja	200	4,26
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk kesehatan saya	206	4,39
4.	Saya dapat menyelesaikan konflik dengan rekan kerja secara professional	210	4,47
5.	Saya merasa aman dan nyaman saat berada ditempat kerja	200	4,26
6.	Imbalan dan partisipasi perusahaan sepadan atas hasil kerja yang saya berikan	165	3,51
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	198	4,21
8.	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang	186	3,96
Rata-rata			4,16

Bedasarkan tabel IV.4 distribusi frekuensi diatas maka hasil sebaran jawaban responden pada variabel Kuelitas Kehidupan Kerja mendapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,16 yang dapat dinyatakan baik. Maka dapat menunjukan bahwa seluruh karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta memiliki Kualitas Kehidupan Kerja yang baik.

2. Keterlibatan Karyawan (X2)

Tabel IV. 5

Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

NO	KETERLIBATAN KARYAWAN (X2)	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan	211	4,49
2.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan	195	4,15
3.	Saya bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan	199	4,23
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan	200	4,26
5.	Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	195	4,15
6.	Pekerjaan ini mampu memberikan pengalaman berharga, menginspirasi, dan tantangan bagi saya	209	4,45
7.	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan dalam pekerjaan	190	4,04
8.	Saya memiliki konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	209	4,45
Rata-rata			4,28

Bedasarkan tabel IV.5 distribusi frekuensi diatas maka hasil sebaran jawaban responden pada variabel Keterlibatan Karyawan mendapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,28 yang dapat dinyatakan sangat baik. Maka dapat menunjukan

bahwa seluruh karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta memiliki Keterlibatan Karyawan yang sangat baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)	Total Skor	Rata-Rata
1.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja	213	4,53
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	206	4,38
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	200	4,26
4.	Saya mampu mengikuti aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan	206	4,38
5.	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian yang sama maupun bagian lain	208	4,43
6.	Mampu memberi saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	191	4,06
7.	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan sara tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	210	4,47
8.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan tersebut selesai	211	4,49
9.	Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	233	4,96
10.	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	202	4,30
Rata-rata			4,43

Bedasarkan tabel IV.6 distribusi frekuensi diatas maka hasil sebaran jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan mendapatkan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,43 yang dapat dinyatakan sangat baik. Maka dapat menunjukan

bahwa seluruh karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta memiliki Kinerja Karyawan yang sangat baik.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

Untuk membuat penilaian berdasarkan data pengukuran, uji validitas memeriksa apakah pertanyaan tersebut berkualitas tinggi. Korelasi substansial dengan total gulungan diperlukan untuk uji validitas. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, menentukan df r tabel adalah $r \text{ tabel} = 47 - 2 = 45$, maka pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil uji validasi sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,784	0,287	Valid
	X1.2	0,778	0,287	Valid
	X1.3	0,660	0,287	Valid
	X1.4	0,725	0,287	Valid
	X1.5	0,763	0,287	Valid
	X1.6	0,516	0,287	Valid
	X1.7	0,779	0,287	Valid
	X1.8	0,734	0,287	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,287	Valid
	X2.2	0,665	0,287	Valid

	X2.3	0,545	0,287	Valid
	X2.4	0,691	0,287	Valid
	X2.5	0,394	0,287	Valid
	X2.6	0,390	0,287	Valid
	X2.7	0,687	0,287	Valid
	X2.8	0,758	0,287	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,698	0,287	Valid
	Y2	0,644	0,287	Valid
	Y3	0,426	0,287	Valid
	Y4	0,804	0,287	Valid
	Y5	0,685	0,287	Valid
	Y6	0,666	0,287	Valid
	Y7	0,805	0,287	Valid
	Y8	0,722	0,287	Valid
	Y9	0,721	0,287	Valid
	Y10	0,426	0,287	Valid

Besar sampel untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebanyak 47 orang, seperti terlihat pada tabel Uji Validitas di atas. Setelah membandingkan nilai r hitung dengan nilai r_{tabel} (0,278), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut sah. Semuanya menunjuk pada validitas pertanyaan yang berukuran (X1) Kualitas Kehidupan Kerja, (X2) Keterlibatan Karyawan, dan (Y) Kinerja Karyawan..

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,7, dan tidak reliabel jika kurang dari 0,7. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut konsisten dan dapat digunakan untuk pengukuran berulang. Selain itu, tes ini membantu dalam mengembangkan indikator untuk setiap variabel. Berikut temuan uji reliabilitas penelitian untuk masing-masing variabel:

1. Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Tabel IV. 8

Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	8

Sumber: Olahan Data (2024)

Cronbach's alpha untuk variabel (X1) Keterlibatan Karyawan (*Quality of Work Life*) sebesar 0,858 lebih tinggi dari 0,7 seperti terlihat pada tabel hasil uji reliabilitas di atas. Oleh karena itu, kami dapat mengatakan bahwa pertanyaan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dinyatakan Reliabel.

2. Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Tabel IV. 9

Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Sumber: Olahan Data (2024)

Keterlibatan Karyawan (X2) memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,776 lebih tinggi dari 0,7 sesuai tabel hasil uji reliabilitas yang telah disebutkan sebelumnya. Artinya variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber: Olahan Data (2024)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Cronbach's alpha sebesar 0,852 lebih besar dari 0,7 sesuai tabel hasil uji reliabilitas yang telah disebutkan sebelumnya. Artinya variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

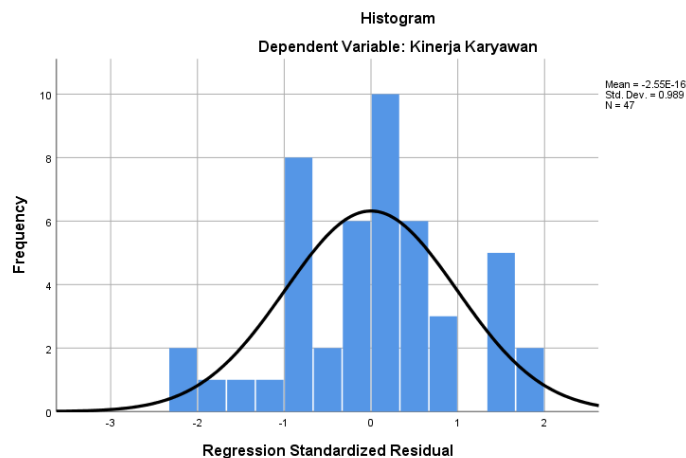
4.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini perlu melakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini merupakan persyaratan regresi linear berganda, atau pengujian asumsi klasik berdasarkan beberapa faktor yang terdiri dari, yaitu:

4.3.1. Uji Normalitas

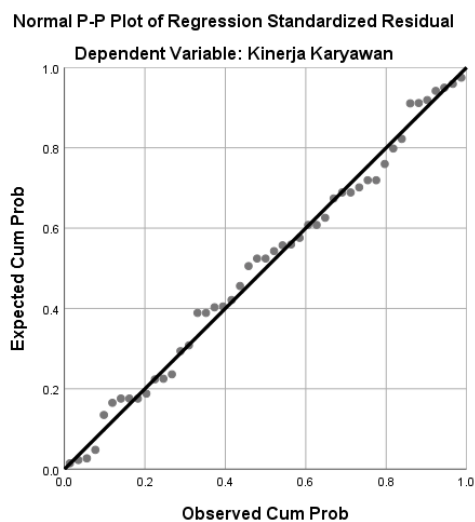
Tujuan Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Nilai residu, bukan masing-masing variabel secara individual, yang dikenai Uji Normalitas. Jika nilai sisa normal atau mendekati normal, Anda dapat menggunakan Diagram Plot Probabilitas sebagai panduan untuk melakukan Uji Normalitas. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar IV. 1
Grafik Histogram Variabel Kinerja Karyawan



Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Gambar IV. 2
Grafik Normal P.P Plot Regression Standardized Residual



Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Kurva regresi residu terstandarisasi, seperti terlihat pada gambar di atas, berbentuk kurva lonceng. Garis putus-putus dengan data aktual yang mengikuti garis diagonal menunjukkan bahwa acuan regresi adalah pembagian normal, dan distribusi yang mengikuti arah garis semakin mendukung kesimpulan tersebut. Hal ini membuat kami yakin bahwa referensi regresi adalah normal.

Tabel IV. 11
Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.11400928
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		-.072
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.447
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.435
		Upper Bound	.460
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Dilihat dari nilai (Asymp. Sig. 2-Tailed) yang diperoleh dari Uji One Sample Kolmogorov - Smirnov yang telah disebutkan sebelumnya, diperoleh angka signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari angka 0,05 ($0,200 > 0,05$). Berdasarkan hasil model regresi dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel independen dalam suatu acuan regresi mempunyai hubungan linier yang kuat digunakan uji multikolinearitas. Uji Multikolinearitas ini penting dalam analisis regresi karena multikolineraritas dapat mengganggu interpretasi yang akurat dan menghasilkan estimasi yang tidak stabil. Uji Multikolinearitas dapat ditemukan dengan membandingkan dengan nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Pada hasil tabel berikut :

Tabel IV. 12
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.930	4.345		4.357	.000		
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.290	.162	.320	1.788	.081	.388	2.579
	Keterlibatan Karyawan (X2)	.445	.203	.393	2.197	.033	.388	2.579

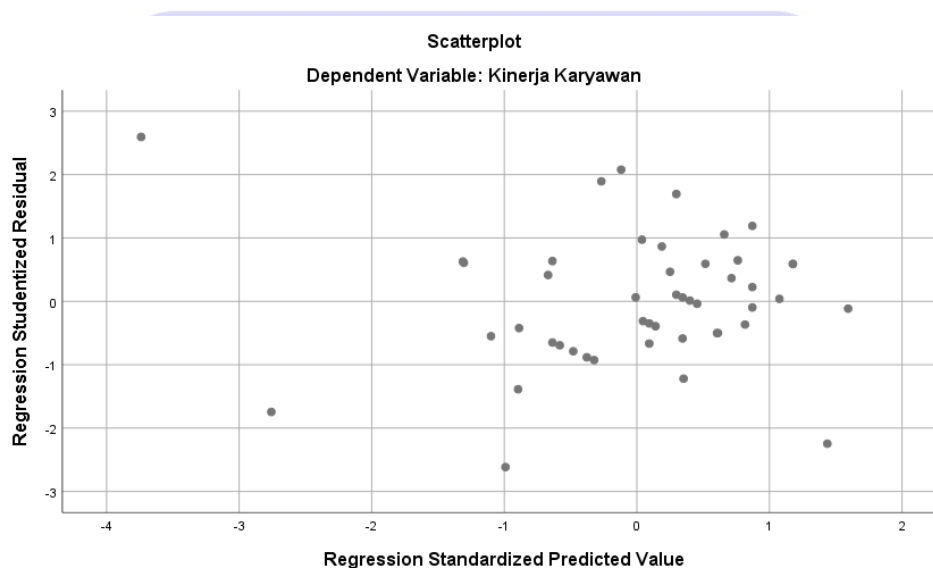
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Temuan uji multikolinearitas menunjukkan variance inflasi faktor (VIF) sebesar 2,579 dan nilai toleransi sebesar 0,388 untuk variabel X1 dan X2. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel independen model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas berdasarkan Uji Multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heterokesdastisitas

Uji Heterokesdastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat Heterokesdastisitas dalam model regresi. Heterokesdastisitas terjadi ketika variabilitas kesalahan (residual) dari model regresi tidak konstan di seluruh rentang nilai predictor (variabel independen). Untuk mendeteksi Heterokesdastisitas maka digunakan uji scatterplot. Dengan hasil sebagai berikut :



Gambar IV. 3
Scatterplot Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terlihat pada gambar scatterplot di atas yang didasarkan pada uji heteroskedastisitas. Alasannya, titik-titik tersebut ada dimana-mana dan tidak mengikuti pola tertentu pada sumbu Y.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat statistik yang efektif untuk melacak keselarasan regresi, Analisis Regresi Linier Berganda (MLRA) dapat memperkirakan nilai variabel independen dalam kaitannya dengan nilai variabel independen dan mengungkap potensi variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen parsial atau simultan.

Tabel IV. 13

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.930	4.345		4.357	.000		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.290	.162	.320	1.788	.081	.388	2.579
	Keterlibatan Karyawan	.445	.203	.393	2.197	.033	.388	2.579

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat diperoleh dari gambar di atas:

Konstanta = 18,930

Kualitas Kehidupan Kerja = 0,290

Keterlibatan karyawan = 0,445

Untuk melihat persamaan berikut, data-data ini dimasukkan ke dalam perusahaan regresi linier berganda:

$$Y = 18,930 + 0,290 X_1 + 0,445 X_2$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan ini:

1. Konstanta sebesar 18,930, pada saat variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) konstan yang merupakan tanda positif.
2. Pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0,290 menyatakan Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,290 jika Kualitas Kehidupan Kerja meningkat sebesar satu satuan, selama variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel Keterlibatan Karyawan (X2) berpengaruh dengan nilai koefisien sebesar 0,445. Konstanta yang dihasilkan adalah positif. Konstanta berikutnya adalah positif, menunjukkan bahwa meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,445 jika Keterlibatan Karyawan diperbaiki dengan menerima bahwa variabel independen lainnya tetap stabil.

5.5 Pengujian Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berikut hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini:

4.5.1. Uji T

Tujuan uji T adalah untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat (kinerja karyawan) dan dua variabel bebas (kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan). Dengan menggunakan uji T, kita dapat melihat bagaimana variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen dalam penelitian ini, jika semua hal lainnya dianggap sama. Setelah dilakukan uji T-test pada SPSS 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 14
Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.930	4.345		4.357	.000		
	Kualitas Kehidupan Kerja	.290	.162	.320	1.788	.081	.388	2.579
	Keterlibatan Karyawan	.445	.203	.393	2.197	.033	.388	2.579

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

H1 dapat kita tolak karena uji t variabel Quality of Work Life (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan t hitung sebesar $1,788 < t$ tabel sebesar 2,014. Dengan mencari rumus df pada t tabel yaitu sebagaimana berikut:

$$T_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 47-2-1$$

$$= 0,025 ; 44$$

$$= 2,015$$

Dan nilai signifikansi sebesar $0,081 < 0,05$, sebagaimana terlihat pada hasil uji T parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Titik Temu Millennial (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1). Dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ maka uji t variabel Keterlibatan

Karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung sebesar $2,197 > t$ tabel sebesar 2,014 sehingga menerima H2. Dengan demikian kinerja karyawan PT Titik Temu Millennial (Y) sedikit dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Karyawan (X2).

4.5.2. Uji F

Dengan diketahuinya F hitung $> F$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka uji F berupaya menguji seluruh variabel independen untuk melihat apakah secara bersamaan berdampak terhadap variabel dependen atau tidak. Temuan uji F yang diolah dengan SPSS 27 adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 15
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.574	2	185.287	18.277	.000 ^b
	Residual	446.064	44	10.138		
	Total	816.638	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja						

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Berbeda dengan nilai F tabel sebesar 3,21 pada taraf signifikansi 0,05, nilai F hitung sebesar 18,277 pada taraf signifikansi 0,000 terlihat pada hasil uji F tabel anova. Rumus untuk mencari df pada tabel f adalah sebagaimana berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(2 ; 47 - 2)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2 ; 45) = 3,21$$

Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta karena Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $18,277 > 3,21$, dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$).

5.6 Uji Koefisien Determinasi

Dengan rumus $KP = r^2 \times 100\%$, Uji Koefisien determinasi berupaya mengukur besarnya pengaruh parsial variabel. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel IV. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.380	3.317
a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja				

Sumber: Olahan Data (2024)

Tabel Ringkasan Model menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel independen yang memberikan kontribusi sebesar 39,4% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta. Variabel lain menyumbang sisa 60,6% dari total varians, yaitu sebesar 100% dikurangi 39,4%.

Tabel IV. 17**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.401	3.261
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan				

Sumber: Olahan Data (2024)

Tabel Ringkasan Model menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel independen yang memberikan kontribusi sebesar 41,4% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta. Variabel lain menyumbang sisa 58,6% dari total varians, yaitu sebesar 100% dikurangi 41,4%.

Tabel IV. 18**Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.429	3.184
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Olahan data SPSS 27, 2024

Tabel Ringkasan Model menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) merupakan variabel independen yang memberikan kontribusi sebesar 45,4% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta. Variabel lain menyumbang sisa 54,6% dari total varians, yaitu sebesar 100% dikurangi 45,4%.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Bedasarkan pada penelitian ini dilakukann analisis pada variabel independen dan dependen diketahui dengan jelas kesimpulan sebagai berikut:

4.7.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta ($\text{Sig } 0,081 > 0,05$). Hal ini disebabkan karena t hitung ($1,788$) $<$ t tabel ($2,012$) untuk variabel tersebut.

Seharusnya unsur atau variabel lain di luar variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor tambahan yang mungkin mempunyai dampak lebih besar. Dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien regresi hanya sebesar $0,290$, namun partisipasi karyawan, variabel kedua yang diteliti, memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja karyawan ($0,445$).

Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian lain. berdasarkan pantauan penulis, Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah sudah mempunyai kehidupan kerja yang baik. Misalnya, terdapat pertumbuhan yang baik dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pemberian kesempatan untuk menggunakan apa yang telah mereka ketahui. Oleh karena itu, kualitas hidup di tempat kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja. Sistem penghargaan yang inovatif masih kurang dalam hal pengupahan dan insentif, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam mendorong karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan masih belum terlalu terlibat dalam

pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Syahidin et al., 2022).

4.7.2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Keterlibatan Karyawan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta, dengan nilai thitung ($2,197$) > ttabel ($2,012$) dan nilai ($2,012$). Sig $0,033 < 0,05$) menunjukkan.

Berdasarkan hasil riset, faktor utama yang mendorong keterlibatan karyawan memberikan efek nyata terhadap kinerja karyawan adalah karyawan memberikan usaha yang optimal bagi perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,49. Dua faktor lain dengan skor sama sebesar 4,45, yaitu pekerjaan di perusahaan mampu memberikan pengalaman berharga, menginspirasi, dan menciptakan tantangan bagi karyawan serta karyawan konsisten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Fakta tersebut sesuai dengan hasil riset beberapa peneliti sebelumnya, yang menemukan fakta bahwa Keterlibatan Karyawan secara mandiri memberikan pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan, keterlibatan karyawan pada faktor seperti kerjasama sesama tim, keterlibatan kerja yang sangat baik merasa bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memiliki tingkat partisipasi yang tinggi karena karyawan tersebut merasa bahwa keberadaannya dengan kemampuan yang dimiliki dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu karyawan tersebut akan senantiasa melakukan yang terbaik dalam pekerjaan yang telah diberikan sehingga mendorong kinerja yang lebih baik lagi (Nugroho & Ratnawati, 2021).

4.7.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Millennial Jakarta berdasarkan uji simultan (uji F). Nilai estimasi F tabel sebesar 18,277 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,20, dan nilai signifikan sig 0,000 kurang dari 0,05.

Kita dapat mengatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2) keduanya berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) pada saat yang sama, menurut penelitian tersebut. faktor pertama adalah Kualitas Kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Memberikan lingkungan kerja yang mendukung, seperti kondisi kerja yang aman, kesempatan pengembangan diri, keseimbangan kehidupan kerja, dan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki kinerja yang tinggi. Faktor kedua adalah karyawan yang terlibat cenderung memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan yang tinggi dapat saling memperkuat satu sama lain, serta meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian lain sebelumnya yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado, baik sendiri atau kombinasi. Hal ini dikarenakan penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen, serta persentase pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja

karyawan secara signifikan dengan menerapkan kebijakan yang mempertimbangkan keterlibatan kerja, kualitas hidup di tempat kerja, dan insentif. Organisasi ini akan memperoleh banyak manfaat dari peningkatan produktivitas stafnya (Iskandar et al., 2019).

5.8 Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi, diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat membantu PT Titik Temu Milenial Jakarta dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan, kinerja karyawan berdampak pada kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai hasilnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut mungkin saling berkontribusi pada kinerja karyawan.

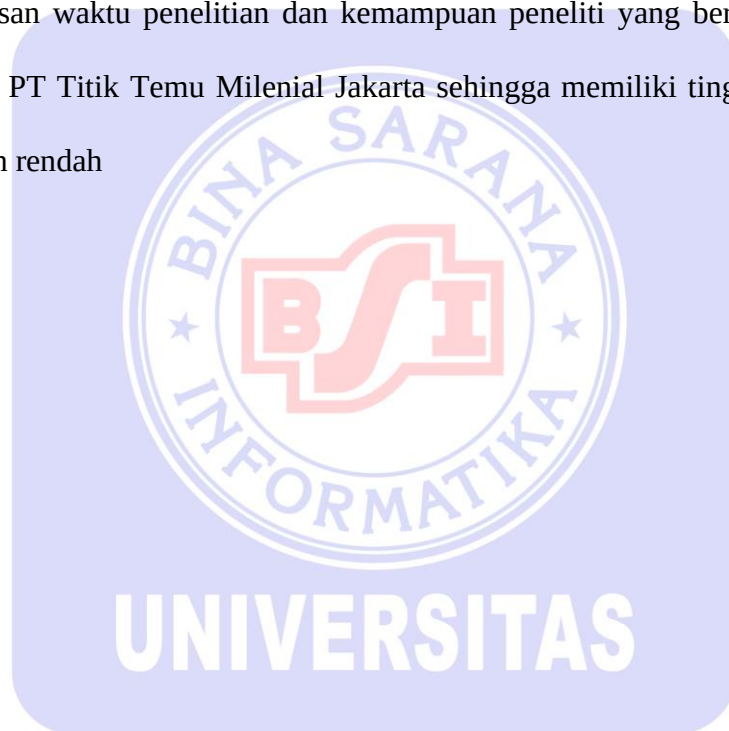
Meskipun Kualitas Kehidupan Kerja tampaknya tidak memiliki peran besar dalam penelitian ini, namun item “Imbalan dan partisipasi perusahaan sepadan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan” memiliki persentase terendah yaitu 3,51. Dengan skor rata-rata 4,15 untuk "melampaui dan membantu perusahaan", kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap keterlibatan.

Maka dari itu perusahaan untuk memastikan imbalan dan tunjukkan apresiasi yang sesuai terhadap kinerja serta kontribusi karyawan, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial agar karyawan lebih semangat untuk melakukan tanggung jawabnya.

5.9 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam prosedur penelitian ini yang penulis ketahui, antara lain:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan karyawan.
2. Penulis menyadari jawaban dari para responden yang telah mengisi kuesioner melalui link google form belum tentu mencerminkan situasi sebenarnya.
3. Keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti yang berfokus pada 47 karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta sehingga memiliki tingkat signifikansi yang lebih rendah



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hipotesis tentang hubungan antara kinerja karyawan dan faktor independen seperti keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan. Peneliti dari PT Titik Temu Millennial Jakarta mengambil kesimpulan berdasarkan temuannya sebagai berikut:

1. Pengujian statistik secara parsial pada PT Titik Temu Millennial tidak menemukan hubungan yang signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Keterlibatan Karyawan (X2) pada PT Titik Temu Millennial Jakarta memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), menurut studi statistik awal yang belum sepenuhnya lengkap.
3. Berdasarkan temuan uji statistik secara simultan, Keterlibatan Karyawan (X2) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan atau dikatakan memiliki pengaruh yang baik. Pada model regresi linier berganda, persamaan yang dihasilkan adalah $Y = 18,930 + 0,290X1 + 0,445X2$, dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,454. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 bersamasama menjelaskan 45,4% variasi pada Y, sedangkan 54,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel tersebut. Ruang lingkup penelitian ini mencakup pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Ada batasan pada penelitian ini. Mengingat peringatan ini, penulis memberikan saran berikut tentang bagaimana akademisi di masa depan dapat meningkatkan pekerjaan mereka dan bagaimana bisnis dapat menggunakan temuan ini untuk fokus pada hal-hal yang benar-benar penting bagi kinerja karyawan:

1. Manajemen PT Titik Temu Milenial Jakarta sebaiknya mengidentifikasi dan fokus pada faktor-faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pengembangan keterampilan, motivasi intrinsik, dan sistem penghargaan.
2. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta, seperti memberikan lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menawarkan pelatihan dan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif.
3. Meskipun kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta, evaluasi terhadap program-program yang ada tetap diperlukan untuk memastikan bahwa mereka tidak menghambat kinerja karyawan dan tetap mendukung kesejahteraan umum.
4. PT Titik Temu Milenial Jakarta sebaiknya melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program-program yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja untuk memastikan bahwa program tersebut benar-benar relevan dan memberikan dampak yang diharapkan.

5. PT Titik Temu Milenial Jakarta seharusnya menerapkan pendekatan yang lebih personal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan 62 mentoring dan coaching yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing-masing karyawan.
6. Meskipun kualitas kehidupan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman tetap penting untuk kesejahteraan umum karyawan dan dapat berkontribusi pada faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
7. Meningkatkan komunikasi internal untuk memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan diperhatikan. Ini dapat membantu memperkuat keterlibatan karyawan dan menciptakan rasa memiliki terhadap PT Titik Temu Milenial Jakarta.
8. Menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karir yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat lebih berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., & Dkk. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98.
- Fatihudin, D. (2020). *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Penerbit Zifatama Publisher.
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Goso. (2022). Metode Penelitian Bisnis. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Hefni, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BKPSDMD Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(02).
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2821–2830.
- Isnaeni, H., Badrujaman, A., & Sutisna, A. (2020). Studi pustaka evaluasi konseling individu dalam rehabilitasi penyalahgunaan NAPZA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(3), 107–113. <https://doi.org/10.26539/terapeutik.33277>
- Lestari, M. D., Rihayana, I. G., & Kusuma, B. N. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Lestari, M. D., Rihayana, I. G., & Kusuma, B. N. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fastrata Buana Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(6).
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Maslina, L. D., Asiyah, S., & Hardaningtyas, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUKCAPIL) Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Jurnal bisnis mahasiswa. *Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Restoran Ayam Goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan*, 63–76.

- Maylinawaty, L., Erialdy, & Fiyul, A. Y. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Quality of Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Honorer. *Empire*, 3(1), 17–24.
- Maylinawaty, L., Erialdy, & Fiyul, A. Y. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Quality of Work Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Honorer. *Empire*, 3(1), 17–24.
- Maylinawaty, L., & Fiyul, A. Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Quality Of Work Life Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Honorer. *Jurnal Empire*, 3(1).
- N. Saputra. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Ngalimun, Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Nilwati, SPt, M., & Ir. Nelzi Fati, M. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Buku Ajar Metodologi Penelitian*.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- 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.
- Nurul, A., Zubainur, C. M., & Munzir, S. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2377–2393.
- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023a). Peran Quality Work of Life Guna Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 06(01), 1–11.
- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023b). Peran Quality Work Of Life Guna Meningkatkan Kinerja Dosen (Studi Fenomenologi di Universitas KH A. Wahab Hasbullah). *Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Ekonomi Syari'ah*, 06(01).
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Work Of Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 2023.
- Rizki Wahyuningrum, S. (2022). RAGAM ANALISIS DATA PENELITIAN (Sastra, Riset dan Pengembangan). In *Вестник Росздравнадзора* (Issue 1).
- Saat, S., & Mania, S. (2020). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4, Issue 1).

- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development* (Rusmini, Ed.; 1st ed.). Pusaka Jambi.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Soetjipto, HM. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.
- Suwardi, & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Diri dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi Wow. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1).
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Ubelsa, A., Edward, E., & Machpudin, A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Dalam Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Wahyuni, N., & Yuliana, Y. (2023). PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT AND EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MEDAN DENAI. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 4(3), 310–324.
- Wicaksono, D. Y. S., & Brahmasari, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 1–18. <https://doi.org/10.30996/jem17.v6i2.5811>
- Winantisan, R. N. N., Tulug, J. E., Rumokoy, L. J., Richarda, O. :, Winantisan, N. N., Tulung, J. E., Rumokoy, L. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). the Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1–12.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Fitri Aryani
Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 05 Januari 2002
Alamat : Jl. Bhakti IV dalam no 42 Rt.012, Rw.009, Kemanggisan
No. Telp. : 0857 1934 7842
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Email : fitriaryani418@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD Negeri 17 Jakarta (2008-2014)
SMP Negeri 111 Jakarta (2014-2017)
SMK Negeri 13 Jakarta (2017-2020)

PENGALAMAN KERJA/ORGANISASI

KPP Pratama Jakarta Kebon Jeruk Satu - Praktik Kerja Lapangan
Kemenko PMK RI - Magang
PT Titik Temu Milenial Jakarta - Admin
Kemenko PMK RI - Resepsionist

Jakarta, 11 juni 2024



Fitri Aryani

SURAT KETERANGAN PKL/RISET



PT Titik Temu Milenial

Jl. Palmerah Barat No.49E, Palmerah, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11480

Telp: +62 858 8593 2610

Email: titiktemumilenial@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Astri Rianingsys

Jabatan : Head Of HRD

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : Fitri Aryani

NIM : 64200004

Program Studi : S1 Manajemen

Universitas : Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melaksanakan Riset/PKL pada PT Titik Temu Milenial Jakarta sejak tanggal 10 mei sampai 8 juni 2024 dan yang bersangkutan telah melaksakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan benar untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Juni 2024

Hormat kami,

PT
TITIK
TEMU
MILENIAL

Astri Rianingsy

(Head Of HRD)

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

SKRIPSI FITRI ARYANI (64200004) 2.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

2

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

3

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

4

Submitted to Landmark University

Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

1%

6

id.123dok.com

Internet Source

1%

7

eprints.mercubuana-yogya.ac.id

Internet Source

<1%

8

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1%

9

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran A. 1 Kuesioner

SURAT PENGANTAR KUESIONER

PENNGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TITIK TEMU MILENIAL JAKARTA

KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Titik Temu Milenial

Palmerah, Jakarta Barat

Dengan hormat,

Pertama-tama saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu telah menanggapi penelitian ini. Saya Fitri Aryani (64200004), Mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika Fakultas Ekonomi dan Program Studi Bisnis Manajemen.

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul : “Pengaruh Quality Work Of Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta”. Kuesioner ini dengan maksud mengumpulkan data penyusunan Skripsi dan melakukan penelitian pada PT Titik Temu Milenial Jakarta.

Dengan itu saya berharap Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya sekitar 10 menit untuk mengisi kuesioner ini dengan menjawab setiap pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



Fitri Aryani

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Umur : 1. < 25 tahun
2. 26 s/d 30 tahun
3. > 30 tahun
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK
2. D 3
3. S1-S3

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

- 1. Sangat Setuju (SS)
- 2. Setuju (S)
- 3. Ragu-Ragu (RR)
- 4. Tidak Setuju (TS)
- 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

C. KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	ST	STS
Partisipasi Karyawan						
1.	Saya merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
Komunikasi						
2.	Saya merasa komunikasi saya baik dengan atasan maupun rekan kerja					
Kesehatan Kerja						
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk kesehatan saya					
Penyelesaian Konflik						
4.	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur keselamatan kerja					
Keamanan Kerja						
5.	Saya merasa aman dan nyaman saat berada ditempat kerja					
Kompensasi yang layak						
6.	Imbalan dan partisipasi perusahaan sepadan atas hasil kerja yang saya berikan					
Rasa Bangga						
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
Pengembangan Karir						
8.	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang					

D. KETERLIBATAN KARYAWAN (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	ST	STS
<i>Vigour (semangat)</i>						
1.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan					
2.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan					
3.	Saya bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan					
<i>Dedication (dedikasi)</i>						
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan					
5.	Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
6.	Pekerjaan ini mampu memberikan pengalaman berharga, menginspirasi, dan tantangan bagi saya					
<i>Absorption (ketertarikan)</i>						
7.	Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan dalam pekerjaan					
8.	Saya memiliki konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					

E. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	ST	STS
Kuantitas Kerja						
1.	Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
Kualitas dari hasil						
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya mampu mengikuti aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan					
Kerja Sama						
5.	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian yang sama maupun bagian lain					
6.	Mampu memberi saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
Tanggung Jawab						
7.	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan sara tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
8.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan tersebut selesai					
Inisiatif						
9.	Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					

10.	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					
-----	--	--	--	--	--	--



PENGARUH QUALITY WORK OF LIFE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TITIK MILENIAL JAKARTA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Titik Temu Milenial
Palmerah, Jakarta Barat

Dengan Hormat,

Pertama-tama saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu telah menanggapi penelitian

ini. Saya Fitri Aryani (64200004), Mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika Fakultas Ekonomi dan Program Studi Bisnis Manajemen.

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul : "Pengaruh Quality Work Of Life dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Titik Temu Milenial Jakarta". Kuesioner ini dengan maksud mengumpulkan data penyusunan Skripsi dan melakukan penelitian pada PT Titik Temu Milenial Jakarta.

Dengan itu saya berharap Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya sekitar 10 menit untuk mengisi kuesioner ini dengan menjawab setiap pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.
Hormat saya



Fitri Aryani



10:37

 59%

Email *

Jawaban Anda

Nama Lengkap *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

☐ Perempuan

☐ Laki-Laki

Usia *

☐ <25 Tahun

☐ 26-30 Tahun

☐ >30 Tahun

Pendidikan Terakhir *

☐ SMA/SMK

☐ Diploma 3/D3

☐ S1-S3

Berikutnya

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

 Google Formulir



Saya merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain *

 Pertanyaan ini wajib diisi

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ○ ○ ○ ○ ○ Sangat Setuju

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju



10:44

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdwGuMNTSMes4vHwcTXzOqLyCWfyolADwpWnM4wSX-U5p8X...

58%

Kinerja Karyawan (Y)

Saya mampu bekerja memenuhi prosedur kerja *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Saya mampu mengikuti aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Dapat bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian yang sama maupun bagian lain *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Mampu memberi saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan sara tanggung jawab *
yang besar terhadap pekerjaan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan *
tersebut selesai

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan *

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh *
atasan

1

2

3

4

5

Sangat Tidak Setuju

☐

☐

☐

☐

☐

Sangat Setuju

Kembali

Kirim

Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) · [Persyaratan Layanan](#) · [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

10:42
docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdwGuMNTSMea4vHweTXzOqLyCWfyolADwpWnM4wSX-U5p8X_
58%

Employee Engagement (X2)

Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan ini mampu memberikan pengalaman berharga, menginspirasi, dan tantangan bagi saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya merasa senang jika perusahaan melibatkan dalam pekerjaan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya memiliki konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kembali
Berikutnya
Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. [Laporkan Penyalahgunaan](#) - [Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Google Formulir

Lampiran B. 1 Tabulus Data Kualitas Kehidupan Kerja

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	4	3	4	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	4	5	5	2	4	5	34
8	4	4	3	4	2	4	2	4	27
9	2	2	5	4	3	1	4	3	24
10	5	5	5	5	4	3	5	5	37
11	5	5	5	5	4	4	5	5	38
12	5	5	5	5	5	3	4	4	36
13	4	4	5	5	5	3	5	4	35
14	4	5	4	5	5	2	5	5	35
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31
16	4	4	5	4	5	4	4	3	33
17	4	5	5	3	4	4	4	3	32
18	5	4	4	5	4	4	5	5	36
19	5	4	4	3	4	4	4	3	31
20	4	5	5	5	4	4	4	3	34
21	5	5	5	5	5	4	5	5	39
22	5	3	4	5	5	3	4	3	32
23	5	5	5	5	5	2	4	5	36
24	4	4	5	5	5	4	4	5	36
25	5	5	5	5	5	3	4	4	36
26	5	4	4	5	4	4	5	4	35
27	5	5	5	5	5	4	5	4	38
28	4	4	4	5	4	3	4	5	33
29	5	5	5	4	5	3	5	5	37
30	2	2	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	4	4	4	4	2	4	2	27
33	5	5	5	5	5	4	5	5	39
34	4	4	4	4	4	3	4	2	29
35	4	2	4	4	2	2	3	1	22
36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
37	4	4	4	5	5	4	5	4	35
38	5	5	4	5	4	5	4	5	37
39	5	5	5	5	4	4	4	5	37
40	4	5	5	5	5	3	4	2	33
41	5	5	5	4	5	5	5	4	38
42	5	5	4	5	4	4	5	5	37
43	4	4	4	4	4	3	4	4	31
44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	4	4	5	5	5	3	4	3	33
46	2	3	2	2	2	2	2	2	17
47	4	4	3	4	4	4	3	4	30

Lampiran B. 2 Tabulus Data Keterlibatan Keterlibatan Karyawan

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
1	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	5	5	5	4	4	5	4	5	37
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	3	3	4	3	5	33
8	3	4	5	3	4	5	5	3	32
9	5	3	5	4	5	5	4	5	36
10	5	5	5	4	3	5	4	5	36
11	5	5	5	4	5	4	5	5	38
12	5	5	5	5	4	4	4	5	37
13	5	5	5	5	3	4	4	5	36
14	5	5	5	4	4	4	3	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39
16	5	4	5	4	4	4	4	5	35
17	5	4	3	5	5	4	4	5	35
18	4	5	5	4	5	5	5	5	38
19	5	5	3	4	5	5	5	4	36
20	4	5	3	4	5	4	4	5	34
21	5	5	5	5	4	5	4	5	38
22	4	3	4	5	4	4	3	4	31
23	5	4	5	5	5	5	4	5	38
24	5	5	4	4	3	5	4	5	35
25	5	5	5	5	4	5	4	5	38
26	5	4	5	5	3	5	3	5	35
27	5	4	5	5	4	4	4	5	36
28	5	5	4	5	4	4	4	5	36
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	5	4	4	4	4	33
32	4	2	4	4	4	4	4	4	30
33	5	4	4	5	5	5	5	5	38
34	4	4	2	4	4	4	4	4	30
35	3	1	4	4	5	5	1	1	24
36	4	4	4	5	5	5	5	4	36
37	4	4	4	4	5	4	4	5	34
38	4	4	4	4	4	5	4	5	34
39	4	4	4	4	4	5	4	5	34
40	4	3	4	4	4	5	4	4	32
41	5	4	4	5	4	4	4	5	35
42	5	4	4	5	4	5	5	5	37
43	5	4	4	4	4	4	4	5	34
44	4	3	4	4	3	4	4	4	30
45	5	5	3	4	5	4	5	4	35

46	2	4	3	1	3	4	2	2	21
47	4	3	3	3	3	4	4	4	28

Lampiran B. 3 Tabulus Data Kinerja Karyawan

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	33
9	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	43
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
12	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
16	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	43
17	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	43
20	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
22	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
23	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	46
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
25	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
26	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	45
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	4	4	4	2	2	1	3	4	3	4	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
37	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	43
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
42	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

44	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
45	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42

Lampiran C. 1 Frekuensi Data Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	34.0	34.0	34.0
	Perempuan	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	38	80.9	80.9	80.9
	26-30 Tahun	6	12.8	12.8	93.6
	> 30 Tahun	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	40	85.1	85.1	85.1
	S1-S3	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lampiran D. 1 Hasil Uji Validitas

Correlations									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1

X1.1	Pearson Correlation	1	.669**	.451**	.560**	.463**	.383**	.491**	.473**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.001	.008	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.669**	1	.446**	.439**	.566**	.347*	.458**	.510**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.002	.000	.017	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.451**	.446**	1	.541**	.623**	.100	.587**	.256	.660**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.000	.506	.000	.083	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.560**	.439**	.541**	1	.574**	.097	.541**	.525**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.518	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.463**	.566**	.623**	.574**	1	.208	.664**	.397**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.161	.000	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.383**	.347*	.100	.097	.208	1	.296*	.354*	.516**
	Sig. (2-tailed)	.008	.017	.506	.518	.161		.043	.015	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.491**	.458**	.587**	.541**	.664**	.296*	1	.522**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.043		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.473**	.510**	.256	.525**	.397**	.354*	.522**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.083	.000	.006	.015	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.784**	.778**	.660**	.725**	.763**	.516**	.779**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.521**	.401**	.625**	.118	.108	.407**	.752**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.430	.468	.005	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.521**	1	.271	.167	.034	.092	.464**	.560**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.065	.260	.820	.540	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.401**	.271	1	.307*	-.026	.347*	.093	.349*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.005	.065		.036	.860	.017	.533	.016	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.625**	.167	.307*	1	.338*	.206	.346*	.467**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.260	.036		.020	.165	.017	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.118	.034	-.026	.338*	1	.242	.392**	-.005	.394**
	Sig. (2-tailed)	.430	.820	.860	.020		.101	.006	.974	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.108	.092	.347*	.206	.242	1	.228	.032	.390**
	Sig. (2-tailed)	.468	.540	.017	.165	.101		.123	.830	.007
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.407**	.464**	.093	.346*	.392**	.228	1	.441**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.533	.017	.006	.123		.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.752**	.560**	.349*	.467**	-.005	.032	.441**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.001	.974	.830	.002		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Keterlibatan Karyawan	Pearson Correlation	.809**	.665**	.545**	.691**	.394**	.390**	.687**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.007	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.525**	.425**	.608**	.289*	.212	.507**	.539**	.608**	.114	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.049	.152	.000	.000	.000	.445	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.525**	1	.213	.488**	.292*	.313*	.378**	.528**	.485**	.100	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.151	.001	.046	.032	.009	.000	.001	.506	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.425**	.213	1	.382**	.111	.053	.270	.192	.183	.158	.426**
	Sig. (2-tailed)	.003	.151		.008	.458	.725	.067	.196	.218	.290	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.608**	.488**	.382**	1	.467**	.390**	.549**	.578**	.562**	.283	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008		.001	.007	.000	.000	.000	.054	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.289*	.292*	.111	.467**	1	.587**	.519**	.388**	.512**	.230	.685**
	Sig. (2-tailed)	.049	.046	.458	.001		.000	.000	.007	.000	.120	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.212	.313*	.053	.390**	.587**	1	.689**	.295*	.330*	.212	.666**
	Sig. (2-tailed)	.152	.032	.725	.007	.000		.000	.044	.024	.153	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.507**	.378**	.270	.549**	.519**	.689**	1	.521**	.469**	.325*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.067	.000	.000	.000		.000	.001	.026	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.539**	.528**	.192	.578**	.388**	.295*	.521**	1	.562**	.248	.722**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.196	.000	.007	.044	.000		.000	.093	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.608**	.485**	.183	.562**	.512**	.330*	.469**	.562**	1	.173	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.218	.000	.000	.024	.001	.000		.244	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y10	Pearson Correlation	.114	.100	.158	.283	.230	.212	.325*	.248	.173	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.445	.506	.290	.054	.120	.153	.026	.093	.244		.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.698**	.644**	.426**	.804**	.685**	.666**	.805**	.722**	.721**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Lampiran E. 1 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	8

Lampiran E. 2 Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Lampiran E. 3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Lampiran F. 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji Normalitas, Uji Hipotesis

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.930	4.345		4.357	.000	
	Kualitas Kehidupan Kerja	.290	.162	.320	1.788	.081	.388
	Keterlibatan Karyawan	.445	.203	.393	2.197	.033	.388

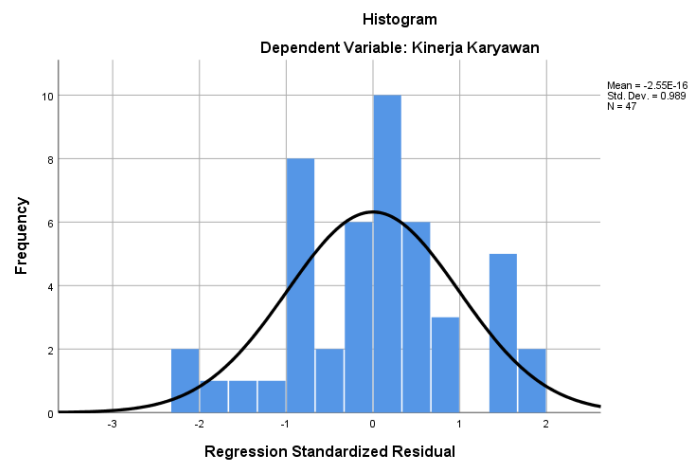
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.574	2	185.287	18.277	.000 ^b
	Residual	446.064	44	10.138		
	Total	816.638	46			

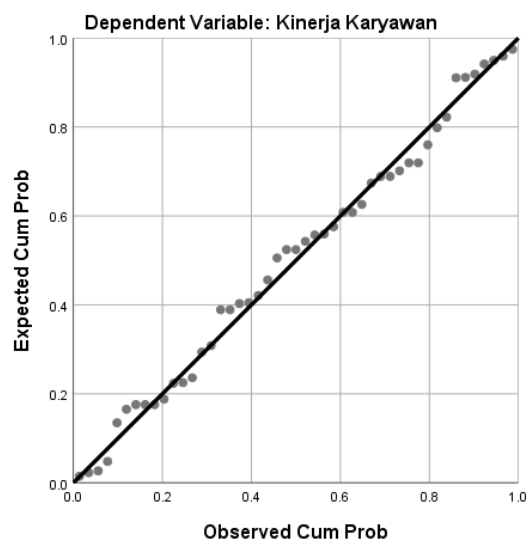
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.429	3.184

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



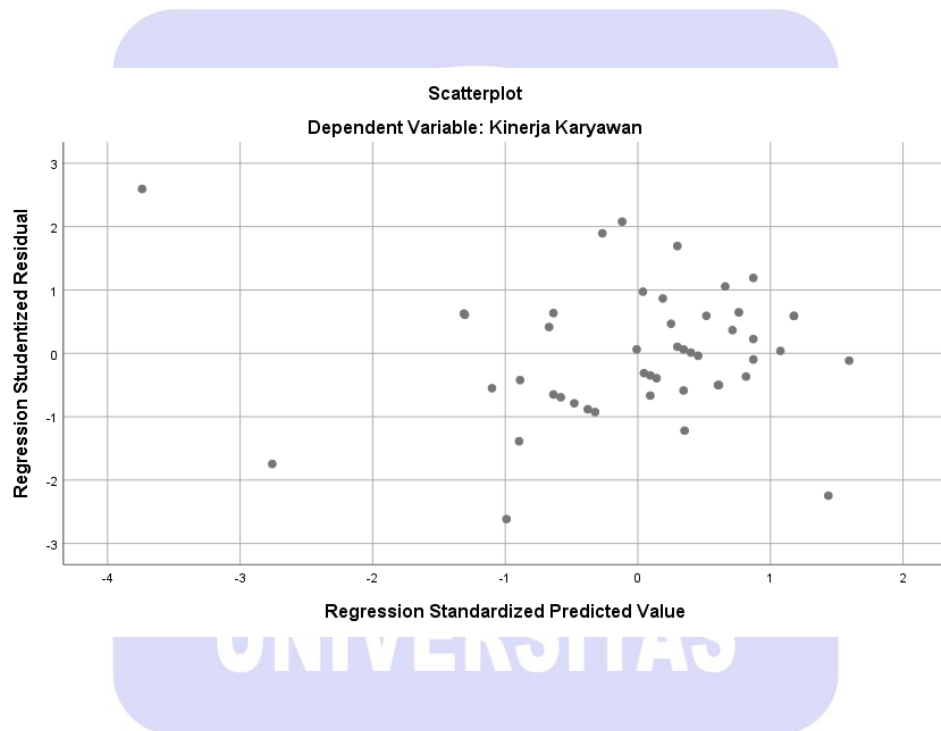
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UNIVERSITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11400928
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089

Negative		-.072
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.447
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.435
	Upper Bound	.460
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		



Lampiran G. 1 Uji T (T tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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

UNIVERSITAS

Lampiran H. 1 Uji F (F tabel)

33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (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

Lampiran I. 1 R Tabel

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

ksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

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

Lampiran J. 1 Dokumentasi

