

**PENGARUH PENDELEGASIAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PERSADA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)



Oleh:

Elok Rosyidatul Ummah
B94215030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2019**

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Penyusun : Elok Rosyidatul Ummah

Nomor Induk Mahasiswa : B94215030

Fakultas / Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian, Motivasi, Disiplin Kerja,
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Di Persada Indonesia

Dengan ini, saya mengatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat atau penulis atau diteritkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 09 April 2019

Yang Menyatakan



Elok Rosyidatul U
B94215030

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Elok Rosyidatul Ummah

NIM : B94215030

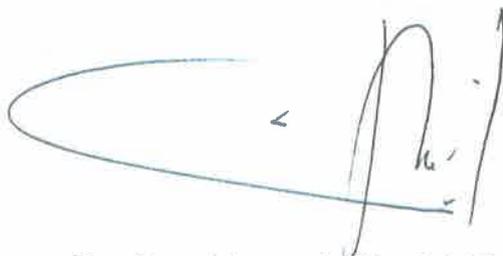
Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul :PENGARUH PENDELEGASIAN, MOTIVASI,
DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PERSADA INDONESIA

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 9 April 2019

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip. I. M-Lib., M.Lib., Ph. D.

NIP. 196605141992032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Elok Rosyidatul Ummah telah diujikan dan dapat dipertahankan di
depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 9 April 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan



Dr. H. Abd. Halim, M. Ag

NIP. 196307251991031003

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I. M.Lib., M.Lib., Ph.D.

NIP. 196605141992032001

Penguji II

Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 197403032000031001

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM

NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Elok Rosyidatul Ummah
NIM : B94215030
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : elokrosy@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Pendelegasian, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Persada Indonesia

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 April 2019

Penulis

(Elok Rosyidatul Ummah)

terdahulu menggunakan Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit sebagai objek penelitian, sedangkan penulis menggunakan Persada Indonesia Surabaya sebagai objek penelitian. Persamaannya adalah peneliti terdahulu dan penulis sama-sama menggunakan motivasi dan produktivitas sebagai variabel x dan y.

2. Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”, oleh Dori Mittra Candana, Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Fokus Penelitian pada penelitian tersebut adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif kepada Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Dari ketiga variabel independen yang ada, ternyata variabel insentif adalah variabel yang paling menentukan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, kemudian diikuti oleh lingkungan kerja dan setelah itu baru disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan empat fokus dan

satu objek.²⁴ Perbandingan : Penelitian terdahulu menggunakan empat variabel yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif sebagai variabel x dan Kinerja sebagai variabel y, penulis menggunakan lima variabel yaitu pendelegasian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel y dengan Kinerja, sedangkan penulis menggunakan variabel y dengan produktivitas. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan sebagai objek penelitian, sedangkan penulis menggunakan Persada Indonesia sebagai objek penelitian. Persamaannya adalah peneliti terdahulu dan penulis menggunakan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel x.

3. Penelitian ketiga yang relevan adalah “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri”, oleh Ariza Dwi Nur Asita, Fakultas Universitas Nusantara PGRI Kediri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Fokus Penelitian pada penelitian tersebut adalah Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun

²⁴Dori Mitra Candana, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8

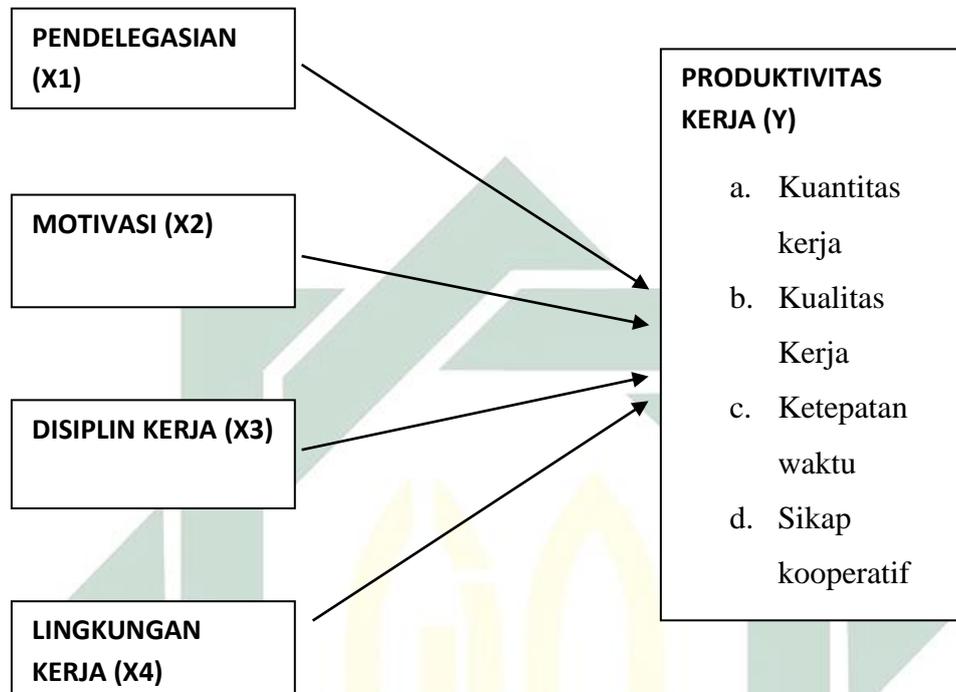
Aspiyah dan Martono. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Fokus penelitian pada penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV LPS.²⁷

Perbandingan : Penelitian terdahulu menggunakan empat variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan sebagai variabel x dan produktivitas kerja sebagai variabel y, sedangkan penulis menggunakan lima variabel yaitu pendelegasian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel x dan produktivitas sebagai variabel y. Pada penelitian terdahulu terdapat pelatihan sebagai variabel, sedangkan penulis tidak menggunakan pelatihan sebagai variabel. Selain itu, peneliti terdahulu menggunakan CV. Lut Putra Solder (CV. LPS) Tegal sebagai objek penelitian, sedangkan penulis menggunakan Persada Indonesia sebagai objek penelitian. Persamaannya adalah penelitian terdahulu ndan penulis menggunakan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja sebagai variabel x dan y.

²⁷ Mufti Aspiyah, Martono, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja, *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016).

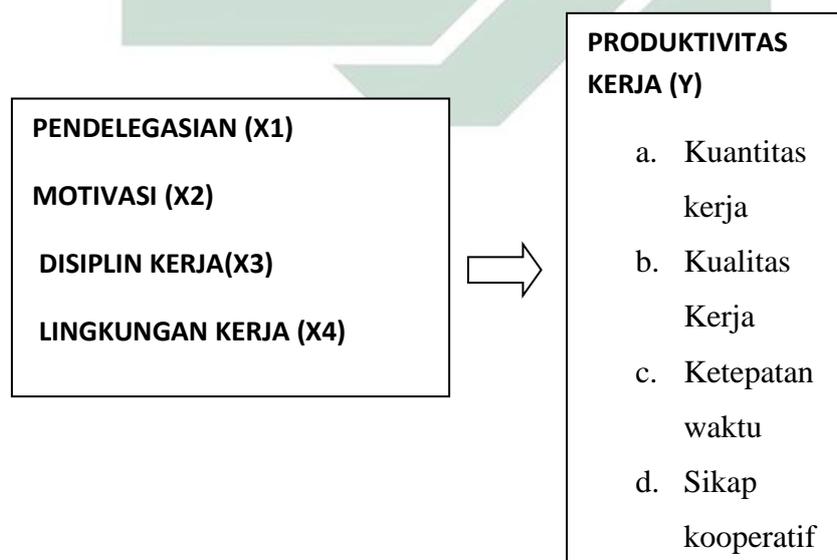
Gambar 2.1

Paradigma Penelitian Secara Parsial



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian Secara Simultan



	b. Keseimbangan wewenang dan tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pemimpin mendelegasikan tugas dan memberikan dukungan penuh ➤ karyawan bertanggung jawab atas wewenang yang telah diberikan ➤ karyawan selalu siap serta taat kepada pemimpin dalam melaksanakan tugas yang diberikan ➤ karyawan bertanggung jawab dengan tugasnya ➤ banyaknya tugas yang didelegasikan semakin besar tanggung jawab karyawan
	c. Pembagian kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pembagian tugas terlaksana dengan baik ➤ Pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan
	d. Penentuan fungsi dan kejelasan tugas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pemimpin memberikan pengarahan ➤ uraian tugas tertulis secara spesifik dan jelas ➤ tugas yang diberikan tidak jelas
2. Motivasi	a. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological-need</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman ➤ tempat istirahat yang nyaman saat jam istirahat ➤ memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku
	b. Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ adanya jaminan keamanan asuransi kecelakaan kerja ➤ karyawan tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja ➤ perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan
	c. Kebutuhan sosial (<i>social-need</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hubungan harmonis antar karyawan ➤ bersosialisasi dengan seluruh karyawan ➤ partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial perusahaan

	d. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pimpinan yang menghargai kinerja karyawan ➤ adanya penghargaan atas prestasi kerja karyawan ➤ pimpinan memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan tepat waktu
	e. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization need</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan bekerja keras agar mendapatkan jaminan karir di perusahaan ➤ keinginan untuk berkembang dan meraih prestasi dalam bekerja ➤ karyawan bekerja keras karena bertanggung jawab pada tugasnya ➤ bertanggung jawab atas kedudukan yang telah didapatkan
3. Disiplin	a. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja ➤ ketepatan waktu karyawan hadir dalam bekerja ➤ karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
	b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan ➤ karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tertib dan teratur ➤ karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	c. Ketaatan Pada Standar Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur kerja perusahaan ➤ karyawan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab ➤ karyawan melaksanakan pekerjaannya sampai selesai setiap harinya ➤ karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik
	d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur kerja perusahaan ➤ karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh perhitungan dan

		<p>teliti</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati
4. Lingkungan Kerja	a. Warna	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pewarnaan ruang kerja tertata dengan baik ➤ warna ruang kerja perusahaan tidak mecolok ➤ warna ruang kerja membuat karyawan tidak bosan saat bekerja
	b. Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ tempat kerja karyawan selalu bersih ➤ karyawan ikut menjaga kebersihan di tempat kerja ➤ tempat kerja tidak terdapat bau yang tidak sedap ➤ pengharum ruangan tempat kerja untuk mengatasi bau tidak sedap
	c. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan ➤ pencahayaan di tempat kerja membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan ➤ pencahayaan yang kurang terang menghambat pekerjaan karyawan
	d. Suhu Udara	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja ➤ temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan ➤ karyawan dapat beradaptasi dengan kelembapan ditempat kerja ➤ kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan ➤ karyawan dapat bernafas dengan oksigen yang cukup ditempat kerja ➤ ventilasi udara di tempat kerja cukup baik
	e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ keamanan di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan nyaman ➤ karyawan mendapatkan jaminan keamanan oleh perusahaan ➤ perusahaan menciptakan kondisi

		yang aman
	f. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ tempat kerja karyawan jauh dari kebisingan ➤ karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik ➤ karyawan mendengarkan musik saat bekerja
	g. Hubungan antar karyawan dan Hubungan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ permasalahan rekan kerja membuat karyawan tidak nyaman ➤ karyawan bersikap ramah dengan setiap rekan kerja ➤ karyawan dapat bekerja sama dengan setiap rekan kerja ➤ karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan
5. Produktivitas kerja	a. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh ➤ banyaknya tugas tidak menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan ➤ kejujuran dan ketepatan tugas karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin ➤ karyawan menyelesaikan tugasnya harus mendapatkan hasil yang terbaik ➤ karyawan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan ➤ karyawan bersedia datang dalam kegiatan apapun perusahaan
	b. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh perhitungan ➤ skill karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan ➤ karyawan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan perusahaan ➤ karyawan dapat memperbaiki kesalahan tugas tanpa bantuan orang lain ➤ karyawan segera memperbaiki

Tabel 3.2Hasil Validitas Variabel Pendelegasian (X_1)

Item pernyataan	Total Pearson Correlations	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,647	0,316	Valid
X1.2	0,815	0,316	Valid
X1.3	0,842	0,316	Valid
X1.4	0,779	0,316	Valid
X1.5	0,817	0,316	Valid
X1.6	0,842	0,316	Valid
X1.7	0,887	0,316	Valid
X1.8	0,882	0,316	Valid
X1.9	0,945	0,316	Valid
X1.10	0,837	0,316	Valid
X1.11	0,714	0,316	Valid
X1.12	0,846	0,316	Valid
X1.13	0,837	0,316	Valid
X1.14	0,734	0,316	Valid
X1.15	0,837	0,316	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variable pendelegasian (X_1) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.316. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.3Hasil Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item pernyataan	Total Pearson Correlations	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,492	0,316	Valid
X2.2	0, 555	0,316	Valid
X2.3	0,832	0,316	Valid
X2.4	0,806	0,316	Valid
X2.5	0,832	0,316	Valid
X2.6	0,809	0,316	Valid
X2.7	0,870	0,316	Valid
X2.8	0,775	0,316	Valid
X2.9	0,875	0,316	Valid
X2.10	0,895	0,316	Valid
X2.11	0,798	0,316	Valid
X2.12	0,806	0,316	Valid
X2.13	0,823	0,316	Valid
X2.14	0,806	0,316	Valid
X2.15	0,871	0,316	Valid
X2.16	0,862	0,316	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variable motivasi (X_2) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.316. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pernyataan yang berjumlah 16 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.4Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item pernyataan	Total Pearson Correlations	r-Tabel	Keterangan
X3.1	0,823	0,316	Valid
X3.2	0,875	0,316	Valid
X3.3	0,759	0,316	Valid
X3.4	0,389	0,316	Valid
X3.5	0,834	0,316	Valid
X3.6	0,661	0,316	Valid
X3.7	0,892	0,316	Valid
X3.8	0,834	0,316	Valid
X3.9	0,760	0,316	Valid
X3.10	0,660	0,316	Valid
X3.11	0,509	0,316	Valid
X3.12	0,799	0,316	Valid
X3.13	0,805	0,316	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja (X_3) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.316. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pernyataan yang berjumlah 13 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian

Tabel 3.5Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_4)

Item pernyataan	Total Pearson Correlations	r-Tabel	Keterangan
X4.1	0,820	0,316	Valid
X4.2	0,578	0,316	Valid
X4.3	0,869	0,316	Valid
X4.4	0,848	0,316	Valid
X4.5	0,787	0,316	Valid
X4.6	0,796	0,316	Valid
X4.7	0,778	0,316	Valid
X4.8	0,595	0,316	Valid
X4.9	0,748	0,316	Valid
X4.10	0,696	0,316	Valid
X4.11	0,656	0,316	Valid
X4.12	0,836	0,316	Valid
X4.13	0,779	0,316	Valid
X4.14	0,836	0,316	Valid
X4.15	0,758	0,316	Valid
X4.16	0,836	0,316	Valid
X4.17	0,501	0,316	Valid
X4.18	0,730	0,316	Valid
X4.19	0,817	0,316	Valid
X4.20	0,491	0,316	Valid
X4.21	0,551	0,316	Valid
X4.22	0,787	0,316	Valid
X4.23	0,816	0,316	Valid
X4.24	0,897	0,316	Valid
X4.25	0,911	0,316	Valid
X4.26	0,816	0,316	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variable lingkungan kerja (X_4) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.316. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu item pernyataan yang berjumlah 26 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = benar	2	5,1	5,1	5,1
3 =kurang benar	11	28,2	28,2	33,3
4 = tidak benar	22	56,4	56,4	89,7
5 = sangat tidak benar	4	10,3	10,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang tugas yang didelegasikan banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dengan jawaban benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban kurang benar sebanyak 11 karyawan atau 28,2%, jawaban tidak benar sejumlah 22 karyawan atau 56,4%, dan jawaban sangat tidak benar sebanyak 4 karyawan atau 10,3%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan prosentase 56,4% dan paling rendah memilih benar dengan presentase 5,1 %.

Tabel 4.4 Frekuensi tugas yang didelegasikan sesuai dengan kemampuan karyawan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	6	15,4	15,4	20,5
4 = benar	26	66,7	66,7	87,2
5 =sangat benar	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang tugas yang didelegasikan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan jawaban sangat benar sebanyak 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan bertanggung jawab atas wewenang yang telah diberikan dengan jawaban sangat benar sebanyak 7 karyawan atau 17,9%, jawaban benar sebanyak 23 karyawan atau 59,0%, jawaban kurang benar sejumlah 7 karyawan atau 17,9%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 59,0% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1 %.

Tabel 4.8 Frekuensi karyawan selalu siap serta taat kepada pemimpin dalam melaksanakan tugas yang diberikan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	9	23,1	23,1	28,2
4 = benar	18	46,2	46,2	74,4
5 = sangat benar	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan selalu siap serta taat kepada pemimpin dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan jawaban sangat benar sebanyak 10 karyawan atau 25,6%, jawaban benar sebanyak 18 karyawan atau 46,2%, jawaban kurang benar sejumlah 9 karyawan atau 23,1%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 = sangat tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
2 = tidak benar	2	5,1	5,1	10,3
3 = kurang benar	21	53,8	53,8	64,1
4 = benar	14	35,9	35,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab adanya jaminan keamanan asuransi kecelakaan kerja dengan jawaban benar sebanyak 14 karyawan atau 35,9%, jawaban kurang benar sebanyak 21 karyawan atau 53,8%, jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, dan jawaban sangat tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban kurang benar dengan presentase 53,8% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dan tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.20 frekuensi karyawan tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 = sangat benar	2	5,1	5,1	5,1
2 = benar	2	5,1	5,1	10,3
3 = kurang benar	19	48,7	48,7	59,0
4 = tidak benar	14	35,9	35,9	94,9
5 = sangat tidak benar	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan tidak khawatir akan hal berbahaya selama bekerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban kurang benar sebanyak 19 karyawan atau 48,7%, jawaban tidak benar sebanyak 14 karyawan atau 35,9%, dan jawaban sangat tidak benar sebanyak 2 karyawan

Tabel 4.22 frekuensi hubungan harmonis antar karyawan

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 = sangat tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
2 = tidak benar	2	5,1	5,1	10,3
Valid 3 = kurang benar	8	20,5	20,5	30,8
4 = benar	27	69,2	69,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang hubungan harmonis antar karyawan dengan jawaban sangat tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban benar sebanyak 27 karyawan atau 69,2%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 69,2% dan paling rendah memilih sangat benar dan tidak benar dengan masing-masing presentase 5,1%.

Tabel 4.23 frekuensi bersosialisasi dengan seluruh karyawan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 = tidak benar	6	15,4	15,4	15,4
3 = kurang benar	7	17,9	17,9	33,3
Valid 4 = benar	24	61,5	61,5	94,9
5 = sangat benar	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang hubungan harmonis antar karyawan dengan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	6	15,4	15,4	15,4
3 = kurang benar	6	15,4	15,4	30,8
4 = benar	26	66,7	66,7	97,4
5 = sangat benar	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan bekerja keras agar mendapatkan jaminan karir di perusahaan dengan jawaban sangat benar sebanyak 1 karyawan atau 2,6%, jawaban benar sebanyak 26 karyawan atau 66,7%, jawaban kurang benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, dan jawaban tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 66,7% dan paling rendah memilih kurang benar dan tidak benar dengan masing-masing presentase 5,1%.

Tabel 4.29 frekuensi keinginan untuk berkembang dan meraih prestasi dalam bekerja

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	6	15,4	15,4	15,4
3 = kurang benar	8	20,5	20,5	35,9
4 = benar	19	48,7	48,7	84,6
5 = sangat benar	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang keinginan untuk berkembang dan meraih prestasi dalam bekerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 6

karyawan atau 15,4%, jawaban benar sebanyak 19 karyawan atau 48,7%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 48,7% dan paling rendah memilih sangat benar dan tidak benar dengan masing-masing presentase 15,4%.

Tabel 4.30 frekuensi karyawan bekerja keras karena bertanggung jawab pada tugasnya

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 = sangat tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
2 = tidak benar	4	10,3	10,3	15,4
3 = kurang benar	3	7,7	7,7	23,1
Valid 4 = benar	25	64,1	64,1	87,2
5 = sangat benar	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan bekerja keras karena bertanggung jawab pada tugasnya dengan jawaban sangat benar sebanyak 5 karyawan atau 12,8%, jawaban benar sebanyak 25 karyawan atau 64,1%, jawaban kurang benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, dan jawaban sangat tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 64,1% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dengan presentase 5,1%

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	3	7,7	7,7	12,8
4 = benar	31	79,5	79,5	92,3
5 = sangat benar	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban benar sebanyak 31 karyawan atau 79,5%, jawaban kurang benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 79,5% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.33 frekuensi ketepatan waktu karyawan hadir dalam bekerja**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	3	7,7	7,7	12,8
4 = benar	28	71,8	71,8	84,6
5 = sangat benar	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, jawaban benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	4	10,3	10,3	15,4
4 = benar	28	71,8	71,8	87,2
5 = sangat benar	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai prosedur kerja perusahaan dengan jawaban sangat benar sebanyak 5 karyawan atau 12,8%, jawaban benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 4 karyawan atau 10,3%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 71,8% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.39 frekuensi karyawan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 = kurang benar	6	15,4	15,4	15,4
4 = benar	30	76,9	76,9	92,3
5 = sangat benar	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan jawaban sangat benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban benar sebanyak 30 karyawan atau 76,9%, dan jawaban

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak benar	4	10,3	10,3	10,3
kurang benar	7	17,9	17,9	28,2
benar	26	66,7	66,7	94,9
sangat benar	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang warna ruang kerja membuat karyawan tidak bosan saat bekerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban benar sebanyak 26 karyawan atau 66,7%, jawaban kurang benar sebanyak 7 karyawan atau 17,9%, dan jawaban tidak benar sebanyak 4 karyawan atau 10,3%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 66,7% dan paling rendah memilih sangat benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.48 frekuensi tempat kerja karyawan selalu bersih**X4.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak benar	4	10,3	10,3	10,3
kurang benar	3	7,7	7,7	17,9
benar	32	82,1	82,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang tempat kerja karyawan selalu bersih dengan jawaban benar sebanyak 32 karyawan atau 82,1%, jawaban kurang benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, dan jawaban tidak benar sebanyak 4

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang tempat kerja tidak terdapat bau yang tidak sedap dengan jawaban sangat tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban tidak benar sebanyak 25 karyawan atau 64,1%, jawaban kurang benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, dan jawaban benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 64,1% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.51 frekuensi pengharum ruangan tempat kerja untuk mengatasi bau tidak sedap

X4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 = sangat benar	2	5,1	5,1	5,1
2 = benar	2	5,1	5,1	10,3
Valid 3 = kurang benar	10	25,6	25,6	35,9
4 = tidak benar	25	64,1	64,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang pengharum ruangan tempat kerja untuk mengatasi bau tidak sedap dengan jawaban tidak benar sebanyak 25 karyawan atau 64,1%, jawaban kurang benar sebanyak 10 karyawan atau 25,6%, jawaban benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, dan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan

membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban sangat benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 71,8% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.54 frekuensi pencahayaan yang kurang terang menghambat pekerjaan karyawan

X4.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	5	12,8	12,8	12,8
3 = kurang benar	6	15,4	15,4	28,2
4 = benar	26	66,7	66,7	94,9
5 = sangat benar	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang pencahayaan yang kurang terang menghambat pekerjaan karyawan dengan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban benar sebanyak 26 karyawan atau 66,7%, jawaban kurang benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, dan jawaban tidak benar sebanyak 5 karyawan atau 12,8%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 66,7% dan paling rendah memilih sangat benar dengan presentase 5,1%.

sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, jawaban tidak benar sebanyak 19 karyawan atau 48,7%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 48,7% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dan benar dengan masing-masing presentase 15,4%.

Tabel 4.57 frekuensi karyawan dapat beradaptasi dengan kelembapan ditempat kerja

X4.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	10	25,6	25,6	30,8
4 = benar	24	61,5	61,5	92,3
5 = sangat benar	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan dapat beradaptasi dengan kelembapan ditempat kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban benar sebanyak 24 karyawan atau 61,5%, jawaban kurang benar sebanyak 10 karyawan atau 25,6%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 61,5% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.58 frekuensi kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan

X4.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = benar	6	15,4	15,4	15,4
3 = kurang benar	8	20,5	20,5	35,9
4 = tidak benar	19	48,7	48,7	84,6
5 = sangat tidak benar	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan dengan jawaban sangat tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, jawaban tidak benar sebanyak 19 karyawan atau 48,7%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 48,7% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dan benar dengan masing-masing presentase 15,4%.

Tabel 4.59 frekuensi karyawan dapat bernafas dengan oksigen yang cukup ditempat kerja

X4.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	9	23,1	23,1	28,2
4 = benar	25	64,1	64,1	92,3
5 = sangat benar	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan dapat bernafas dengan oksigen yang cukup ditempat kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang permasalahan rekan kerja membuat karyawan tidak nyaman dengan jawaban sangat tidak benar sebanyak 1 karyawan atau 2,6%, jawaban tidak benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban tidak benar dengan presentase 71,8% dan paling rendah memilih sangat tidak benar dengan presentase 2,6%.

Tabel 4.68 Frekuensi karyawan bersikap ramah dengan setiap rekan kerja

X4.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	4	10,3	10,3	10,3
3 = kurang benar	4	10,3	10,3	20,5
4 = benar	29	74,4	74,4	94,9
5 = sangat benar	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan bersikap ramah dengan setiap rekan kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%, jawaban benar sebanyak 29 karyawan atau 74,4%, jawaban kurang benar sebanyak 4 karyawan atau 10,3%, dan jawaban tidak benar sebanyak 4 karyawan atau 10,3%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	9	23,1	23,1	28,2
4 = benar	28	71,8	71,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan jawaban benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 9 karyawan atau 23,1%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 71,8% dan paling rendah memilih tidak benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.72 frekuensi banyaknya tugas tidak menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 = kurang benar	6	15,4	15,4	15,4
4 = tidak benar	27	69,2	69,2	84,6
5 = sangat tidak benar	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab tentang banyaknya tugas tidak menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban sangat tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, jawaban tidak benar sebanyak 27 karyawan atau 69,2%, dan jawaban kurang benar sebanyak 6 karyawan atau

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab karyawan selalu datang tepat waktu dengan jawaban sangat benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%, jawaban benar sebanyak 19 karyawan atau 48,7%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban tidak benar sebanyak 6 karyawan atau 15,4%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 48,7% dan paling rendah memilih tidak benar dan benar dengan masing-masing presentase 15,4%.

Tabel 4.87 frekuensi karyawan dapat menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang telah ditentukan

Y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 = kurang benar	2	5,1	5,1	5,1
Valid 4 = benar	34	87,2	87,2	92,3
Valid 5 = sangat benar	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab karyawan dapat menyelesaikan tugas yang banyak dengan waktu yang telah ditentukan dengan jawaban sangat benar sebanyak 3 karyawan atau 7,7%, jawaban benar sebanyak 34 karyawan atau 87,2%, dan jawaban kurang benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 87,2% dan paling rendah memilih kurang benar dengan presentase 5,1%.

Tabel 4.88 frekuensi karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja

Y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2 = tidak benar	2	5,1	5,1	5,1
3 = kurang benar	8	20,5	20,5	25,6
Valid 4 = benar	28	71,8	71,8	97,4
5 = sangat benar	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden (Pegawai di Persada Indonesia) menjawab karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan jawaban sangat benar sebanyak 1 karyawan atau 2,6%, jawaban benar sebanyak 28 karyawan atau 71,8%, jawaban kurang benar sebanyak 8 karyawan atau 20,5%, dan jawaban tidak benar sebanyak 2 karyawan atau 5,1%. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa karyawan yang paling tinggi memilih jawaban benar dengan presentase 71,8% dan paling rendah memilih sangat benar dengan presentase 2,6%.

Tabel 4.89 frekuensi karyawan memberikan andil yang lebih besar dalam kerjasama tim

- a. Tabel “*Descriptive Statistic*” memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) antar variabel. Rata-rata produktivitas sebesar 74,56. Rata-rata untuk variabel pendelegasian sebesar 57,26. Rata-rata untuk variabel motivasi sebesar 54,90. Rata-rata untuk variabel disiplin sebesar 50,49. Rata-rata untuk variabel lingkungan kerja sebesar 96,82. Simpangan baku untuk variabel produktivitas sejumlah 10,372. Simpangan baku untuk variabel delegasi sejumlah 9,057. Simpangan baku untuk variabel motivasi sejumlah 10,891. Simpangan baku untuk variabel disiplin sejumlah 5,614. Simpangan baku untuk variabel lingkungan kerja sejumlah 13,539.

Tabel 4.94

Correlations

		Produktivitas	Delegasi	Motivasi	Disiplin	Lingkungan kerja
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,436	,861	,822	,993
	Delegasi	,436	1,000	,557	,543	,457
	Motivasi	,861	,557	1,000	,672	,852
	Disiplin	,822	,543	,672	1,000	,838
	Lingkungan kerja	,993	,457	,852	,838	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	,003	,000	,000	,000
	Delegasi	,003	.	,000	,000	,002
	Motivasi	,000	,000	.	,000	,000
	Disiplin	,000	,000	,000	.	,000
	Lingkungan kerja	,000	,002	,000	,000	.
N	Produktivitas	39	39	39	39	39
	Delegasi	39	39	39	39	39
	Motivasi	39	39	39	39	39
	Disiplin	39	39	39	39	39
	Lingkungan kerja	39	39	39	39	39

Tabel 4.97**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Delegasi, Disiplin, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. All requested variables entered.

- e. Tabel “*Variables entered/removed*” menunjukkan, bahwa semua variabel diikutkan dalam pengolahan data

Tabel 4.98**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4037,234	4	1009,309	681,483	,000 ^b
	Residual	50,356	34	1,481		
	Total	4087,590	38			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Delegasi, Disiplin, Motivasi

- f. Tabel “*Anova*” menguatkan interpretasi bahwa hubungan variabel pendelegasian (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), lingkungan kerja (X4) dan produktivitas kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 681,483 dengan nilai *p value* 0.000 (<0.05). Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah sangat signifikan.

untuk nilai *p value* (sig.) variabel delegasi sebesar $0.003 < 0.05$, maka variabel ini memiliki nilai signifikan.

Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa H_0 **ditolak** yang berarti **ada** pengaruh pendelegasian terhadap produktivitas kerja karyawan Persada Indonesia. Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel pendelegasian yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Malayu Hasibuan mengatakan bahwa, indikator-indikator pendelegasian yaitu delegasi atas hasil yang diharapkan, keseimbangan wewenang dan tanggung jawab, pembagian kerja, penentuan fungsi dan kejelasan tugas.⁹⁷ Sedangkan indikator produktivitas kerja menurut Simamora adalah ketepatan waktu, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan sikap kooperatif.⁹⁸ Indikator delegasi di atas yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.003.

- b. Pengaruh antara motivasi (X2) terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan Persada Indonesia

Berdasarkan tabel “*correlations*” menjelaskan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel motivasi sebesar $0.000 < 0.05$, maka variabel ini memiliki nilai signifikan.

⁹⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian dasar, pengertian, masalah* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001), 75.

⁹⁸ Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, *Among Makarti* Vol.11 No.21, Juli 201

Andrew J. DuBrin yang dikutip oleh Nelma Ariestien mengatakan bahwa, tujuan utama dari pendelegasian adalah pengalihan tanggung jawab sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas seseorang. Pada saat yang sama, delegasi memungkinkan anggota tim untuk mengembangkan dengan belajar bagaimana menangani tanggung jawab dan menjadi lebih produktif. Kondalkar juga mengatakan pendapat yang sama bahwa, direkomendasikan praktek manajerial seperti pendelegasian wewenang, pembesaran kerja, manajemen dengan penciptaan obyektif dan lingkungan seperti yang kondusif untuk produktivitas yang lebih tinggi.¹⁰⁵

Motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja, ini sejalan dengan pendapat Amstrong yang dikutip oleh desi rahmawati yakni “Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif”. Meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya.¹⁰⁶

Salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan. J. Ravianto Putra yang dikutip oleh Suroyo mengatakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor diluar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka

¹⁰⁵ Nelma Ariestien Sahureka, Pengaruh Pendelegasian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Stikes Bina Putera Banjar, Jawa Barat

¹⁰⁶ Desi Rahmawati, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung, *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* Vol. 1.No.1 Tahun 2013

lainnya. Hal itu dilihat dari hasil analisa regresi bahwa lingkungan kerja memiliki nilai hubungan sebesar 0.933.

4. Nilai hubungan antara pendelegasian, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Berdasarkan tabel “*model summary*” memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel pendelegasian (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) memiliki nilai hubungan terhadap terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0.994. Nilai hubungan yang menunjukkan tinggi atau kuat yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana, saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0.944. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada makna nilai. Pada makna nilai menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0.80 sampai 1.00 dapat dimaknai bahwa sangat tinggi atau sangat kuat nilai hubungan dari suatu variabel.

Nilai hubungan itu seperti pada hasil analisis yang dilakukan peneliti pada kolom R sebesar 0.944. Angka 0.944 adalah nilai yang melebihi angka 0.80, sehingga nilai tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan sangat kuat atau tinggi pada suatu variabel. Meskipun demikian, variabel pendelegasian (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas

berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*Std. Deviation*) pada tabel *Descriptive Statistic*, yaitu sebesar 10,372. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat produktivitas kerja di masa yang akan datang.

6. Nilai hubungan atau pengaruh paling dominan program pelatihan bahwa pendelegasian (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di karyawan Persada Indonesia.

Berdasarkan tabel tentang “*Corelations*,” memberikan informasi mengenai nilai korelasi delegasi dengan produktivitas kerja sebesar 0.436. Motivasi dan produktivitas kerja sebesar 0.861. Disiplin kerja dan produktivitas kerja sebesar 0.862. lingkungan kerja dan produktivitas kerja sebesar 0.993. hal tersebut menunjukkan bahwa nilai hubungan yang paling kuat atau dominan adalah variabel lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai hubungan yang paling tinggi yaitu sebesar 0.993. Jadi nilai hubungan yang paling dominan atau kuat adalah lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Persada Indonesia

