



**ANALISIS TEKNOLOGI, DISIPLIN KERJA DAN KESEMPATAN  
PRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA  
PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL I  
SUMATERA UTARA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi*

Disusun Oleh:

**ADITYA PRAKOSO**  
NPM. 1615310270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dalam organisasi tenaga kerja sering digunakan untuk salah satu faktor pengukur produktivitas, hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam kegiatan produksi. Begitu juga di perkembangan teknologi banyak digunakan oleh setiap perusahaan sebagai alat mendukung untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam perusahaan. Oleh karena itu, teknologi sebaiknya diletakkan secara proporsional tergantung pada sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu teknologi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kesempatan prestasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 50 responden, yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji goodness of fit (uji F, uji t, koefisien determinasi). Data yang diperoleh merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa; teknologi  $t_{hitung} = 1,408$ , disiplin kerja  $t_{hitung} = 2,117$  dan kesempatan prestasi  $t_{hitung} = 5,208$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,675$  yang berarti berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan.

Kata kunci: teknologi, disiplin kerja, kesempatan prestasi dan produktivitas pegawai

## **ABSTRACT**

*The background of this research in the organization of labor is often used for one of the factors measuring productivity, this is because labor is very involved in production activities. Likewise in the development of technology is widely used by every company as a support tool to achieve a company's goals in the company. Therefore, technology should be placed proportionally depending on an organization. This research is a quantitative study that aims to determine the effect of three variables, namely technology ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), and achievement opportunities ( $X_3$ ) on employee productivity ( $Y$ ) at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division I North Sumatra Medan. In this study data were collected with aids in the form of a questionnaire against 50 respondents, which aims to determine the response of respondents to each variable. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and goodness of fit test (F test, t test, coefficient of determination). The data obtained is the result of distributing questionnaires to respondents who are then processed using the SPSS application. The results of the study show that;  $t_{count}$  technology = 1.408,  $t_{count}$  work discipline = 2.117 and the chance of achievement  $t_{count}$  = 5.208 is greater than  $t_{table}$  1.675 which means that it affects the productivity of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division 1 North Sumatra Medan.*

*Keywords: technology, work discipline, opportunity for achievement and employee productivity*

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
F. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	10
1. Produktivitas Pegawai .....	10
a. Pengertian Produktivitas Pegawai.....	10
b. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai .....	10
c. Pengukuran Produktivitas Pegawai.....	14
d. Indikator Produktivitas Pegawai .....	15
2. Teknologi.....	15
a. Pengertian Teknologi .....	15
b. Manfaat Teknologi .....	16
c. Jenis Teknologi .....	17
d. Indikator Teknologi .....	19
3. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	20
c. Jenis Disiplin Kerja.....	21
d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	21
e. Indikator Disiplin Kerja .....	22
4. Kesempatan Prestasi .....	22
a. Pengertian Kesempatan Prestasi .....	22
b. Penilaian Kesempatan Prestasi.....	23
c. Tujuan Penilaian kesempatan Prestasi .....	23
d. Indikator kesempatan Prestasi.....	24
B. Penelitian Sebelumnya .....	24

C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	36
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	41

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	46
a. Sejarah Singkat Perusahaan .....	46
b. Lokasi Perusahaan .....	49
c. Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan .....	49
d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	51
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	55
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	74
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	79
6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
1. Analisis Teknologi Terhadap Produktivitas Pegawai.....	87
2. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	88
3. Analisis KesempatanPrestasiTerhadapProduktivitasPegawai ...	88
4. Analisis Teknologi, Disiplin Kerja dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai .....	89

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran .....	91

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Pra survey .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	36
Tabel 3.3	Uraian Divisi Pegawai .....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.4	Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	57
Tabel 4.5	Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	58
Tabel 4.6	Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	58
Tabel 4.7	Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	59
Tabel 4.8	Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	60
Tabel 4.9	Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	60
Tabel 4.10	Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	61
Tabel 4.11	Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	62
Tabel 4.12	Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	62
Tabel 4.13	Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	63
Tabel 4.14	Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	64
Tabel 4.15	Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	64
Tabel 4.16	Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....	65
Tabel 4.17	Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....	66
Tabel 4.18	Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....	67
Tabel 4.19	Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....	67
Tabel 4.20	Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....	68
Tabel 4.21	Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....	69
Tabel 4.22	Pernyataan Y.1 .....	69
Tabel 4.23	Pernyataan Y.2.....	70
Tabel 4.24	Pernyataan Y.3.....	71
Tabel 4.25	Pernyataan Y.4.....	71
Tabel 4.26	Pernyataan Y.5.....	72
Tabel 4.27	Pernyataan Y.6.....	73
Tabel 4.28	Pernyataan Y7.....	73
Tabel 4.29	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Teknologi) .....	74
Tabel 4.30	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	75
Tabel 4.31	Uji Validitas X <sub>3</sub> (Kesempatan Prestasi).....	76
Tabel 4.32	Uji Validitas Y (Produktivitas Pegawai) .....	76
Tabel 4.33	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Teknologi).....	77
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	77
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Kesempatan Prestasi).....	78
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas pegawai).....	79
Tabel 4.37	Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.38	Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 4.39	Uji Simultan.....	84
Tabel 4.40	Uji Parsial .....	85
Tabel 4.41	Uji Determinasi.....	86

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	49
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisita.....	82

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah. SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Teknologi, Disiplin kerja dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan**”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.PSi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Dian Septiana Sari, S.Sos.,MSP selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Rusi Haryono selaku Kepala Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang telah memberi kesempatan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.
7. Terima kasih kepada ayahanda tersayang S.Yudianto dan ibunda Sri Safitri telah memberikan kasih sayang kepada penulis berupa perhatian dan bimbingan serta doa yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi.
8. Kepada saudara kandung tersayang Yulia Permatasari dan Sarah Aulia yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis sehingga terlaksananya karya tulis ilmiah ini.
9. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan S-1: Andrya Kuswara, Bagas Permana, Lamhot Simarmata, Riski Maulana, Yudha Prawira, Yogi Pratama S, Anaziah Purwaliestanty, Eka Binna E, Ella Febriyanti, Inneke Ayu M, Sita Sari N, Tika Febrina, Ria Oktaviyanti.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan lebih lanjut. Amiin.

Medan, Oktober 2020  
Penulis

ADITYA PRAKOSO  
NPM.1615310270

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar sumber daya manusia atau suatu organisasi yang dimiliki mempunyai produktivitas secara optimal. Dalam organisasi tenaga kerja sering digunakan untuk salah satu faktor pengukur produktivitas, hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam kegiatan produksi. Tanpa tenaga kerja kegiatan produksi dalam suatu organisasi tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Perkembangan teknologi banyak digunakan oleh setiap perusahaan sebagai alat mendukung untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dalam perusahaan. Oleh karena itu, teknologi sebaiknya diletakkan secara proporsional tergantung pada sebuah organisasi. Perkembangan memudahkan sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas dan mengakses dimana saja, didalam hubungan ini dengan aktivitas yang terjadi disetiap hari pada perusahaan.

Teknologi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan, Sutabri (2014).

Di era globalisasi sangat berpengaruh oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Teknologi misalnya banyak menghasilkan mesin dan alat-alat seperti jam,

mesin jahit, mesin cetak, kapal terbang dan lain sebagainya agar manusia dapat hidup lebih mudah aman dan senang dalam lingkungannya. Di samping itu alat-alat tersebut juga menimbulkan macam-macam bahaya yang dapat merusak dan membahayakan hidup manusia. Hasil teknologi telah sejak lama dimanfaatkan dalam pendidikan. Penemuan kertas, mesin cetak, radio, film, TV, komputer dan lain-lain itu dimanfaatkan bagi pendidikan. Pada hakikatnya alat-alat tersebut tidak dibuat khusus untuk keperluan pendidikan, akan tetapi alat-alat tersebut ternyata dapat dimanfaatkan dalam dunia pendidikan.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Sutrisno (2012).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai besar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang secara optimal. Adapun bagi pegawai akan juga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan fikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya suatu organisasi.

Kesempatan prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, Mangkunegara (2011).

Prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah kerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindakan lanjut ini memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan. Dalam produktivitas sikap mental merupakan penentu kegiatan untuk jalannya suatu organisasi dimana dalam hal ini pengetahuan, keterampilan, disiplin, kerukunan kerja, motivasi, kreatif, dinamis, kecepatan waktu, metode kerja yang baik, merupakan indikator terhadap jalannya suatu organisasi.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan merupakan salah satu Badan Usaha milik negara (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan peranannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional**  
**SumateraUtara Medan**

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Teknologi			
1.	Minimnya untuk menjalankan sistem operasional dalam mengakses secara cepat	24	26

2.	Pegawai dapat mudah mempelajari akses teknologi yang didalam perusahaan.	20	30
3	Pegawai dapat mengetahui informasi secara online dan peraktis	25	25
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	Bahwa pegawai yang disiplin tentu akan mendisiplinkan diri dalam waktu tertentu.	20	30
2	Bahwa pegawai sudah memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	22	28
3	Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.	25	25
<b>Kesempatan Prestasi</b>			
1	Pegawai dapat meningkatkan mutu kerja secara keterampilan secara baik	25	25
2	Pegawai memberikan kualitas kerja agar dapat menjalankan dengan baik.	23	27
3	Seorang pemimpin didalam perusahaan memberikan contoh sikap yang baik terhadap pegawainya.	21	29
<b>Produktivitas Kerja</b>			
1	Atasan dapat memperlakuan terhadap sesama pegawai.	23	27
2	Hubungan kerja sama antar atasan dan pegawai dapat berjalan dengan baik.	22	28
3	Perusahaan sudah memberikan jaminan berupa kesehatan terhadap pegawai.	25	25

*Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan*

Berdasarkan survey yang dilakukan terhadap pegawai ditemukan adanya beberapa fenomena yang menyebabkan produktivitas pegawai yang rendah. Permasalahan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yaitu bahwa teknologi di perusahaan tersebut masih minimnya dikarenakan sistemnya lama berproses untuk mencapai akses tersebut dan juga masih menggunakan sistem

manual. Berdampak juga dengan penurunan terhadap disiplin kerja yang disebabkan minimnya jadwal keluar masuknya jam istirahat yang tidak di pergunakan semaksimal mungkin. Tetapi di dalam kesempatan prestasi minimnya dorongan untuk meningkatkan pengembarang karir pegawai atau pengembangan potensi pegawai tersebut. Begitu juga penurunan produktivitas di perusahaan dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat menyelesaikan pekerjaan, dalam hasil kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun

Berdasarkan fenomena dan penjabaran pemikiran di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Teknologi, Disiplin Kerja Dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dihadapi oleh pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan dalam pengoperasian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan masih konvensional sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.
2. Aturan waktu pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sering mendapatkan keterlambatan pada pegawai.
3. Minimnya kesempatan prestasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sehingga kurangnya peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai untuk menjalankan dengan baik.

4. Bahwa produktivitas pegawai belum meningkatkan hasil yang dicapai secara optimal, sehingga akan menyebabkan hasil *output* secara efisien dan efektifnya belum meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih fokus dan terarah serta tidak dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Analisis Teknologi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kesempatan Prestasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Pegawai ( $Y$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia(Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah teknologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
3. Apakah kesempatan prestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

4. Apakah teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

## **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah analisis teknologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah analisis disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah analisis kesempatan prestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelola Sumber Daya Manusia khususnya tentang analisis teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi terhadap produktivitas pegawainya.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan yang menyangkut analisis teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi terhadap produktivitas pegawainya.
- c. Bagi penelitian, sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan analisis teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi terhadap produktivitas pegawainya.

## F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Farashintha Julhija Karim (2013) yang berjudul: **“Pengaruh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai BPS provinsi Jawa Timur.”**

Sedangkan penelitian ini yang berjudul: **“Analisis Teknologi, Disiplin Kerja Dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.”**

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

1. **Model Penelitian** : Dalam Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian metode data primer dengan pengumpulan data. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Penguasaan teknologi informasi, Pendidikan dan Disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas pegawai). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Teknologi, Disiplin kerja dan Kesempatan Prestasi) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas pegawai).
- 3. Jumlah Sampel :** Penelitian terdahulu jumlah sampel pada penelitian terdiri dari 113 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 50 pegawai.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan terhadap pegawai pada BPS provinsi Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Pegawai**

###### **a. Pengertian Produktivitas Pegawai**

Produktivitas merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif, Sutrisno (2012).

Sedangkan menurut Sinungan (2010), menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas.

Menurut Anoraga (2010), menyatakan bahwa produktivitas merupakan menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012), menyatakan bahwa produktivitas merupakan sebagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

###### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai.**

Untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja terhadap pegawai disuatu perusahaan maka diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2012), diantaranya adalah:

1) Pendidikan.

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2) Motivasi.

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap pegawainya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3) Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

4) Keterampilan.

Keterampilan merupakan faktor penting produktivitas kerja ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Keterampilan kerja pegawai dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5) Sikap dan etika kerja.

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6) Gizi dan kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan pegawai dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

7) Tingkat penghasilan.

Semakin tinggi prestasi kerja pegawai akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap pegawai yang menjadi tekad semangat pekerja pegawai.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja.

Lingkungan kerja dari pegawai disini termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena pegawai enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja pegawai.

9) Teknologi.

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila teknologi yang tepat dan lebih maju

tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.

10) Sarana Produksi.

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial.

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap pegawai menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya pegawai semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12) Manajemen.

Adanya manajemen yang baik, maka pegawai akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

13) Kesempatan Berprestasi.

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka pegawai akan meningkatkan produktivitasnya. Kesempatan berprestasi pegawai yang bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karir ataupun pengembangan potensi dari pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan akan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

### **c. Pengukuran Produktivitas Pegawai**

Menurut Sinungan (2010), menyatakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun perbandingan ini diperlukan pertimbangan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni; produktivitas total dan produktivitas parsial.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para pegawai sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### **d. Indikator Produktivitas**

Menurut Sedarmayanti (2012), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan sesama bawahan
- 2) Hubungan kerja sesama atasan
- 3) Jaminan pemeliharaan pekerjaan
- 4) Jaminan sosial ketenagakerjaan

## **2. Teknologi**

### **a. Pengertian Teknologi**

Perkembangan teknologi di suatu perusahaan yang semakin pesat di era globalisasi saat ini tidak bisa dihindari lagi dan bergaruhnya terhadap dunia. Tuntutan global menuntut dunia perusahaan untuk selalu dan senantiasa menyesuaikan perkembangan teknologi terhadap usaha dalam peningkatan mutu perusahaan, terutama penyesuaian penggunaan teknologi informasi dan komunikasi bagi perusahaan agar lebih maju.

Suatu organisasi dapat digunakan sebagai sarana yang memperkenalkan berbagai teknologi informasi. Teknologi yang digunakan pada teknologi informasi adalah teknologi komputer, teknologi komunikasi dan teknologi apapun yang dapat memberikan nilai tambah untuk organisasi. Teknologi informasi dapat diterapkan di internal dan eksternal organisasi. Di internal organisasi informasi dapat diterapkan di fungsi-fungsi organisasi dan di tingkat manajemen. Didalam organisasi bisnis, fungsi-fungsi organisasi misalnya adalah fungsi akuntansi, pemasaran, SDM, produksi dan keuangan.

Teknologi merupakan proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk. Produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada, dan karena itu menjadi bagian integral dari suatu sistem, Miarso (2010).

Teknologi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan, Sutabri (2014).

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika kita bandingkan berbagai definisi teknologi tampak bahwa definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan teknologi memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memperhatikan teknologi kerja. Suatu rancangan lain pada klasifikasi teknologi yang beraneka ragam itu diajukan oleh Sunyoto (2012).

## **b. Manfaat Teknologi**

Suatu teknologi ada tentunya mengandung berbagai manfaat dan fungsi. Adapun berbagai manfaat dan fungsi dari teknologi bisa dibagi menjadi manfaat secara umum maupun manfaat secara khusus. Manfaat teknologi secara umum diantaranya adalah memberikan kemudahan bagi penggunanya atau *user*nya,

membuat pekerjaan menjadi lebih singkat dan lebih cepat, serta membuat pekerjaan menjadi lebih efisien.

Sedangkan manfaat teknologi secara khusus diantaranya adalah dalam keluarga, akan membantu kegiatan mendidik anak supaya tidak gagap teknologi (gaptek) dan mampu berbaur dengan lingkungan sekitar. Selain itu, teknologi dapat digunakan sebagai sarana eksplorasi guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menghubungkan adanya keefektifan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, Sutabri (2014).

### **c. Jenis Teknologi**

Saat ini teknologi sudah menyentuh hampir diseluruh bidang kehidupan manusia. Dibawah ini merupakan beberapa jenis teknologi diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Teknologi Informasi.

Teknologi informasi (TI) merupakan suatu teknologi yang bisa membantu manusia dalam menyampaikan informasi kepada orang lain dalam waktu yang cepat. Beberapa produk yang termasuk di dalam teknologi ini diantaranya seperti; televisi, radio, media *online*, dan lainnya.

#### 2) Teknologi Komunikasi.

Teknologi komunikasi merupakan suatu teknologi yang bisa membantu manusia dalam berkomunikasi antara satu sama lain serta saling mengirimkan informasi dengan menggunakan suatu perangkat khusus. Beberapa produk yang termasuk di dalam teknologi komunikasi diantaranya ialah seperti; *smartphone*, mesin fax, email, aplikasi *chatting*, serta lainnya.

### 3) Teknologi Transportasi.

Teknologi transportasi merupakan suatu teknologi yang membantu manusia itu untuk berpindah tempat (transportasi) dari suatu lokasi ke lokasi lainnya itu dalam waktu yang cepat. Beberapa produk yang termasuk di dalam teknologi ini diantaranya seperti; kereta listrik, mobil, pesawat, kapal laut.

### 4) Teknologi Pendidikan.

Teknologi pendidikan merupakan teknologi yang berhubungan dengan dunia pendidikan yang mana kegiatannya itu memanfaatkan alat bantu tertentu. Beberapa yang termasuk di dalam teknologi pendidikan diantaranya seperti; metode pengajaran terbaru, peralatan laboratorium sekolah, komputer, OHP, serta lainnya.

### 5) Teknologi Medis.

Teknologi medis merupakan suatu teknologi yang berhubungan dengan dunia kedokteran yang mana kegiatan medis sudah memanfaatkan teknologi komputer. Beberapa dari produk yang termasuk dalam teknologi medis ini diantaranya seperti; tensimeter, termometer suhu tubuh, stetoskop, alat suntik dan infus, alat USG, alat *X-Ray*, dan lainnya.

### 6) Teknologi Konstruksi.

Teknologi konstruksi merupakan suatu teknologi yang berkaitan dengan struktur bangunan. Beberapa yang termasuk didalamnya antara lain seperti ; metode kerja, *software* gambar struktur (AutoCAD), alat-alat berat, serta lain sebagainya, Sutabri (2014)

#### **d. Indikator Teknologi**

Menurut Jogiyanto (2013), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur penggunaan teknologi:

- 1) Kemudahan dalam proses pengoperasian.
- 2) Mudah untuk dipelajarin.
- 3) Keakuratan atas informasi.
- 4) Ketepatan waktu penggunaan informasi.
- 5) Kelengkapan informasi yang diberikan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai patuh pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Tindakan disiplin seorang pegawai berkaitan erat dengan tujuan disuatu perusahaan. Jika pegawainya memiliki disiplin erat yang rendah maka akan dampak berpengaruh terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa disiplin merupakan “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Sutrisno (2012).

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2015), menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja menjadi 2 yaitu:

##### 1) Tujuan Umum

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

##### 2) Tujuan Khusus

a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum dengan pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **c. Jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas terhadap pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Jenis disiplin dalam suatu organisasi harus disampaikan secara kepada pegawai, agar pegawai mengetahui prosedur kerja yang harus dilakukan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinambela (2012), menyatakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin prevektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin prevektif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan disiplin dan agar juga pegawai dapat memelihara dirinya terhadap pada peraturan-peraturan organisasi.
- 2) Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk penggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Menurut Rivai, Veithzal Zainal dan Sagala (2011), menyatakan bahwa ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu instansi, yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

Sanksi pelanggaran disiplin bertujuan agar pegawai jenuh dan tidak melakukan kesalahan yang berkelanjutan dan dapat merugikan diri sendiri ataupun instansi.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap perilaku di dalam perusahaan
- 4) Taat terhadap peraturan lain yang ada di perusahaan

### **4. Kesempatan Prestasi**

#### **a. Pengertian kesempatan Prestasi**

Kesempatan prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, Mangkunegara (2011).

Sedangkan menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa kesempatan prestasi merupakan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

#### **b. Penilaian Kesempatan Prestasi**

Pentingnya penilaian ini sangat rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada kepentingan pegawai yang bersangkutan itu sendiri dan kepentingan organisasi. Penilaian ini berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Menurut mangkunegara (2011), menyatakan bahwa penilaian kesempatan prestasi merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

#### **c. Tujuan Penilaian Kesempatan Prestasi**

Menurut Rivai, Veithzal Zainal dan Sagala (2011), menyatakan bahwa adapun tujuan dan kegunaan dilaksanakannya penilaian kesempatan prestasi adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya: untuk meningkatkan kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 4) Perbedaan antar pegawai yang satu dengan yang lain.
- 5) Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja pegawainya.

#### d. Indikator Kesempatan Prestasi

Menurut Sunyoto (2012), menyatakan bahwa indikator kesempatan prestasi dapat diukur melalui:

- 1) Mutu kerja, berhubungan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berhubungan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya.
- 3) Ketangguhan, berhubungan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu liburan, dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
- 4) Sikap, berhubungan dengan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasilnya penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Penelitian	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Farashintha Julhija Karim (2013)	Pengaruh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai B PS provinsi	Penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja	Produktivitas Pegawai	regresi linier berganda	hasil penelitian diperoleh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Selanjutnya

		Jawa Timur				berdasarkan uji parsial variabel Penguasaan Teknologi Informasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktifitas Kerja sedangkan variabel Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan.
2	Nashahta Ardhiaty Nurfiat(2018)	Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan Penyerapan tenaga kerjadan industri mebel di kota Denpasar bali	Upah dan teknologi	Produktivitas dan penyerapan tenaga kerja	analisis jalur/ <i>path analysis</i> dan uji sobel	hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa tingkat upah dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja industri mebel meja kayu. Variabel tingkat upah, teknologi dan produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri mebel meja kayu di Kota Denpasar.
3	Sunu Pugh Hayu Triono (2019)	Analisis teknologi organisasional Dan lingkungan	Teknologi organisasional Dan lingkungan	Adopsi teknologi informasi dan komunikasi	regresi linier berganda	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa teknologi, organisasional dan lingkungan

		terhadap adopsi Teknologi informasi dan komunikasi Pada UMKM Dikota Bandung				memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adopsi TIK pada UMKM.
4	Jouita Victoria Pattynama (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan	Prestasi Kerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
5	Agus Yulianto (2018)	Pengaruh Perilaku Pekerjadan Teknologi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Terus Maju Bersamadi Lumajang	Perilaku pekerjaan dan teknologi serta lingkungan	Produktivitas karyawan	regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, lingkungan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara simultan perilaku kerja, teknologi dan lingkungan

						kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang
6	Lena Ellitan (2010)	Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas	Peran Sumber Daya Dalam dan Teknologi	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini bahwa teknologi lunak yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Lebih jauh lagi, ketersediaan sumber daya terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara teknologi dengan produktivitas.
7	Triska Dewi Pramitasari (2018)	ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) DI KABUPATEN SITUBONDO	Promosi jabatan dan disiplin kerja	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh nyata secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel promosi jabatan tidak berpengaruh nyata secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh nyata secara

						parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8	Osman T Damba (2020)	<i>Effects of technology dissemination approaches on agricultural technology uptake and utilization in Northern Ghana</i>	<i>technology dissemination approaches on agricultural</i>	<i>technology uptake and utilization</i>	Regresi linier berganda	<i>The results show that a combination of a well-designed technological dissemination approach would be most effective and have the potential for adoption in Northern Ghana. Lessons from this activity might also be effective in promoting the use of technology to increase productivity in similar farming communities elsewhere.</i>
9	Rebekah rousi (2020)	<i>Emotions toward cognitive enhancement technologies and the body – Attitudes and willingness to use</i>	<i>Emotions toward cognitive enhancement technologies</i>	<i>the body Attitudes</i>	Regresi linier berganda	<i>The results revealed a correlation between attitude, emotions and whether CET should be used internally or externally for the body, and surprisingly, there were significant differences in gender as reflected in</i>

						<i>attitudes towards this type of application.</i>
10	Muhammad taufan (2013)	<i>INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE OF WORK AND WORK ACHIEVEMENT OF WORK PRODUCTIVITY (Case study in the production section of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plan Semarang)</i>	<i>MOTIVATION, DISCIPLINE OF WORK AND WORK ACHIEVEMENT</i>	<i>WORK PRODUCTIVITY</i>	Regresi linier berganda	<i>The results indicate a significant positive effect between motivation on employee work productivity of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where <math>t(14,701) &gt; t</math> table (1,670), there is a significant difference between positive work discipline and employee productivity of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where <math>t(15,585) &gt; t</math> table (1,670) and there is a significant difference between the positive achievement of the work productivity of employees of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where <math>t(17,007) &gt; t</math> table (1,670). There is a significant positive effect</i>

						<p><i>between work motivation, work discipline and work performance on the work productivity of employees of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Semarang Plant where F count (149,641) &gt; F table (2.76). The coefficient of determination for the variables of work motivation (X1), work discipline (X2) and work performance (X3) accounted for 88% of the productivity of the employees of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang, while 12% is influenced by other factors. The suggestion that can be delivered is that some companies must prioritize greater or better motivational applications in the company, because the effect of motivation on employee performance is</i></p>
--	--	--	--	--	--	---

						<i>lower than the effect of work discipline and performance on employee productivity.</i>
--	--	--	--	--	--	---

Sumber : Penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan, Sugiyono (2014).

#### 1. Analisis Teknologi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.

Hubungan teknologi dengan produktivitas kerja sangat berkaitan karena dalam produksi menggunakan teknologi modern, maka tenaga kerja akan lebih cepat menyelesaikan proses produksi, pekerjaan menjadi mudah dan ringan. Serta produktivitas dapat ditingkatkan, kemudian produksi semakin bertambah.

Teknologi memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka diperlukan teknologi yang tepat guna yang didasari sebagai pendewasaan hubungan timbal balik antara teknologi, kesejahteraan manusia, serta keterpaduan ekologis dan kultural, agar tidak menimbulkan kesenjangan dalam penggunaan teknologi tersebut.

Teknologi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan

pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan, Sutabri (2014).

Penggunaan teknologi yang tepat maka sangat diperlukan untuk dapat mencapai peningkatan produktivitas. Semakin tepat teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi pula peluang dalam peningkatan produktivitas kerjanya. Salah satu yang digunakan untuk mempercepat produktivitas adalah penggunaan teknologi. Suatu teknologi dapat memberi keuntungan dari segi ekonomi, sosial dan budaya serta tidak bertentangan dengan norma-norma yang ada, maka teknologi tersebut dapat diterima oleh masyarakat dengan baik. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, teknologi memiliki peranan yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja tersebut. Dapat disimpulkan bahwa, hubungan teknologi dengan produktivitas kerja adalah positif.

## **2. Analisis Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.**

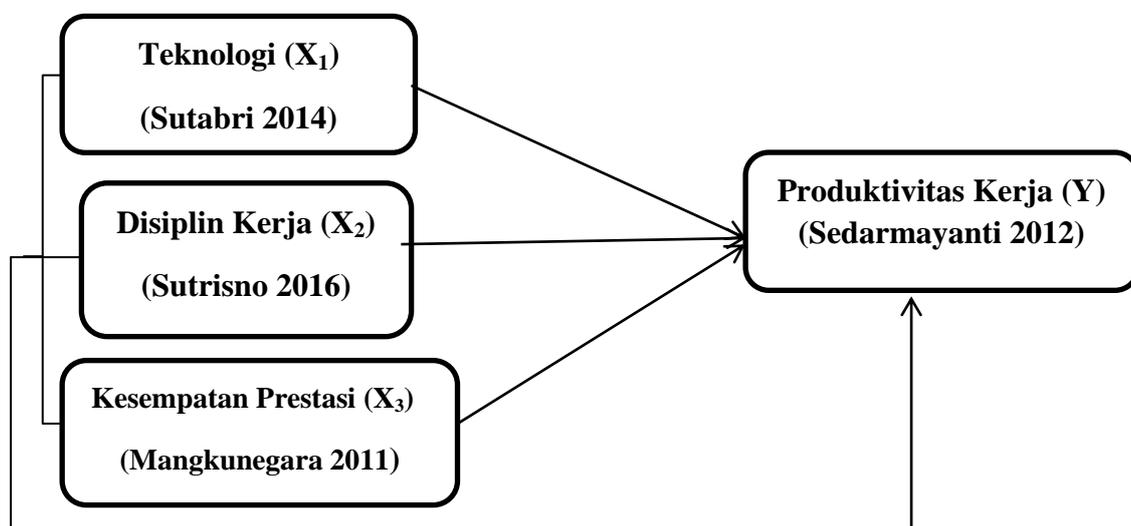
Selain teknologi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional, sebab disiplin kerja memang suatu yang positif yang diterapkan dalam suatu organisasi. Seperti menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, jika pegawai kurang akan disiplin kerjanya maka produktivitasnya akan menurun.

## **3. Analisis Kesempatan Prestasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai.**

Kesempatan prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, Mangkunegara (2011). Adapun indikator kesempatan prestasi yaitu: mutu, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap. Kesempatan prestasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan kesempatan prestasi dapat meningkatkan potensi terhadap pegawai didalam perusahaan tersebut.

#### **4. Analisis Teknologi, Disiplin Kerja Dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai.**

Berdasarkan penelitian ini bahwa analisis teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya. Seperti yang tertera di dalam kerangka konseptual dibawah ini:



**Gambar2.1**  
**Kerangka Koseptual**

Sumber : Penulis (2020)

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa hipotesis secara konseptual merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada hasil empirik yang dikuatkan oleh data dan fakta yang valid dan *reliable*. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- 1) Teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- 3) Kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
- 4) Teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan hasil rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, Sugiyono (2014). Penelitian yang digunakan dalam ini jenis asosiatif dalam bentuk metode kuantitatif.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, Jl. HM. Yamin SH No.14, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan Oktober 2020, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Proses Penelitian**

No	Kegiatan	2020																				
		Mei			Juni			Juli		Agust		Sept		Okt								
1	Pengajuan judul																					
2	Penyusunan proposal																					
3	Perbaikan proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Penelitian data																					
6	Pengelola data																					
7	Penyusunan skripsi																					
8	Bimbingan Skripsi																					
9	Sidang meja hijau																					

Sumber: Penulis (2020)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Teknologi ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Kesempatan Prestasi ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel independen yaitu Produktivitas pegawai ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional dilapangan. Adapun defenisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala pengukuran
Teknologi ( $X_1$ )	Teknologi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam proses pengoperasian</li> <li>2. Mudah untuk dipelajari.</li> <li>3. Keakuratan atas informasi</li> <li>4. Ketepatan waktu penggunaan informasi</li> <li>5. Kelengkapan informasi yang diberikan</li> </ol> <p>Jogiyanto (2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. mempermudah mengakses jalannya operasional di dalam sebuah perusahaan.</li> <li>2. agar pegawai dapat mudah menggunakan akses di perusahaan</li> <li>3. dapat mengetahui secara online dan praktis</li> <li>4. mempersingkat waktu agar akses didalam perusahaan cepat tersampai</li> <li>5. memperlengkap informasi secara teknologi dan tidak secara</li> </ol>	Skala Likert

	pribadi, bisnis, dan pemerintahanda n merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan, Sutabri (2014).		manual. Jogyanto (2013)	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap perilaku di dalam perusahaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lain yang ada di perusahaan</li> </ol> <p>Sutrisno (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap pegawai harus memiliki aturan waktu disaat jam bekerja</li> <li>2. pegawai harus memenuhi peraturan-peraturan yg telah di tentukan perusahaan</li> <li>3. menjaga etika dan perilaku disaat jam bekerja secara langsung</li> <li>4. bukan hanya waktu saja yg ditaatin peraturannya misalnya perturan cara berpakaian yg baik di dalam bekerja</li> </ol> <p>Sutrisno (2016)</p>	Skala Likert

Kesempata n Prestasi (X <sub>3</sub> )	Kesempatan prestasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.  Mangkunegara (2011)	1. Mutu Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap  Sunyoto (2012)	1. Mutu di dalam pekerjaan sangat baik dilakukan agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya. 2. pegawai harus memberikan kualitas kerja agar dapat berjalan dengan baik. 3. setiap pegawai harus meningkat ketaguhan didalam kehadiran didalam perusahaan. 4. seorang pemimpin didalam perusahaan harus memberikan contoh sikap baik kepada pegawainya ataupun sebaliknya.  Sunyoto (2012)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien  Sedarmayanti (2012)	1. Hubungan sesama bawahan 2 Hubungan kerja sesama atasan 3. Jaminan pemeliharaan pekerjaan 4. Jaminan sosial ketenagakerjaan  Sedarmayanti (2012)	1. Saling menghargai satu sama lain dari atasan maupun bawahan 2. setiap pegawai harus bekerja sama dengan baik dengan atasannya. 3. perusahaan memberikan jaminan pemeriharaan disaat bekerja yg berupa oleh penyedia Pekerjaan	Skala Likert

			Konstruksi atau Pengadaan Jasa Lainnya guna memperbaiki kerusakan-kerusakan. 4. pegawai dapat diberikan jaminan berupa asuransi dan lain-lain dari perusahaan.  Sedarmayanti (2012)	
--	--	--	--	--

Sumber : Penulis (2020)

## D. Populasi Dan Sampel/ Jenis Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang tentu ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sebanyak 50 orang.

### 2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian atau wakil populasi yang diteliti, Sugiyono (2014:116). Pada penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 50 orang.

**Tabel 3.3**  
**Uraian Divisi Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi**  
**Regional I Sumatera Utara Medan**

No	Uraian Divisi	Jumlah Pegawai
1	<i>Vice President</i>	1

2	Deputy Vp	3
3	Manajer Humas	4
4	Manajer Hukum	4
5	Manajer SDM/Umum	10
6	Manajer Keuangan	5
7	Manajer Sinyal & Telekomunikasi	4
8	Manajer Operasi Pemasaran	4
9	Manajer Pengamanan	3
10	Manajer Fasilitas Penumpang	2
11	Manajer Angkutan Penumpang	3
12	Manajer Penguasa Aset	4
13	Manajer Kesehatan	3
	Jumlah	50

*Sumber : Data PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.*

### 3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (*Quisioner*) kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

### 1. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) yang dilakukan langsung dengan pegawai yang memberikan data dan informasi berhubungan dengan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

### 2. Angket/ *Quisioner*

Angket (*Quisioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kesepakatan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2014). *Quisioner* ini menggunakan dalam

penelitian ini adalah *quisioner* dengan model skala likert. Daftar angket (*quisioner*) yang diberikan kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan. Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Untuk menganalisis apa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas**

Validitas merupakan apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang harus diukur, Situmorang (2014). Validitas dalam penelitian ini dicari dengan kriteria internal yaitu mengkorelasi skor masing-masing dengan skor totalnya.

Tujuan dari validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Bila koefisien korelasi dengan 0,3 atau lebih (Paling kecil 0,3) maka butir instrument dinyatakan tidak valid ataupun sebaliknya bila koefisien kolerasinya dengan 0,3 lebih besar maka butir instrumen dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat keajakan instrumen saat digunakan kapan dan siapa saja sehingga akan cenderung menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan data sebelumnya, Situmorang (2014). Uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$ . Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji asumsi klasik maka dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan ini dapat digunakan untuk analisis dan melihat apakah model prediksi yang direncanakan telah dapat dimasukkan kedalam rangkaian data. Maka cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2014), menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai (*2-tailed*) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014), menyatakan bahwa variable independen yang satu ini dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan dengan sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala

multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak jelas oleh variabel independen dengan variabel dependen. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* >1 atau nilai VIF <5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adanya varian variabel independen konstan untuk setiap nilai tertentu variabel indenpedennya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas dimana uji tersebut menggunakan uji *glejser* dengan pengambilan keputusan jika variabel indenpenden signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent. Maka adanya indikasi terjadinya heterokedastisitas jika probabilitasnya signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% yang dapat disampaikan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitasnya, Situmorang (2014).

### 3. Analisis Linier Berganda

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *Multiple Regression analysis* (analisis regresi berganda). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel indenpenden terhadap variabel dependent. Rumus regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja pegawai (*Dependent Variable*)

X<sub>1</sub> = Teknologi (*Independent Variable*)

$X_2$	= Disiplin kerja ( <i>Independent Variable</i> )
$X_3$	= Kesempatan prestasi ( <i>Independent Variable</i> )
$a$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien Prediktor
$e$	= <i>Error term</i> atau tingkat kesalahan

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui analisis teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi terhadap produktivitas pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan:

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan uji F. Perhitungan dibantu dengan menggunakan bantuan SPSS dengan menggunakan batasan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Untuk uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi dengan variabel terikatnya produktivitas pegawai yang mempunyai hubungan signifikansi atau tidaknya. Hasil  $t_{hitung}$  dibanding dengan hasil  $t_{tabel}$  untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk=n-k-1$ , maka diperoleh nilai dari  $t_{tabel}$ . Dalam melihat ditolak atau tidaknya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan dalam variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam suatu presentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel tersebut bebas dan menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

Tapi jika hasil mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikatnya. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Divisi Regional 1 Sumatera Utara (Divre 1) adalah Divre Kereta Api Indonesia dengan wilayah provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang kepala Divisi Regional (Kadivre) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau “Perseroan“ adalah badan usaha milik negara yang menyediakan mengatur dan mengurus jasa angkutan kereta api Indonesia. Bidang usaha yang menyelenggarakan oleh Persero ini adalah dalam bentuk pelayanan jasa transportasi perkereta apian kepada masyarakat luas. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan *Non Listen* sehingga baik masyarakat, Direksi maupun dewan komisaris PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak mempunyai kepemilikan saham atas perseroan. Kepemilikan saham seluruhnya dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 03 Februari 1998 perusahaan umum kereta api atau PERUMKA berganti status menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sampai dengan saat ini.

Segala bentuk penyediaan, pengaturan, pengoperasian dan pengurusan terhadap perseroan ini sudah diatur didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2007 tentang perkerta apian nasional dan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor: 56 Tahun 2009 tentang penyelenggaraan perkerta apian yang antara lain memiliki tujuan, tugas, dan fungsinya sebagai operator perkertaapian di Indonesia.

Riwayat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dibagi menjadi tiga periode, yaitu: masa kolonial sebagai lembaga pelayanan publik, dan sebagai perusahaan jasa. Pada masa kolonial industri perkerta apian dimulai pada tahun 1864 ketika *Namlooze Venootschap Nederlanche Indische Spoorweg Maatschappij* memprakarsai pembangunan jalan kereta api di dalam dan luar Pulau Jawa. Perusahaan yang terlibat dalam industri kereta api zaman kolonial adalah *Staat Spoorwegen*, *Verenigde Spoorwegenbedrijf*, dan *Deli Spoorwegen Maatschappij*. Periode perusahaan berorientasi pada pelayanan publik bermula pada masa awal kemerdekaan Indonesia.

Pada tanggal 25 Mei berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1963, pemerintah Republik Indonesia membentuk Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada 15 September 1997 berdasarkan peraturan pemerintah No. 61 Tahun 1971, PNKA diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Dengan status sebagai Perusahaan Negara atau Perusahaan Jawatan, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) saat ini beroperasi melayani masyarakat dengan dana subsidi dari pemerintah.

Babak baru pengelolaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dimulai ketika PJKA diubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api Indonesia (Perumka) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990. Dengan status barunya sebagai perusahaan umum Perumka berupaya untuk mendapatkan laba dari jasa yang disediakan. Untuk jasa layanan penumpang Perumka menawarkan tiga kelas layanan, yaitu: kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Pada tanggal 31 Juli 1995 Perumka meluncurkan layanan kereta api penumpang kelas eksekutif dengan merek kereta api Argo Bromo JS-950. Merek ini kemudian dikembangkan menjadi Kereta Api (KA) Argo Angrek dan dioperasikan mulai tanggal 24 September 1997. Pengoperasian KA Argo Bromo Angrek mengawali.

Pengembangan KA merek Argo lainnya, seperti KA Argo Lawu, KA Argo Mulia, dan KA Argo Parahyangan. Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1998. Dengan status barunya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi laba. Untuk tetap menjalankan sebagai misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana *Public Service Organization (PSO)*.

## b. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, adalah Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.14, Perintis, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20232

## b. Visi Misi dan Budaya kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

### 1) Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

“Menjadi penyedia jasa Perkereta apian terbaik yang fokus pada pelayanan dan memenuhi harapan *stakeholder*.”

### 2) Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menyelenggarakan bisnis perkereta apian dan bisnis usaha penunjangannya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholder* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama, yaitu: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan dan Kenyamanan.

### 3) Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)



Gambar4.1

### Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

*Sumber : Data dari perusahaan PT. kereta api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara*

**a) Integritas**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukan.

**b) Profesional**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Memiliki Kemampuan dan Penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

**c) Keselamatan**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki staf tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kerugian.

**d) Inovasi**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menumbuh kembangan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberi nilai tambah lagi *stakeholder*.

**e) Pelayanan Prima**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standat mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6A Unsur pokok: *Ability* (kemampuan), *Attitude* (sikap), *Appearance* (penampilan), *Attention* (perhatian), *Action* (tindakan) dan *Accountability* (tanggung jawab).

**c. Uraian dan Tanggung Jawab**

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatra Utara, yaitu:

1) *Vice President*

*Vice President* Divisi I Sumatra Utara bertanggung jawab atas tercapaian visi dan misi perusahaan yang diselenggarakan melalui divisi regional di wilayah geografisnya.

2) *Deputy Vice President*

*Deputy Vice President* memiliki tugas pokok untuk mengkoordinasikan seluruh unit kerja dari bagian operasional dan berfungsi mengawasi serta memberikan arahan bagi para atasan, yaitu: *Manager*. *Deputy Vice President* membawahi beberapa *manager*, yaitu:

3) *Manager* HUMASDA ( Hubungan Masyarakat Daerah)

*Manager* humasda bertanggung jawab secara langsung kepada *Deputy Vice President*, Humasda dimana berperan sebagai media komunikasi dengan pihak internal maupun eksternal.

4) *Manajer* Hukum

*Manager* hukum bertanggung jawab melaksanakan kegiatan protokoler tata usaha, pengadaan alat dan kelengkapan keperluan kantor pengatur akomodasi perkantoran, pengurusan wisma atau mes. pengarsipan surat menyurat, dan peraturan-peraturan perkeretaapian dan pelaksanaan bantuan hukum.

5) *Manager* SDM dan Umum

*Manager* SDM dan umum bertanggung jawab melaksanakan kebutuhan administrasi dan sistem informasi sumber daya manusia serta melaksanakan pengadilan, pembinaan, pelatihan, sertifikasi dan evaluasi kinerja, *manager* ini dibantu oleh beberapa asisten *manager*, yaitu: asisten *manager* SDM, asisten *manager* dokumen, kerumah tanggaan dan asisten *manager* penggajian.

6) *Manager* Keuangan

*Manager* keuangan dibantu oleh para asisten *manager* dalam bidang administrasi antara lain: keuangan, akuntansi, anggaran dan kas besar yang mempunyai fungsi masing-masing untuk memperlancar jalannya perusahaan dibidang administrasi yang diatur oleh keputusan perusahaan.

7) *Manager* Sinyal dan Telekomunikasi

*Manager* sinyal dan telekomunikasi bertanggung jawab di bidang pengendalian mutu serta prasarana sinyal dan komunikasi, *manager* ini dibantu oleh beberapa asisten *manager*, yaitu: asisten *manager* program anggaran sintelis, asisten *manager* perawatan sinyal dan asisten *manager* perawatan telekomunikasi dan listrik.

8) *Manager* Operasi dan Pemasaran

*Manager* operasi dan pemasaran bertanggung jawab merencanakan perjalanan kereta api sehingga pelanggan yang menggunakan jasa kereta api dapat menikmati perjalanan sampai tujuan dengan aman dan tentram. *manager* ini di bantu oleh beberapa asisten, yaitu: asisten *manager* program perjalanan kereta api, asisten *manager* pengendalian operasi kereta api, asisten *manager* pemasaran dan bina pelanggan dan asisten *manager* keamanan dan ketertiban.

9) *Manager* Pengamanan

*Manager* Pengamanan bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran kebijakan yang berkaitan dengan tugas pengamanan dan penertiban yang telah ditetapkan, memastikan terselenggaranya proses peningkatan kualitas keamanan dan ketertiban secara berkelanjutan.

10) *Manager* Fasilitas Penumpang

*Manager* fasilitas penumpang bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan kebersihan stasiun dan fasilitas umum, kebersihan kereta api dan fasilitas pelayanan di atas kereta api, pemenuhan standat pelayanan minimum

(SPM) stasiun dan di atas kereta api yang telah ditetapkan. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) kinerja pelayanan kebersihan secara berkelanjutan dan kinerja pemenuhan SPM serta pengelolaan resiko diunitnya.

11) *Manager* Angkutan Penumpang

Manager angkutan penumpang bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh terkait dengan tugas pokok dan tanggungnya dalam mengelola pelaksanaan pemasaran, penjualan angkutan penumpang dan *customer care*. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) kinerja persarana, penjualan angkutan penumpang dan *customer care* secara berkelanjutan, serta terjaminnya pegelolaan resiko diunitnya.

12) *Manager* Penjagaan Aset

*Manager* penjagaan aset bertanggung jawab untuk merumuskan, menyusun, melaksanakan program dan evaluasi penjagaan, penertiban, pensertifikatan aset *non railways*, *update* atau pembaharuan data dan informasi aset *non railways* berupa aset tanah dan bangunan termasuk aset prasarana di lintas non operasi dan melakukan *mapping* dan *update* data, informasi tentang aset *non railways*.

13) *Manager* Kesehatan

*Manager* kesehatan bertanggung jawab untuk melaksanakan program pelayanan kesehatan meliputi administrasi kepesertaan, pelayanan kesehatan kepada pegawai beserta keluarga, serta masyarakat umum dan melaksanakan pelayanan kesehatan di PPK kerjasama atau provider yang

sudah ditetapkan sesuai perjanjian kerja sama serta melakukan verifikasi klaim.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari 50 orang responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner secara berikut ini:

### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	27	54,0	54,0	54,0
Valid Wanita	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.1 pada data diatas bahwa mayoritas pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 54,0% dari total responden dan berjenis perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 46,0%. Dikarenakan pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan dikarenakan pegawai yang dilakukan pihak perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan secara lebih banyak pegawai berjenis laki-laki dibandingkan pegawai yang berjenis perempuan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 ta	20	40,0	40,0
	26-30 ta	8	16,0	56,0
	31-40 ta	22	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.2 pada data diatas bahwa mayoritas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden adalah berusia 21-25, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 40,0% dari total responden, yang berusia 26-30 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,0%. Dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau yang sebesar 44,0%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	16,0	16,0
	S1	11	22,0	38,0
	SMA/SMK	31	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.3 pada data diatas bahwa mayoritas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden adalah berpendidikan terakhir yang berjenjang tamatan SMA/SMK, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 62,0% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### a. Variabel $X_1$ (Teknologi)

**Tabel 4.4**  
**Saya merasa bahwa proses pengoperasian sangat mudah untuk menjalankan pekerjaan**  
 **$X_{1.1}$**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	17	34,0	34,0	38,0
Valid setuju	16	32,0	32,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), netral sebanyak 17 orang (34,0%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa netral

sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa proses pengoperasian sangat mudah untuk menjalankan pekerjaan untuk pegawai.

**Tabel4.5**  
**saya merasa dapat mudah mempelajari akses teknologi**  
**didalam perusahaan**

**X<sub>1.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
netral	17	34,0	34,0	40,0
Valid setuju	9	18,0	18,0	58,0
sangat setuju	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), netral sebanyak 17 orang (34,0%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dapat mudah mempelajari akses teknologi didalam perusahaan untuk pegawai.

**Tabel4.6**  
**Saya merasa dapat mengetahui informasi secara *online* dan praktis**

**X<sub>1.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
netral	18	36,0	36,0	44,0
Valid setuju	14	28,0	28,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), netral sebanyak 18 orang (36,0%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa netral sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa dapat mengetahui informasi secara *online* dan praktis untuk pegawai.

**Tabel4.7**  
**saya merasa dapat mempersingkat waktu agar akses didalam perusahaan**  
**cepat tersampai**  
**X<sub>1.4</sub>**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	16	32,0	32,0	34,0
Valid setuju	19	38,0	38,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), netral sebanyak 16 orang (32,0%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dapat mempersingkat waktu agar akses didalam perusahaan cepat tersampai.

**Tabel4.8**  
**Saya dapat memperlengkapkan informasi secara teknologi dan tidak secara manual**  
**X<sub>1.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	18	36,0	36,0	38,0
Valid setuju	22	44,0	44,0	82,0
sangat setuju	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), netral sebanyak 18 orang (36,0%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dapat memperlengkapkan informasi secara teknologi dan tidak secara manual.

**b. Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

**Tabel4.9**  
**Saya merasa bahwa pegawai yang disiplin tentu akan mendisiplinkan diri dalam waktu tertentu.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
Valid tidak setuju	3	6,0	6,0	14,0
netral	9	18,0	18,0	32,0
setuju	9	18,0	18,0	50,0

sangat setuju	25	50,0	50,0	
Total	50	100,0	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), netral sebanyak 9 orang (18,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang disiplin tentu akan mendisiplinkan diri dalam waktu tertentu.

**Tabel4.10**

**Saya merasa sudah memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan X<sub>2.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
tidak setuju	3	6,0	6,0	16,0
Valid netral	7	14,0	14,0	30,0
setuju	17	34,0	34,0	64,0
sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (50,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 18 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai sudah memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

**Tabel4.11**  
**Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai**  
**X<sub>2.3</sub>**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	5	10,0	10,0	16,0
Valid netral	7	14,0	14,0	30,0
setuju	10	20,0	20,0	50,0
sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 10 orang (20,0%), netral sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.

**Tabel4.12**  
**Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan**  
**X<sub>2.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
Valid tidak setuju	3	6,0	6,0	12,0
netral	15	30,0	30,0	42,0

setuju	7	14,0	14,0	56,0
sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%), setuju sebanyak 7 orang (14,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

**Tabel4.13**  
**Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan**

**X<sub>2.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
tidak setuju	2	4,0	4,0	14,0
Valid netral	5	10,0	10,0	24,0
setuju	10	20,0	20,0	44,0
sangat setuju	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%), setuju sebanyak 10 orang (20,0%), netral sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%). Jadi

dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.

**Tabel4.14**  
**Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab**  
**X<sub>2.6</sub>**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	4	8,0	8,0	16,0
Valid netral	6	12,0	12,0	28,0
setuju	10	20,0	20,0	48,0
sangat setuju	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%), setuju sebanyak 10 orang (20,0%), netral sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

**Tabel4.15**  
**Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standart yang diberikan oleh perusahaan**

**X<sub>2.7</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
Valid tidak setuju	4	8,0	8,0	18,0
netral	6	12,0	12,0	30,0

setuju	8	16,0	16,0	46,0
sangat setuju	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (54,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), netral sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 27 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standat yang diberikan oleh perusahaan.

### c. Variabel X<sub>3</sub> (Kesempatan Prestasi)

**Tabel 4.16**  
**Saya merasa bahwa mutu di dalam pekerjaan sangat baik dilakukan agar pegawai dapat menyelesaikan tugasnya**

#### X<sub>3.1</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	3	6,0	6,0	14,0
Valid netral	7	14,0	14,0	28,0
setuju	17	34,0	34,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak

setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai merasa mutu didalam pekerjaan baik dilakukan agar dapat menyelesaikan tugasnya.

**Tabel4.17**  
**Saya merasa bahwa pegawai harus memberikan kualitas kerja agar dapat berjalan dengan baik**

X<sub>3,2</sub>

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	3	6,0	6,0	12,0
Valid netral	11	22,0	22,0	34,0
setuju	9	18,0	18,0	52,0
sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai merasa mutu didalam pekerjaan baik dilakukan agar dapat menyelesaikan tugasnya.

**Tabel4.18**  
**Saya merasa bahwa setiap pegawai harus meningkatkan ketangguhan**  
**didalam kehadiran didalam perusahaan.**

**X<sub>3.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	4	8,0	8,0	16,0
Valid netral	9	18,0	18,0	34,0
setuju	12	24,0	24,0	58,0
sangat setuju	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), netral sebanyak 9 orang (18,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai merasa harus meningkatkan ketangguhan didalam kehadiran didalam sebuah perusahaan.

**Tabel4.19**  
**Saya merasa bahwa dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki**  
**ketangguhan yang mandiri di perusahaan**

**X<sub>3.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	2	4,0	4,0	12,0
Valid netral	5	10,0	10,0	22,0
setuju	20	40,0	40,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 20 orang (40,0%), netral sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki ketangguhan yang mandiri di perusahaan.

**Tabel4.20**  
**Saya merasa seorang pemimpin didalam perusahaan harus memberikan contoh sikap yang baik kepada pegawainya ataupun sebaliknya**

**X<sub>3.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	2	4,0	4,0	10,0
Valid netral	14	28,0	28,0	38,0
setuju	13	26,0	26,0	64,0
sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju sebanyak 13 orang (26,0%), netral sebanyak 14 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap seorang pemimpin

didalam perusahaan harus memberikan contoh sikap yang baik kepada pegawainya ataupun sebaliknya.

**Tabel4.21**  
**Saya merasa bahwa saling membantu sesama rekan kerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif**

**X<sub>3.6</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
netral	12	24,0	24,0	34,0
Valid setuju	17	34,0	34,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 12 orang (24,0%) dan tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai saling membantu sesama rekan kerja sangat di perlukan agar dapar menyelesaikan tugas secara efektif.

**d. Variabel Y (Produktivitas Pegawai)**

**Tabel4.22**  
**Saya merasa atasan saya memperlakukan seluruh pegawai dengan sama**

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	7	14,0	14,0	14,0
netral	11	22,0	22,0	36,0
Valid setuju	13	26,0	26,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 13 orang (26,0%), netral sebanyak 11 orang (22,0%) dan tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap atasan memperlakukan kepada seluruh pegawai dengan sesama.

**Tabel4.23**  
**Saya merasa atasan saya meminta persetujuan pegawai apabila ada masalah penting**

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
tidak setuju	5	10,0	10,0	14,0
Valid netral	13	26,0	26,0	40,0
setuju	14	28,0	28,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 16 orang

(32,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap atasan selalu meminta persetujuan kepada pegawai apabila ada masalah penting.

**Tabel4.24**  
**Saya merasa hubungan kerja sama dengan atasan sangat baik dan efisien**  
**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
tidak setuju	1	2,0	2,0	8,0
Valid netral	14	28,0	28,0	36,0
setuju	12	24,0	24,0	60,0
sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), netral sebanyak 14 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap pegawai hubungan kerja samadengan atasan sangat baik dan efisien.

**Tabel4.25**  
**Saya merasa bahwa atasan memberikan jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan**  
**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	8,0
netral	16	32,0	32,0	40,0
setuju	11	22,0	22,0	62,0

sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), netral sebanyak 16 orang (32,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa setiap atasan memberikan jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan.

**Tabel4.26**

**Saya merasa bahwa perusahaan sudah memberikan jaminan yang berupa kesehatan untuk pegawainya.**

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
tidak setuju	3	6,0	6,0	10,0
Valid netral	15	30,0	30,0	40,0
setuju	10	20,0	20,0	60,0
sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%), setuju sebanyak 10 orang (20,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 20 orang

(40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah memberikan jaminan yang berupa kesehatan untuk pegawainya.

**Tabel4.27**  
**Saya merasa bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas**

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	2	4,0	4,0	12,0
Valid netral	14	28,0	28,0	40,0
setuju	10	20,0	20,0	60,0
sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%), setuju sebanyak 10 orang (20,0%), netral sebanyak 14 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai merasa aman dan nyaman disaat bekerja karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan produktivitas.

**Tabel4.28**  
**Saya merasa jaminan ketenaga kerja yang dapat terima hingga saat ini sangat baik tidak pernah terjadi kendala**

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
tidak setuju	4	8,0	8,0	16,0

netral	8	16,0	16,0	32,0
setuju	9	18,0	18,0	50,0
sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), netral sebanyak 8 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%) dan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%). Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah memberikan jaminan ketenagaan kerja yang dapat diterima hingga saat ini sangat baik dan tidak pernah terjadi kendala.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Syarat untuk memenuhi uji validitas adalah setiap pernyataan valid atau tidak valid dengan membandikan dengan  $r$ -kritis = 0,30, jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, atau pun sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

**Tabel4.29**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Teknologi**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

x1.1	15,42	6,208	,654	,476	,644
x1.2	15,34	5,943	,603	,422	,662
x1.3	15,54	7,070	,380	,242	,750
x1.4	15,38	7,302	,433	,286	,726
x1.5	15,52	7,275	,502	,294	,705

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.29 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel4.30**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	23,66	48,474	,864	,815	,949
x2.2	23,82	47,742	,925	,880	,944
x2.3	23,64	48,358	,891	,860	,947
x2.4	23,78	53,522	,590	,435	,969
x2.5	23,54	47,111	,928	,887	,943
x2.6	23,62	47,873	,890	,857	,947
x2.7	23,66	47,290	,867	,810	,949

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.30 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel

perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel4.31**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Kesempatan Prestasi**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	19,46	27,233	,847	,766	,936
x3.2	19,38	26,853	,878	,799	,932
x3.3	19,50	27,031	,814	,743	,941
x3.4	19,38	27,587	,854	,792	,935
x3.5	19,52	28,010	,834	,774	,938
x3.6	19,46	29,764	,822	,732	,940

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.31 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel4.32**  
**Uji Validitas (Y) Produktivitas Pegawai**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	23,08	37,993	,556	,479	,931
y2	23,22	34,175	,833	,788	,905
y3	23,06	34,139	,829	,856	,906
y4	23,12	33,863	,851	,848	,903
y5	23,10	34,173	,830	,753	,906
y6	23,16	33,647	,787	,687	,910
y7	23,02	34,551	,665	,540	,923

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.32 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reabilitas

Reabilitas merupakan instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria, jika  $r_{\alpha}$  Positif atau  $> r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan *reliable* dan jika  $r_{\alpha}$  Negative atau  $< r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tidak *reliable*.

Terdapat beberapa dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel4.33**  
**Realibilitas ( $X_1$ ) Teknologi**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,747	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.33 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,747  $>$  0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa

pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel teknologi maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel4.34**  
**Reabilitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,957	,956	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.34 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,956 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel teknologi maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel4.35**  
**Reabilitas (X<sub>3</sub>) Kesempatan Prestasi**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,948	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.35 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,948 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel teknologi maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 4.36**  
**Reabilitas (Y) Produktivitas Pegawai**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,925	7

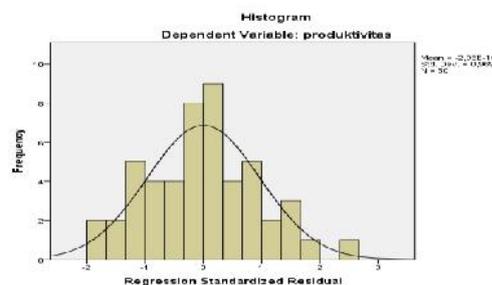
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.35 di atas, bahwa hasil data *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,925 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel teknologi maka dinyatakan *reliable*.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

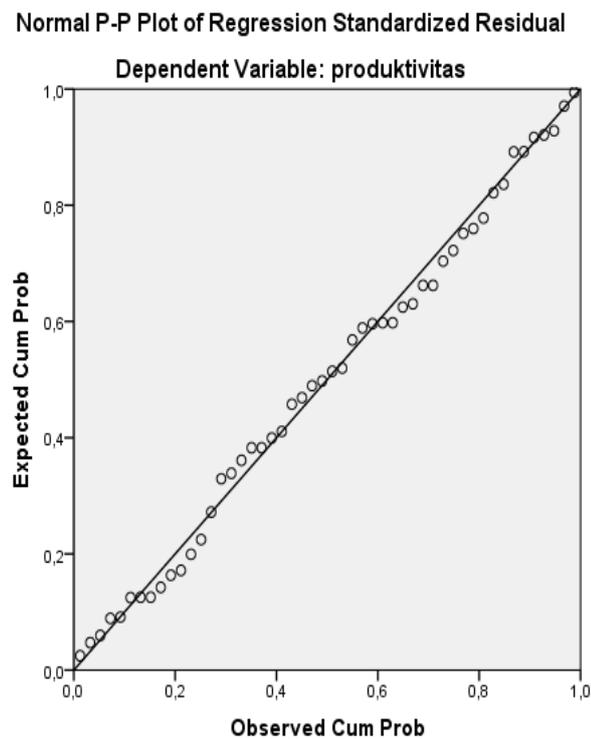
Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.



**Gambar 4.2**  
**Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, bahwa data yang hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dari itu nilai residual mengikuti distribusi adalah normal atau bisa disebut dengan valid.



**Gambar 4.3**

**PP Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, bahwa data yang hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka dari itu nilai residual mengikuti distribusi adalah valid.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji bahwa apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel4.37**  
**Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,099	2,987		,033	,974		
	teknologi	,238	,169	,095	1,409	,166	,755	1,325
	disiplin kerja	,211	,100	,251	2,117	,040	,244	4,098
	kesempatan prestasi	,696	,134	,641	5,208	,000	,226	4,432

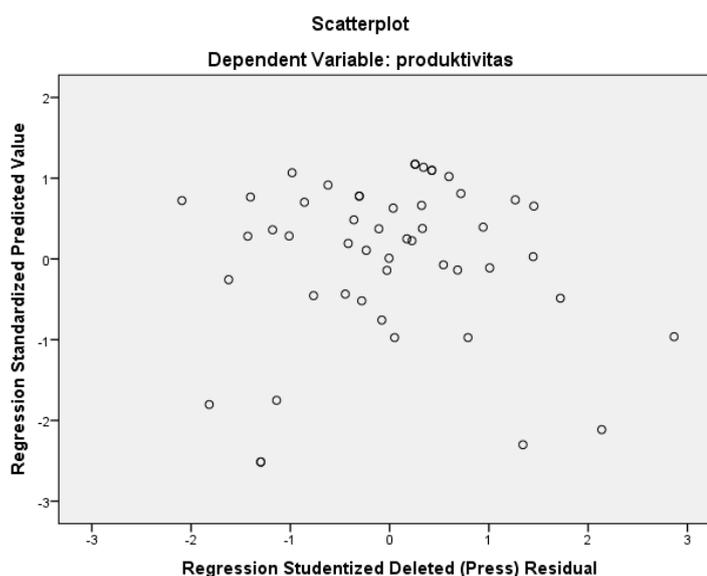
a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 3.37 di atas, bahwa data yang dapat dilihat oleh angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah teknologi  $1,325 < 10$ , disiplin kerja  $4,098 < 10$ , kesempatan prestasi  $4,432 < 10$  serta nilai *Tolerance* teknologi  $0,755 > 0,10$ , disiplin Kerja  $0,244 > 0,10$ , kesempatan prestasi  $0,226 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dari pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, bahwa data gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain bahwa variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

### a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Teknologi, Disiplin Kerja dan Kesempatan Prestasi) terhadap variabel terikat ( Produktivitas Pegawai).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Tabel 4.38**  
**Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,099	2,987		,033	,974		
1 teknologi	,238	,169	,095	1,409	,166	,755	1,325
disiplin kerja	,211	,100	,251	2,117	,040	,244	4,098
kesempatan prestasi	,696	,134	,641	5,208	,000	,226	4,432

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.38, bahwa data yang diatas dapat diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1,325 + 0,238 X_1 + 0,211 X_2 + 0,696 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas pegawai (Y) adalah sebesar -1,325.
- 2) Jika terjadi peningkatan teknologi 1(satuan), maka produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.238 atau 2,38%.

- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1(satuan), maka produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.211 atau 2,11%.
- 4) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1(satuan), maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,696 atau 6,96%.

### b. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruhnya dari semua variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Pada uji F, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05\%$ . Hasil dari pengolahan data angket melalui aplikasi SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel4.39**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1922,933	3	640,978	82,134	,000 <sup>b</sup>
	Residual	358,987	46	7,804		
	Total	2281,920	49			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kesempatan prestasi, teknologi, disiplin kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, menyatakan bahwa hasil data yang dapat dilihat secara  $F_{hitung}$  sebesar 82,134 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, hipotesis sebelumnya diterima.

## 2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan statistik t (uji t). Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.40**  
**Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,099	2,987		,033	,974		
1 teknologi	,238	,169	,095	1,409	,166	,755	1,325
disiplin kerja	,211	,100	,251	2,117	,040	,244	4,098
kesempatan prestasi	,696	,134	,641	5,208	,000	,226	4,432

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.40 diatas, bahwa data yang dapat dilihat dengan pengaruh teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi terhadap produktivitas pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

- a) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,408 < t_{tabel} 1,675$  dan tidak signifikan  $0,166 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan teknologi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.
- c) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,208 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikansi variabel. koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lainnya. Seperti tabel dibawah ini:

**Tabel4.41**  
**Koefisien Determinasi**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 <sup>a</sup>	,843	,832	2,794

a. Predictors: (Constant), kesempatan prestasi, teknologi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.41 di atas bahwa data yang dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,832 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 83,2% produktivitas pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi. Sedangkan sisanya 100% - 83,2% = 16,8% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti fasilitas, disiplin, prestasi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Teknologi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,408 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,166 > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan bahwa teknologi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Teknologi berpengaruh akan kemudahan dalam proses pengoperasian, mudah untuk dipelajari, keakuratan informasi, ketepatan waktu penggunaan informasi dan kelengkapan informasi yang diberikan. Dimana teknologi sangat dibutuhkan secara umum dengan era globalisasi yang maju sampai saat ini. Disetiap perusahaan harus memiliki teknologi maju untuk mengembangkan informasi yang ada. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Farashintha Julhija Karim, dimana teknologi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya teknologi pada BPS provinsi Jawa Timur maka produktivitas pegawainya akan meningkat. Begitu juga dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan dimana produktivitasnya meningkat.

## **2. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan  $t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Disiplin kerja berpengaruh akan ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan ketaatan terhadap perilaku didalam perusahaan. Dimana setiap pegawai harus memenuhi peraturan-peraturan dan menjaga etika didalam perusahaan untuk memicuh proses penyelesaian pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Farashintha Julhija Karim, dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada BPS Provinsi Jawa Timur, maka produktivitas kerja pegawainya akan meningkat. Begitu juga dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan dimana produktivitasnya meningkat.

## **3. Analisis Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,208 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kesempatan prestasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Kesempatan prestasi berpengaruh akan mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap. Dimana pegawai harus memberikan kualitas pekerjaannya untuk memajukan perusahaan agar lebih baik kedepannya. Maka hasil penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Medan dimana produktivitas pegawainya meningkat.

#### **4. Analisis Teknologi, Disiplin Kerja dan Kesempatan Prestasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 82,134 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi berpengaruh terhadap produktivitas dimana hubungan sesama bawahan dan atasan berjalan dengan baik, jaminan pemeliharaan pekerjaannya dan jaminan sosial ketenagakerjaannya. Setiap pegawai harus saling menghargai sesama rekan kerja dan juga perusahaan memberikan jaminan ketenagakerja berupa asuransi dan lain-lain untuk para pegawai. Maka dari hipotesis sebelumnya adalah terima  $H_a$  atau hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan BPS Provinsi Jawa Timur, dimana, teknologi, pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sehingga meningkatkan produktivitasnya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa dapat di peroleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Teknologi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 1,408 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,166 > 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,040 < 0,05$ .
3. Kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 5,208 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana bahwa  $F_{hitung} 82,134$  sebesar sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yaitu:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan harus selalu meng*upgread* teknologi yang terbaru sehingga dapat mempercepat pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan seharusnya perusahaan meningkatkan penerapan disiplin kerja kepada pegawai seperti didalam ketepatan waktu jam masuk dan diberikan sanksi kepada pegawai.
3. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan seharusnya perusahaan meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk kesempatan prestasi agar pegawai mudah menyelesaikan pekerjaan dan begitu juga supaya bersemangat untuk mendapatkan *reward* (penghargaan) bagi pegawai yang berprestasi.
4. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan bahwa faktor dari teknologi, disiplin kerja dan kesempatan prestasi pegawainya sangat mempengaruhi perusahaan. Sehingga dapat diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan pengawasan yang ada, seperti: mempermudah akses teknologi secara efektif dan efisien, penerapan disiplin kerja pegawai yang lebih baik lagi dan kesempatan prestasinya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas agar dicapai pegawai serta juga pegawainya dapat

menghasilkan *output* secara efisien dan efektif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji 2010. **Manajemen Bisnis**. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Jogiyanto, Prof Dr. Hartono, M.Ba. Ca. 2013. **Teori Portofolio Dan Analisis Investasi**. Edisi XI. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Miarso, Prof. Dr. Yusufhadi. M, Sc. 2010. **Menyemai Benih Teknologi Pendidikan**. Edisi II, Diknas Pustekom
- Rivai, H. Veithzal Zainal dan Sagala, Ella Jauvani, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Edisi Revisi, Jakarta: Raja Grafindo
- Sastrohadiwiryo, Dr. H. B. Siswanto. 2015. **Manajemen Tenaga kerja Indonesia**, Edisi revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Aditama
- Simamora, Henry 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi IV. Yogyakarta; STIE YKPN
- Sinambela. Lijan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinungan. Muchdarsyah. 2010. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. **Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis**. Medan: Usu press
- Sunyoto, Danang 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT. Ibuku Seru
- Sutabri Tata, 2014, **Pengantar Teknologi Informasi**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung : Alfabeta

## JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Ardhiaty, Nashahta Nurfiat (2018), Pengaruh upah dan teknologi terhadap produktivitas dan Penyerapan tenaga kerjadan industri mebel di kota Denpasar bali, jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Vol XIV no 1 hal 38-48 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/view/46752>
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatara Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Dewi, Triska Pramitasari (2018), Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Situbondo, Vol.6 No.1, 2018 ,Hal. 21 – 36
- Ellita, Lena (2010), Peran Sumber Daya Dalam Meningkatkan Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas, jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 2, September 2003: 155 – 170
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Puguh, Sunu Hayu Triono (2019), Analisis teknologi organisasional Dan lingkungan terhadap adopsi Teknologi informasi dan komunikasi Pada UMKM Dikota Bandung, jurnal risel bisnis dan manajemen, vol IX no 1 hal 1-14
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Rousi, Rebekah (2020), *Emotions toward cognitive enhancement technologies and the body – Attitudes and willingness to use*, vol: 143, November 2020,102472
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sutrisno, Edy 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana Julhija, Farashintha karim (2013),Pengaruh penguasaan teknologi informasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai BPS provinsi Jawa Timur,jurnal, hal 121-132
- T, Osman damba (2020), *Effects of technology dissemination approaches on agricultural technology uptake and utilization in Northern Ghana*, Vol. 62, Agustus 2020: 101294
- Taufan, muhammad, (2013), *Influence Of Motivation, Discipline Of Work And Work Achievement Of Work Productivity (Case study in the production section of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plan Semarang)* Volume 2, Nomor 3
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yulianto, Agus (2018), *Pengaruh Perilaku Pekerjadan Teknologi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Terus Maju Bersamadi Lumajang*, jurnal riset manajemen, Volume 1, Nomor 2, September 2018 <http://jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/jrm>

