

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN TANGGUNG JAWAB  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LP3I  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NOVA NOVITASARI NPM:  
16.832.0105**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

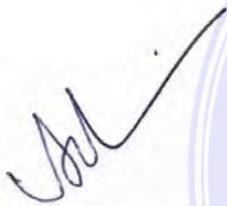
Document Accepted 2/11/20

Access From (repository.uma.ac.id)2/11/20

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi Informasi dan Tanggungjawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan  
Nama : NOVA NOVITASARI  
NPM : 16 832 0105  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



(Adelina Lubis, SE., M.Si)

Pembimbing I



(Eka Dewi Setia Tarigan, SE., M.Si)

Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22/April/2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/11/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/11/20

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 April 2020



Nova Novitasari  
16.832.0105

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NOVA NOVITASARI  
NPM : 16.832.0105  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
JenisKarya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Teknologi Informasi dan TanggungJawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan**. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database),merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

PadaTanggal : 22 April 2020

Yang menyatakan,



**Nova Novitasari**  
16.832.0105

## Abstrak

### **Pengaruh Teknologi Informasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh teknologi informasi dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Politeknik LP3I dengan jumlah 43 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan skala Likert dan diolah secara statistic dengan menggunakan uji statistic dan dengan bantuan SPSS versi 25.00 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel teknologi informasi (X1) dan Tanggung jawab (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Politeknik LP3I. dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel teknologi informasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $2,870 > 2,021$ ) dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari nilai alpha 0.05 dan untuk variabel tanggung jawab diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $5,920 > 2,021$ ) dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, dapat disimpulkan bahwa faktor ( teknologi informasi dan tanggung jawab) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Dan uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{table}$  ( $135,715 > 2,84$ ) dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi (X1) dan Tanggung jawab (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Teknologi Informasi, Tanggung Jawab, Kinerja Karyawan***

## Abstrak

### ***The Influence Of Information Technology and Responsibility on employee performance on politeknik LP3I Medan***

*This study aims to determine the magnitude of the influence of information technology and responsibility for employee performance at the LP3I Polytechnic Medan. This research is an associative research, which is a study that states the relationship between two variables. The subjects used in this study were employees of LP3I Polytechnic with a total of 43 employees. Data collection using a questionnaire / questionnaire. The data analysis technique used is a Likert scale and is processed statistically using a statistical test and with the help of SPSS version 25.00 for Windows. Based on the results of this study can be obtained that the information technology variable (X1) and Responsibility (X2) have a positive and significant effect on the performance of employees (Y) Polytechnic LP3I. with t test results obtained for information technology variables obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.870 > 2.021$ ) with a significance level of 0.007 smaller than the alpha value of 0.05 and for the responsibility variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.920 > 2.021$ ) with a significant level of 0.00 is smaller than the alpha value of 0.05, it can be concluded that the factors (information technology and responsibility) partially affect the performance of Medan LP3I Polytechnic employees. And the F test obtained  $f_{count} > f_{table}$  ( $135.715 > 2.84$ ) it can be concluded that the information technology variable (X1) and responsibility (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Information Technology, Responsibility, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Teknologi Informasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

- 1.1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
- 1.2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 1.3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 1.4. Ibu Adelina Lubis SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
- 1.5. Ibu Eka Setia Dewi Tarigan SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

- 1.6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
- 1.7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
- 1.8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- 1.9. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2020

**Nova Novitasari**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I: PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Kinerja.....	5
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	7
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja.....	9
2.1.5. Indikator Kinerja.....	10
2.2. Teknologi.....	11
2.2.1. Pengertian Teknologi.....	11
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Teknologi.....	13
2.2.3. Indikator Teknologi Informasi.....	14
2.3. Tanggung Jawab.....	15
2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab.....	15
2.3.2. Indikator Tanggung Jawab.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu.....	19
2.5. Kerangka Konseptual.....	20
2.6. Hipotesis.....	21

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	22
3.1.1. Jenis Penelitian.....	22
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	22
3.1.3. Waktu Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1. Populasi.....	23
3.2.2. Sampel.....	24
3.3. Definisi Operasional.....	24
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Teknik Analisi Data.....	27

### **BAB IV: PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.2. Karakter Responden.....	37
4.2.1. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.2. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	38
4.2.3. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Masa Kerja.....	39
4.2.4. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.3. Penyajian Data Angket Responden.....	41
4.4. Hasil Penelitian.....	44
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

### **BAB V : KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran.....	65

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **SARAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Bagian Devisi.....	23
Tabel 3.3	Definisi Operasional.....	24
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angka.....	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Responden.....	39
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden.....	39
Tabel 4.4	Pendidikan Responden.....	40
Tabel 4.5	Data Responden Variabel Teknologi Informasi (X1)....	41
Tabel 4.6	Data Responden Variabe Tanggung Jawab (X2).....	42
Tabel 4.7	Data Responden Variabe Kinerja (Y).....	43
Tabel 4.8	Uji Validitas Teknologi Informasi.....	45
Tabel 4.9	Uji Validitas Tanggung Jawab.....	45
Tabel 4.10	Uji Validitas Kinerja.....	46
Tabel 4.11	Hasil Uji Releabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	47
Tabel 4.12	Analisis Linear Berganda.....	48
Tabel 4.13	Uji Kolmogorof Smirnof.....	52
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.15	Uji Gletjer.....	56
Tabel 4.16	Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel 4.17	Uji Simultan ( Uji f).....	59
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	37
Gambar 4.2	Histogram.....	50
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	51
Gambar 4.4	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, terlihat, dan terhitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dapat juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi informasi dan tanggung jawab. Teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat agar suatu teknologi informasi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individual, maka teknologi

tersebut harus dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukung. Sikap tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter dari nilai karakter yang terdapat dalam pendidikan karakter. Tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat yang juga perlu ditanamkan pada diri setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Narwati (2011:30) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, social, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga seseorang dapat menyadari dan melaksanakan apa yang sudah ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang maksimal. Kinerja karyawan dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas karyawan dengan dukungan teknologi informasi dan tanggung jawab karyawan. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan peningkatan kualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Politeknik LP3I Medan, Politeknik LP3I Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi di bawah bendera LP3I Grup tentunya harus tetap dalam pakemnya, yaitu sebagai payung dari program LP3I sebelumnya. Karena itu, format dasarnya harus selalu mengacu pada terbentuknya calon sumber daya yang unggul yang siap memasuki dunia kerja dengan bantuan sumber daya yang unggul pula sebagai pendukungnya. Politeknik LP3I Medan memerlukan sumber daya teknologi informasi yang dapat mengintegrasikan data-data sebagai sumber bagi mahasiswa maupun pihak manajemen. Seiring penerapan sistem informasi tersebut timbul kendala-kendala yang dialami penggunaanya. Rata-rata pengguna mengeluh karena lambatnya proses

(loading) dari sistem informasi, sehingga mengakibatkan tidak efektifnya waktu dalam penggunaan sistem informasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan. Begitu juga dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dianggap masih rendah yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan juga terbengkalai yang tidak selesai pada waktunya. Hal ini merupakan sikap yang kurang bertanggung jawab dari pegawai yang bersangkutan. Apabila masalah diatas berkelanjutan akan sangat berdampak terhadap kinerja kedepannya yang akan sangat merugikan pihak kampus.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan?
2. Apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan?
3. Apakah Teknologi Informasi dan Tanggung Jawab secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Teknologi Informasi dan Tanggung Jawab secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh teknologi dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Teknologi Informasi dan Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam

suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa factor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2009:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### 2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah

melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu.

d. *Alternation Ranking Method*

Penilaian kinerja dengan metode ini adalah menggunakan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.

*f. Narrative Form*

Metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.

*g. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*.

*h. Management by Objectives (MBO)*

Penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.

*i. 360 Degree*

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Teknologi

### 2.2.1. Pengertian Teknologi

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:2) “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi”. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat komputer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi

adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya telepon, radio, dan televisi). Komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer pula hal itu dapat diakses. Jadi teknologi komputer dan teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan.

Fauzi (2008:5) Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat. pengendalian data dan penghasil data. Beberapa fungsi yang dilakukan dengan menggunakan sistem informasi dalam berproses bisnis terdiri dari pemrosesan transaksi pengawasan pengingat dan penggalian informasi.

Perkembangan peradaban manusia diiringi dengan perkembangan cara penyampaian informasi yang selanjutnya dikenal dengan istilah (Teknologi Informasi). Pada awalnya Teknologi Informasi dikembangkan manusia pada masa pra sejarah dan berfungsi sebagai sistem untuk pengenalan bentuk-bentuk yang mereka kenal, mereka menggambarkan informasi yang mereka dapatkan pada dinding-dinding gua, tentang berburu dan binatang buruannya. Sampai saat ini teknologi informasi terus terus berkembang tetapi penyampaian dan bentuknya sudah lebih modern. Menurut Bambang Warsita (2008:135) teknologi informasi adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Lantip dan Rianto (2011:4) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2011:57)

juga mengemukakan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data.

### 2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Teknologi

teknologi informasi adalah sebagai berikut: Menurut model yang dikembangkan Thompson et al. (1991) dalam Tjhai (2003:5), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980), indikator yang mempengaruhi pemanfaatan

#### a. Faktor social

Faktor sosial diartikan perasaan dimana orang lain atau lingkungan mengharuskan ia memakai teknologi informasi. Dukungan rekan kerja, atasan, organisasi dan lingkungan.

#### b. *Affect* (perasaan individu)

*Affect* diartikan perasaan individu, dimana seseorang merasakan nyaman dengan menggunakan teknologi informasi. Agus membuktikan bahwa perasaan individu berpengaruh positif dalam pemanfaatan teknologi informasi. jika seseorang merasa nyaman dalam memanfaatkan teknologi informasi maka dia akan meningkatkan pemakaian teknologi informasi.

#### c. Kesesuaian tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

d. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari output yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

e. Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam konteks pemanfaatan teknologi informasi, kondisi yang memfasilitasi dapat dimasukkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

f. Kompleksitas

Kompleksitas diartikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Jika pemanfaatan teknologi informasi dapat ditunjukkan dalam konteks penerimaan atas inovasi, maka hasil ini mendukung sebuah hubungan yang negatif Antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi.

### 2.2.3. Indikator Teknologi Informasi

Nur Maflifah (2010) memberikan beberapa dimensi kemanfaatan teknologi informasi. kemanfaatan dengan estimasi dua factor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu :

1. kemanfaatan meliputi :
  - a. menjadi pekerjaan lebih mudah (*makes job easier*)
  - b. bermanfaat (*usefull*)
  - c. menambah produktifitas (*inrcreas productivity*)
2. efektivitas meliputi :
  - a. mempertinggi efektivitas (*enchange effectiveness*)
  - b. mengembangkan kinerja pekerjaan (*improve the job performance*)

## 2.3 . Tanggung Jawab

### 2.3.1. Pengertian Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter dari nilai karakter yang terdapat dalam pendidikan karakter. Tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat yang juga perlu ditanamkan pada diri siswa dalam proses pembelajaran. Fitri (2012:112) menyebutkan bahwa tanggung jawab adalah pertanggung jawaban sendiri. Seorang harus bertanggung jawab kepada guru, orangtua, dan diri sendiri. sehingga seseorang dapat menyadari dan melaksanakan apa yang sudah ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang maksimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, Yaumi (2014:72) juga berpendapat bahwa tanggung jawab adalah suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dengan penuh kepuasan (yang diberikan oleh seseorang, atau atas janji atau komitmen sendiri) yang harus dipenuhi seseorang dan yang memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. Yaumi (2014:74) berpendapat bahwa

orang yang bertanggung jawab selalu berbuat dengan memberikan contoh terbaik kepada orang lain, selalu rajin dalam berbagai perbuatan etis karena merasa sebagai kewajiban moral untuk selalu melakukan yang terbaik dan gigih dalam menyelesaikan persoalan. Oleh karena itu orang yang bertanggung jawab selalu memperlihatkan ketekunan, kerajinan, dan keseriusan dalam menangani berbagai perkara yang dihadapinya.

Berdasarkan beberapa pengertian tanggung jawab di atas, dapat diketahui bahwa tanggung jawab merupakan sikap seseorang yang menyadari akan apa yang menjadi tugasnya dan melaksanakan tugas dan kewajibannya tersebut dengan penuh ketekunan dan keseriusan.

### **2.3.2. Indikator-indikator Tanggung Jawab**

tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerja lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut John Miner, Mengemukakan empat dimensi dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam tanggung jawab yaitu:

#### **a. Kegunaan waktu dalam kerja**

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu ang dittanyakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja ini meliputi tinhhkat ketidak hadiran, keterlambatan,waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

b. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas yang fungsi yang masing-masing membentuk satuan tugas/kerja tertentu seperti : divisi, bagian, atau seksi. Setiap kelompok tugas dan fungsi memiliki kepala satuan kerja seperti : kepala sesi, kepala bagian atau direktur produksi, dan sebagainya.

Dalam organisasi modern, kerja sama antar satuan kerja atau antar orang perorangan mutlak diperlukan. Kerja sama berbeda dengan bekerja bersama-sama. Kerja sama lebih merujuk pada upaya menyelesaikan tugas dalam kerangka mencapai tujuan antar orang perorangan atau antar satuan kerja dimana masing-masing memiliki ketugasan yang dilakukan secara sinergis. Kalau bekerja bersama-sama lebih merujuk bekerja antar orang perorang atau antar satuan pekerja yang dilakukan dalam waktu yang sama yang belum tentu disertai pengerjaan tugas svara sinergis. Orang yang memiliki kopetensi kerja sama tim akan cenderung berfikir positif kepada orang lain, tidak memaksakan pendapat, memberikan harapan positif, empatis atau hasil kerja orang lain, dan saling member dukungan, dan saling memberikan motivasi dalam kerja. Dengan memiliki akan terbangun rasa saling percaya, saling membantu dan dapat melahirkan kerja sama yang tangguh dan sinergis.

c. Integritas

Menurut David Kolb, ketua jurusan perilaku organisasi di Cas Western University, mengemukakan bahwa integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan penghayatan mendalam atas suatu proses yang pernah di alami dengan suatu cara

melampaui suatu kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analitis rasional.

Sedangkan menurut Robert K. Cooper bahwa konsultan kepemimpinan dan organisasi menyatakan bahwa integritas dapat dipandang sebagai kedalaman dan perluasan kejujuran emosi. integritas mengungkapkan suatu proses penyatuan, sehingga bukan sekedar gagasan yang baik, tetapi dorongan perasaan yang kuat yang mendasarkan pada prinsip kerja.

Menurut Stephen R. Covey seorang penulis buku *best seller the 7 habit on highly effective people*, integritas mencakup lebih dari kejujuran. Kejujuran adalah mengatakan bahwa kebenaran dengan kata lain, menyesuaikan kata-kata kita dengan realitas, sedangkan integritas adalah menyesuaikan realitas dengan kata-kata kita, dengan kata lain memenuhi janji dan memenuhi harapan.

Ditempat kerja kompetensi integritas dan keyakinan ditunjukkan oleh sejumlah perilaku yang menghasilkan aktivitas kerja sama dan tingkat prestasi yang tinggi. Orang yang memiliki integritas dan keyakinan tinggi cenderung mengakui kesalahan dan mengambil tanggung jawab atau tindakan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

### Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ratina Handayani (2018)	Analisis Pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Teknologi informasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado
2	Tri Wahyuni (2018)	Pengaruh Penerapan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan teknologi informasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat
3	Diana Fitriani (2018)	Analisis Pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak	Dari penelitian dapat disimpulkan Pengaruh Teknologi informasi berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak
4	Idris Ahmad (2010)	Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan dan Penegakuan Terhadap Kinerja Pegaswai Dinas Pertanian Kabupaten Sula	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Tanggung Jawab, Pengembangan dan Penegakuan berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sula
5	Sulistyowati (2014)	Pengaruh Tanggung Jawab, dan kerjasama Terhadap Kinerja Pegaswai Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten pati	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Tanggung Jawab, dan kerjasama berpengaruh secara parsial maupun simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegaswai Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten pati

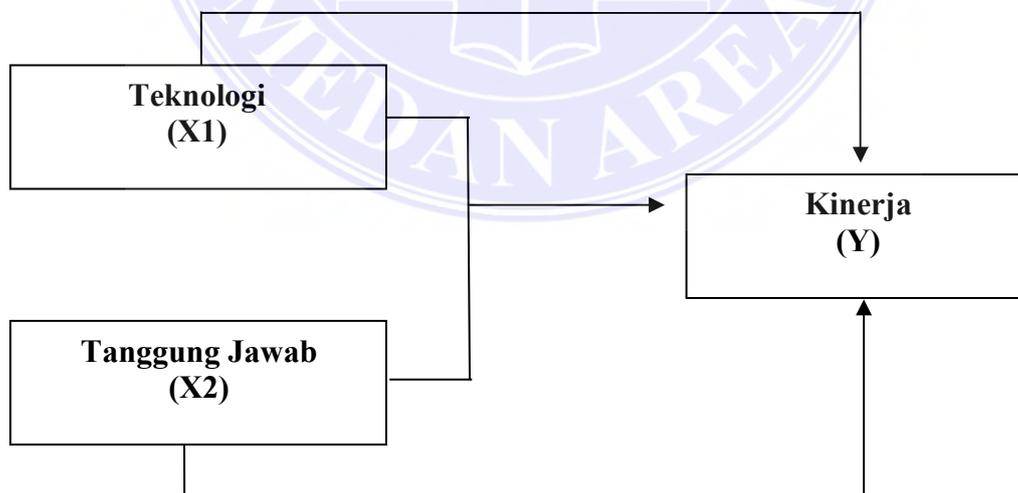
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012). Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh teknologi dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

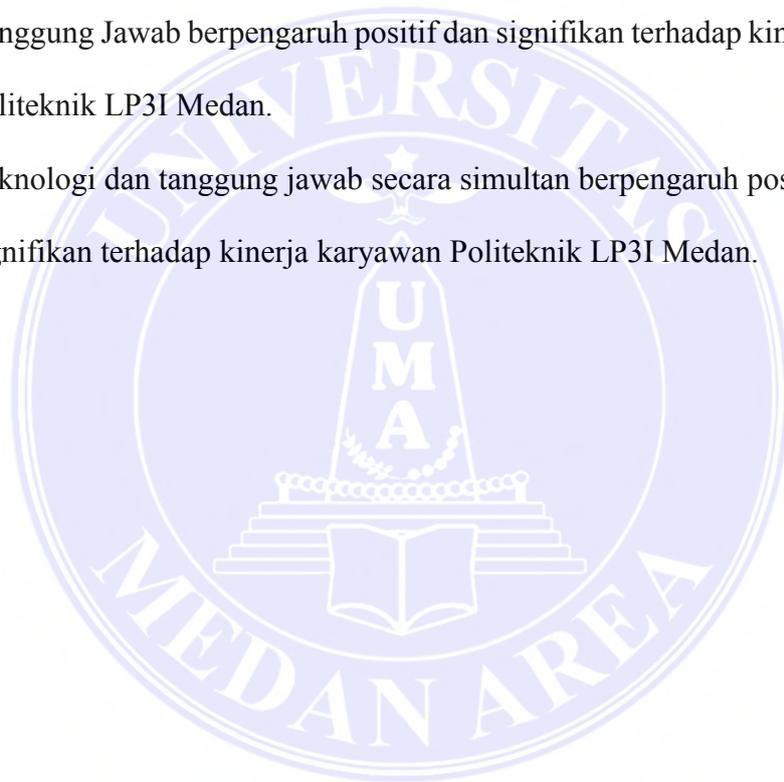
**Kerangka konseptual**



## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.
2. Tanggung Jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.
3. Teknologi dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Politeknik LP3I Medan, Jl. Platina Raya No.8 ABC, Titi Papan, Kec. Medan Marelان, Kota Medan, Sumatera Utara 20243.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Oktober 2019 sampai maret 2020 Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan.

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data		■	■			
4	Analisis data		■	■	■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau				■		
7	Meja Hijau					■	■

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 54 orang.

**Tabel 3.2**

#### Bagian Devisi

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Kepala Kampus	1
2.	Sekretaaris	1
3.	Departemen Marketing	7
4.	Departemen CNP	4
5.	Keuangan dan SDM	6
6.	Bagian Leb	2
7.	Bagian IT	1
8.	Bagian pendidikan	6
9.	Dosen Tetap	13
10.	Karyawan Magang	7
11.	Bagian Umum	6
Jumlah		54

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*). Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang menggunakan computer pada Politeknik LP3I Medan yang berjumlah 43 karyawan.

### 3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3

Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Teknologi Informasi (X1)</b>	Lantip dan Rianto (2011:4) teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat.	a. kemanfaatan b. efektivitas	<i>Skala Likert</i>

<b>Tanggung Jawab (X<sub>2</sub>)</b>	Yaumi (2014:72) juga berpendapat bahwa tanggung jawab adalah suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dengan penuh kepuasan.	a. Kegunaan waktu dalam kerja b. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja c. Integritas	<i>Skala Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	(Mangkunegara 2009:59) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Karyawan Politeknik LP3I Medan.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Karyawan Politeknik LP3I Medan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan caramelakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari Politeknik LP3I Medan.
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel. 3.4**

**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliable

- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan alat penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variable dependen dan variable independent maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS v. 25* yaitu :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- $b_1$  &  $b_2$  : Koefisien regresi masing-masing variabel
- $X_1$  : Teknologi
- $X_2$  : Tanggung Jawab
- E : *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

#### 1) Histogram

Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

#### 2) Grafik *Normality Probability Plot*

Ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 3) Kolmogorov Smirnov

Didalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika nilai Asymp sig > 0.5 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp sig < 0.5 maka data tidak normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variable *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independent disebut homoskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variable dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,1$ ).

Kriteria pengujian yaitu :

$$\text{Dimana : } \begin{array}{l} F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak} \\ F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima} \end{array}$$

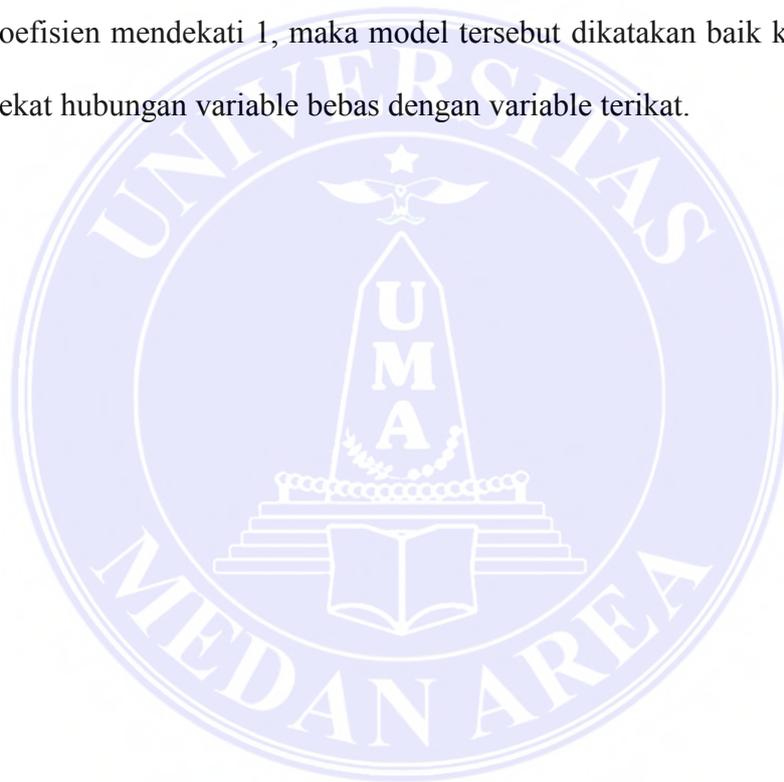
#### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistic dimaksud kan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,1$ ).

$$\text{Dimana : } \begin{array}{l} T_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ ditolak} \\ T_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0 \text{ diterima} \end{array}$$

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variable terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variable bebas dengan variable terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh teknologi informasi dan tanggungjawab terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan/Kampus Politeknik LP3I Medan.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menggunakan model regresi berganda secara parsial uji t dan uji f, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Teknologi Informasi ( $X_1$ )

Terlihat pada tabel 4.16 hasil uji t <sub>hitung</sub> variabel teknologi informasi sebesar  $2,870 > t_{tabel} 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima artinya ada pengaruh variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) dan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

2. Tanggung jawab ( $X_2$ )

Terlihat pada tabel 4.16 hasil uji t <sub>hitung</sub> variabel tanggung jawab sebesar  $5,920 > t_{tabel} 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama diterima artinya ada pengaruh variabel tanggung jawab ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

dengan demikian secara parsial variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

### 3. Uji Simultan

Berdasarkan perbandingan Nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$  diatas. Dapat diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 135,715 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3,23 artinya  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan dengan tingkat signifikatn  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) dan tanggungjawab ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja(Y).

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh menejemen Kampus Politeknik LP3I Medan diantaranya:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis teknologi informasi maka dalam hal ini penulis menyampaikan bahwasanya fasilitas yang memadai dan menunjang aktifitas pekerjaan sesuai dengan *job description* karyawan Politeknik LP3I Medan sangat berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. Maka dalam peningkatan kinerja karyawan Kampus Politeknik LP3I Medan hal ini menjadi salah satu strategi yang baik, untuk itu diperlukan pengalokasikan anggaran yang tepat sasaran terhadap pengadaan fasilitas penunjang pekerjaan karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa tanggungjawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, melihat hal ini penulis dapat menyampaikan bahwasanya jika Kampus Politeknik LP3I Medan membutuhkan pemerikayaan *job description* bagi karyawan maka saat ini adalah waktu yang tepat, tetapi Kampus Politeknik LP3I Medan juga harus memperhatikan fasilitas tambahan secara stimulus peningkatan kinerja yang baik, seperti promosi jabatan atau kenaikan kompensasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap dapat melakukan penelitian tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Kampus Politeknik LP3I Medan seperti kompensasi, kenaikan gaji dan tunjangan, atau tantangan-tantangan lainnya yang dapat mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan Kampus Politeknik LP3I Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi Lanjutan Cetakan Pertama. Medan: Madenatera
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Cetakan Pertama Edisi Pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Depdiknas. 2013. Undang-Undang RI No.20 tahun 2003. Tentang sistem pendidikan nasional. Dalam tribowono
- Diana Fitri, 2018. *Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handayaniingrat, Soewarno. 2009, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Edisi Pertama. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris Ahmad, 2010. *Pengaruh Tanggung Jawab, Pengembangan dan Pengakuan Terhadap Kineja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sula*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Kadir, Abdul dan Triwahyuni, Terra 2003. *Pengendalian Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi

- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat
- Lantip, D.P, & Riyanto (2011). *Teknologi Informasi Pendidikan*. Yogyakarta:/ Gava Media
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Ketiga Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan* . Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Narwanti, Sri. 2011. *Pendidikan Karakter: Pengintegrasian 18 Nilai Pembentuk Karakter dalam Mata Pelajaran*. Yogyakarta: Familia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik, Cetakan Pertama Edisi Pertama* Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama Edisi Pertama Yogyakarta:BPFE
- Ratina Handayani, 2018. Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Robbins, S. P, (2006). *Perilaku Ratina Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility From Charity to Sustainability*. Cetakan Pertama Edisi Pertama Jakarta: Salemba Empat

- Simanjuntak, Timbul Hamonangan dan Imam Mukhlis. 2012. *Dimensi Ekonomi Perpajakan Dalam Pembangunan Ekonomi*. Cetakan Pertama Edisi Pertama. Bogor: Penerbit Raih Asa Sukses
- Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2011, *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Cetakan Kedua Edisi Revisi PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ketiga Edisi Revisi. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 2 Edisi Revisi. Bandung: ALFABETA
- Sulistyowati, 2014. Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Tri Wahyuni, 2018. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Warsita, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama Edisi Lanjutan. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada



# LAMPIRAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/11/20

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))2/11/20

## KUESIONER PENELITIAN

### a. Umum

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul "Pengaruh Teknologi Informasi dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Medan (Kampus Marelan)". Informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S-1 di Fakultas Ekonomi UMA. Atas kerjasama Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nova Novitasari

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari dua bagian yaitu: (I) Identitas responden dan (II) Teknologi Informasi (III) Tanggung Jawab (IV) Kinerja Karyawan.
2. Setiap butir pertanyaan serta alternative jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III) dan (IV), daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda Chec klist (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia.....Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  
 SD  SLTP  SLTA Umum  SLTA Kejuruan  
 Diploma  
S1 di ..... bidang .....  
S2 di ..... bidang .....  
S3 di ..... bidang .....
5. Lama bekerja di perusahaan ini..... Tahun
6. Bekerja di bagian tersebut sudah :  
1.  2 Tahun      3.  6-10 Tahun      5.  15 Tahun  
2.  2-5 Tahun      4.  11-15 Tahun

## II. Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kemanfaatan</b>					
1	Teknologi informasi yang digunakan dapat memberikan kemudahan dalam menyelesaikan semua yang terkait dengan pekerjaan saya					
2	Teknologi informasi sangat bermanfaat dalam membantu saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Dengan adanya teknologi informasi saya mampu bekerja sesuai target dan standar yang sudah ditentukan					
	<b>Efektivitas</b>					
4	Dengan adanya teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja					
5	Dengan adanya teknologi informasi dapat mengembangkan kinerja pekerjaan saya					

## III. Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kegunaan waktu dalam bekerja</b>					
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)					
	<b>Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja</b>					
7	Saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja atau tim					

8	Saya mampu bersikap loyal baik secara tim maupun kelompok					
	<b>Integritas</b>					
9	Saya selalu jujur dalam bekerja guna mencapai tingkat prestasi yang tinggi					
10	Saya selalu mematuhi kode etik perusahaan untuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan					

#### IV. Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
11	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan					
	<b>Kuantitas</b>					
12	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
	<b>Ketepatan waktu</b>					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
	<b>Efektivitas</b>					
14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang telah ditentukan					
	<b>Kemandirian</b>					
15	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sendiri tanpa melimpahkan kepada orang lain					

Qr	X1 P1	X1 P2	X1 P3	X1 P4	X1 P5	TOTAL (X1)	X2 P1	X2 P2	X2 P3	X2 P4	X2 P5	TOTAL (X2)	YP 1	YP 2	YP 3	YP 4	YP 5	TOTAL (Y)
q_1	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
q_2	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
q_3	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23
q_4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
q_5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
q_6	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21
q_7	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
q_8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
q_9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
q_10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
q_11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
q_12	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23
q_13	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22
q_14	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
q_15	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23
q_16	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
q_17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
q_18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
q_19	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23

q_20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
q_21	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
q_22	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23
q_23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
q_24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
q_25	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
q_26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
q_27	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
q_28	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
q_29	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22
q_30	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
q_31	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
q_32	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
q_33	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
q_34	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
q_35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
q_36	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
q_37	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
q_38	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23
q_39	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22
q_40	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/11/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

q_41	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
q_42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
q_43	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/11/20

Access From (repository.uma.ac.id)2/11/20

## VALIDITAS DAN REABILITAS

		Correlations					
		x1p1	x1p2	x1p3	x1p4	x1p5	T_Ti
x1p1	Pearson	1	-,081	,143	,289	,340*	,535**
	Sig. (2-tailed)		,604	,362	,060	,026	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x1p2	Pearson	-,081	1	-,047	,087	,119	,323*
	Sig. (2-tailed)	,604		,764	,581	,449	,035
	N	43	43	43	43	43	43
x1p3	Pearson	,143	-,047	1	,374*	,430**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,362	,764		,013	,004	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x1p4	Pearson	,289	,087	,374*	1	,954**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,060	,581	,013		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x1p5	Pearson	,340*	,119	,430**	,954**	1	,893**
	Sig. (2-tailed)	,026	,449	,004	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43
T_Ti	Pearson	,535**	,323*	,596**	,850**	,893**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations							
		x2p1	x2p2	x2p3	x2p4	x2p5	T_Tj
x2p1	Pearson	1	,127	,127	,258	,107	,479**
	Sig. (2-tailed)		,419	,419	,095	,496	,001
	N	43	43	43	43	43	43
x2p2	Pearson	,127	1	1,000**	,289	,300	,819**
	Sig. (2-tailed)	,419		,000	,060	,050	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2p3	Pearson	,127	1,000**	1	,289	,300	,819**
	Sig. (2-tailed)	,419	,000		,060	,050	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2p4	Pearson	,258	,289	,289	1	,241	,626**
	Sig. (2-tailed)	,095	,060	,060		,120	,000
	N	43	43	43	43	43	43
x2p5	Pearson	,107	,300	,300	,241	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,496	,050	,050	,120		,000
	N	43	43	43	43	43	43
T_Tj	Pearson	,479**	,819**	,819**	,626**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

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

Correlations							
		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	T_Kj
yp1	Pearson	1	,160	-,007	,325*	,107	,492**
	Sig. (2-tailed)		,306	,965	,034	,496	,001
	N	43	43	43	43	43	43
yp2	Pearson	,160	1	,430**	,442**	,336*	,750**
	Sig. (2-tailed)	,306		,004	,003	,027	,000
	N	43	43	43	43	43	43
yp3	Pearson	-,007	,430**	1	,257	,167	,583**
	Sig. (2-tailed)	,965	,004		,097	,283	,000
	N	43	43	43	43	43	43
yp4	Pearson	,325*	,442**	,257	1	,314*	,740**
	Sig. (2-tailed)	,034	,003	,097		,040	,000
	N	43	43	43	43	43	43
yp5	Pearson	,107	,336*	,167	,314*	1	,607**
	Sig. (2-tailed)	,496	,027	,283	,040		,000
	N	43	43	43	43	43	43
T_Kj	Pearson	,492**	,750**	,583**	,740**	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	43	43	43	43	43	43

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Cronbach's	Cronbach's	N of Items
,644	,638	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected	Squared	Cronbach's
x1p1	18,07	1,924	,250	,148	,660
x1p2	18,30	2,264	,026	,057	,745
x1p3	18,02	1,833	,334	,212	,621
x1p4	18,05	1,426	,712	,914	,422
x1p5	18,07	1,352	,787	,922	,376

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

**Reliability Statistics**

Cronbach's	Cronbach's	N of Items
,688	,686	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Squared	Cronbach's
x2p1	18,12	2,200	,208	.	,730
x2p2	17,88	1,629	,669	.	,532
x2p3	17,88	1,629	,669	.	,532
x2p4	17,91	1,944	,382	.	,664
x2p5	18,07	2,019	,332	.	,684



## Uji Asumsi Klasik

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,865	,57917

a. Predictors: (Constant), Tj(X2), Ti(X1)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,048	2	45,524	135,714	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,418	40	,335		
	Total	104,465	42			

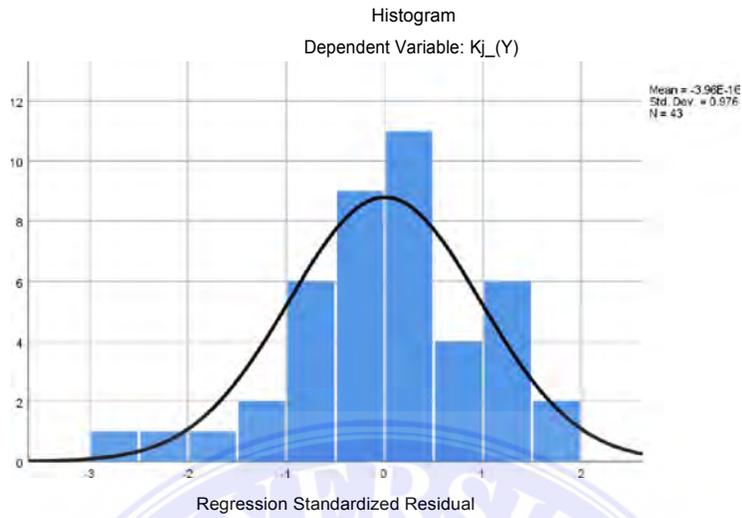
a. Dependent Variable: Kj(Y)

b. Predictors: (Constant), Tj(X2), Ti(X1)

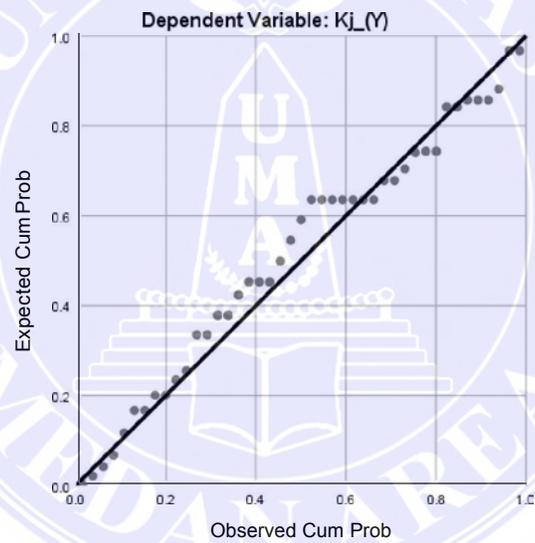
### Coefficients<sup>a</sup>

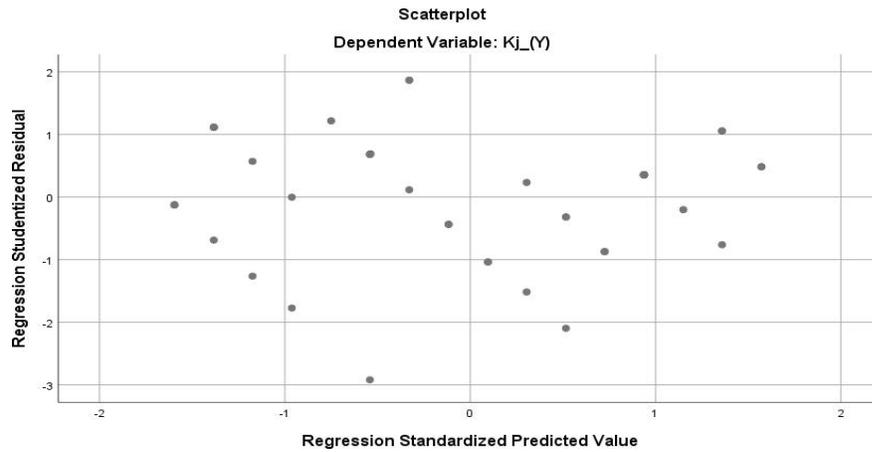
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,418	1,298		1,092	,281
	Ti(X1)	,313	,109	,315	2,870	,007
	Tj(X2)	,620	,105	,650	5,920	,000

a. Dependent Variable: Kj(Y)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56521333
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.067
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Gleser

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.418	1.298		1.092	.281
	Ti_(X1)	.313	.109	.315	2.870	.007
	Tj_(X2)	.620	.105	.650	5.920	.000

a. Dependent Variable: Kj\_(Y)

### Analisis Data Regresi

### Regression

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
1	,919 <sup>a</sup>	,845	,841	,628

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,284	1	88,284	223,696	,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,181	41	,395		
	Total	104,465	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,709	1,321		2,051	,047
	Tanggung	,877	,059	,919	14,956	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.418	1.298		1.092	.281
	Ti_(X1)	.313	.109	.315	2.870	.007
	Tj_(X2)	.620	.105	.650	5.920	.000

a. Dependent Variable: Kj\_(Y)

## Uji Simultan (Uji F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.048	2	45.524	135.714	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.418	40	.335		
	Total	104.465	42			

a. Dependent Variable: Kj\_(Y)

b. Predictors: (Constant), Tj\_(X2), Ti\_(X1)

