

Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta

Agus Tri Indah K
Program Studi Sekretari
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
Jl. Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta Timur
e-mail: agus.ati@bsi.ac.id

Abstract - In this era of technology and civilization is very advanced, demanding human resources (HR) are competent and have high morale in the role and function both individually and organizationally. Technology skills are already high and increasingly sophisticated information technology will not result in work productivity when they cannot be used regularly and seriousness. For that conducted this study aimed to investigate the influence of technology, especially information technology skills to work productivity of employees, especially civil servants. The study took place at the Division of Evaluation and Development of Human Resources Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. By taking the population in that section to be sampled by the sampling frame is based on education and class of thirtythree employees. The research method uses quantitative methods and data obtained through the questionnaire, and extensive observation in the study supported with documents to strengthen the research results. The results showed that the technological skills has an effect on work productivity of civil servants and Evaluation Division of Human Resources Development Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Keywords- technological skills, productivity

1.PENDAHULUAN

Keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Setiap organisasi berupaya melibatkan pegawai dalam kegiatan organisasi untuk dapat memberikan kontribusi kerja dalam bentuk produktivitas kerja, hal ini untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Produktivitas adalah Sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari setiap tenaga kerja secara terus menerus untuk mencapai kualitas dalam bekerja agar tujuan individu dan tujuan organisasi tercapai.

Hal ini berkaitan dengan tingkat efisiensi dalam penggunaan input dan berkaitan dengan tingkat efektivitas dari organisasi. Produktivitas merupakan rangkaian peningkatan kinerja pegawai dari hari ini dan hari besok harus lebih baik. Untuk mencapai produktivitas harus diperhatikan faktor yang mempengaruhinya sehingga mampu mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang diharapkan organisasi.

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa

bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Sumber Daya Manusia tersebut salah satunya adalah Pegawai Negeri, khususnya pegawai negeri subbagian evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. Melalui berbagai pengembangan diharapkan produktivitas kerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerja subbagian ini dapat menunjukkan hasil yang optimal, namun pada kenyataannya belum sepenuhnya pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang tinggi bagi instansi pemerintah.

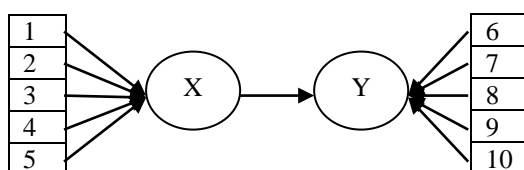
Hal ini salah satunya terjadi karena sikap mental kerja pegawai yang berbeda-beda dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya faktor keterampilan teknologi. Diterapkannya keterampilan teknologi pada era sekarang ini tentunya dapat memberikan keuntungan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dan meningkat pada setiap periode. Penguasaan dan kemudahan dalam mempelajari dan penggunaan teknologi merupakan suatu bentuk keterampilan teknologi pegawai dalam mewujudkan produktivitas kerja. Penghematan waktu, kecepatan dan ketepatan dalam penyebaran informasi dengan menggunakan teknologi dapat menunjang produktivitas kerja sehingga kemampuan pegawai dalam menerapkan keterampilan dalam teknologi semakin terlihat nyata, hasilnya pun semakin efektif serta mutu kerja semakin baik

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka sehingga dengan menggambarkan perubahan yang lebih banyak berhubungan dengan rumus yang bersumber dari hasil penyebaran angket. Metode kuantitatif bertujuan membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variable produktivitas karyawan sebagai variable dependen dan keterampilan teknologi sebagai variable independen. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penyebaran angket yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis. Deskripsi data yang akan disajikan untuk memberikan gambaran secara umum. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Sub bagian Evaluasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal perhubungan Udara Jakarta. Dari 33 kuesioner pegawai negeri sipil yang menjadi sampel, respon sampel cukup tinggi dikarenakan dalam penyebaran kuesioner tidak melalui surat menyurat (*mail survey*) tetapi langsung diberikan kepada responden serta diberikan penjelasan ketika melakukan pengisian.

Hasil dari kuesioner diolah menggunakan uji t (uji Individu) yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja. Data diolah dengan menggunakan program SPSS (*statistical program for social science*). Bentuk konsep berpikir dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Angka satu sampai dengan sepuluh menunjukkan indikator masing-masing variabel yaitu variabel bebas (X) keterampilan teknologi dan variabel terikat (Y) produktivitas kerja.

Hipotesa: ada pengaruh keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja.

2.1. Produktivitas

Setiap organisasi mengharapkan peningkatan produktivitas setiap periode, oleh karena itu pelaksanaan operasionalisasi organisasi dapat menghasilkan produktivitas. Dalam perspektif normatif, pengertian produktivitas adalah kalau hari

ini karyawan lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sekarang. Menurut (Jackson, 2006) pada aplikasinya manusia (tenaga kerja) produktif adalah manusia yang melakukan produktivitas. Produktivitas dapat dilihat dari dua konsep yaitu:

1. Konsep ekonomis sosial budaya
Sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari sekarang.
2. Konsep teknis
Perbandingan dari hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya atau keluaran (output) dibagi dengan masukan (input).

2.2. Ciri-ciri Manusia Produktif

Dalam suatu organisasi manusia atau pegawai yang produktif merupakan asset bagi organisasi yang dapat menunjang produktivitas kerja organisasi. Manusia yang produktif adalah orang yang produktif dalam menggambarkan potensi, persepsi serta kreatifitas dan senantiasa menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungan. (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang produktif yaitu percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki kontribusi yang positif terhadap lingkungan (kreatif, imaginative, inovatif), memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya. (Sulistiyani, 2004) pada dasarnya setiap individu yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secarasukarela.
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
4. Selalu melakukan perencanaan dan menyertakan jadwal waktu.
5. Bersikap positif terhadap pekerjaan.
6. Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
7. Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
8. Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
9. Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.
10. Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
11. Mempunyai tingkat kehadiran yang baik.
12. Seringkali melampaui standar yang telah ditetapkan.
13. Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.

14. Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Sedarmayanti, 2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Suwanto (2008) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, dan kesempatan berkarir.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama yaitu produktivitas fisik dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.

2.4. Teknologi Dan Teknologi Komputer

Teknologi diartikan sebagai ilmu terapan dari rekayasa yang diwujudkan dalam bentuk karya cipta manusia yang didasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan. (Azhar, 2002) mendefinisikan teknologi sebagai “kumpulan alat, aturan dan prosedur yang merupakan penerapan pengetahuan ilmiah terhadap suatu pekerjaan tertentu.” Menurut (Setiawan, 2004), “teknologi adalah seluruh perangkat ide, metode, teknik benda-benda material yang digunakan dalam waktu dan tempat tertentu maupun untuk memenuhi kebutuhan manusia.” Teknologi adalah manifestasi langsung dari bukti kecerdasan manusia. Teknologi

adalah hal-hal yang baru yang belum diketahui, diterima dan digunakan orang baik berupa ide maupun berupa benda atau alat dengan proses dan aturan tertentu. Salah satu bidang pengetahuan terapan yang diharapkan semakin banyak dapat memberi sumbangan pada perkembangan ilmu di tanah air adalah bidang teknologi.

Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi modern tentu saja sangat banyak tergantung pada jumlah dan kemampuan para ahli dalam bidangnya. Teknologi merupakan bagian media untuk memperlancar kegiatan. Potensi penggunaan teknologi berkaitan dengan usaha peningkatan produktivitas. Salah satu yang manfaatnya begitu besar adalah internet. Internet saat ini telah menjadi teknologi yang sangat penting untuk berbagai aspek. Baik dari aspek pendidikan, aspek social, aspek kebudayaan, aspek ekonomi dan sebagainya.

Harapan yang ingin diperoleh di sini adalah bahwa dengan penggunaan teknologi informasi atau sistem informasi berbasis komputer, informasi yang dihasilkan dapat lebih akurat, berkualitas, dan tepat waktu, sehingga pengambilan keputusan dapat lebih efektif dan efisien. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi, khususnya internet, telah membawa setiap orang dapat melaksanakan berbagai aktivitas dengan lebih akurat, berkualitas, dan tepat waktu. Setiap organisasi dapat memanfaatkan internet dan jaringan teknologi informasi untuk menjalankan berbagai aktivitasnya secara elektronik.

6.5. Internet

Internet adalah gabungan dari jaringan-jaringan komputer dalam skala luas dan besar dimana masing-masing computer tersebut dapat saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya menggunakan sebuah bahasa jaringan. Dewasa ini, sistem informasi yang digunakan lebih berfokus pada sistem informasi berbasis komputer (*computer-based information system*). Banyak aplikasi komputer yang digunakan dalam pekerjaan kantor, antara lain *word processing* (mengetik), program internet seperti e-mail, program pemrosesan data dan pembuatan file.

Sementara di bidang pekerjaan semua orang di tuntut untuk mengerti menggunakan komputer, karena komputer merupakan sarana mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan. Pemanfaatan internet dalam suatu institusi dapat membuat pekerjaan semakin efektif. Berkaitan dengan dunia komputer dan internet pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (*information and communication technology / ICT*) di dunia telah semakin luas.

Sistem informasi ini dipergunakan dalam praktek lembaga pemerintahan dalam semua bidang tugas dan fungsi Pemerintah yang didalamnya terdiri dari beberapa segi, antara lain pemerintahan, tata usaha negara, pengurusan rumah tangga negara dan pembangunan.

2.5. Sistem Informasi Manajemen Pegawai

Pengelolaan kepegawaian yang bersifat manajerial maupun teknis administratif selalu berhubungan dengan data, dalam bentuk yang tercetak maupun data elektronik. Kegiatan administrasi kepegawaian akan berpengaruh pada keadaan data perorangan pegawai maupun keseluruhan. Seringkali perubahan – perubahan yang terjadi tidak segera diketahui para pelaksana administrasi yang lain. Keberadaan perangkat komputer tidak banyak membantu karena data disimpan dan dikelola oleh masing-masing pelaksana dan tidak ada kesatuan platform dalam penyimpanannya. Akibatnya dalam hal data pokok sekalipun, bisa perlu waktu lama untuk menemukannya bahkan terjadi kesalahan.

Berdasarkan keadaan di atas, dibangun suatu program aplikasi komputer yang di namakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Program ini memungkinkan menghimpun data tiap PNS, merekam perubahan yang terjadi, serta menyimpannya dalam satu himpunan data (disebut *database*). Dari database tersebut bisa dijadikan sumber data dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian maupun output yang dapat dijadikan informasi untuk membantu pembuatan kebijakan kepegawaian. (Sutabri, 2005) “Sistem Informasi Manajemen adalah segala sesuatu yang menyangkut perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan penggunaan alat bantu teknologi informasi untuk membantu manusia dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan.” Tujuan system informasi manajemen pegawai di lingkup Pemerintahan:

1. Untuk mendukung Sistem Manajemen PNS yang rasional dan pengembangan SDM di Aparatur Pemerintah.
2. Mewujudkan data kepegawaian yang mutakhir dan terintegrasi.
3. Menyediakan Informasi PNS yang akurat untuk keperluan perencanaan, pengembangan, kesejahteraan dan pengendalian PNS

Membantu Kelancaran pekerjaan di bidang kepegawaian, terutama dalam pembuatan laporan.

Manfaat sistem informasi manajemen pegawai di lingkup pemerintahan:

1. Pelacakan informasi data seseorang pegawai akan mudah dan cepat.
2. Pembuatan Laporan dapat mudah dikerjakan.
3. Mengetahui Pegawai yang akan naik pangkat dan yang akan mendapat kenaikan gaji berkala
4. Memudahkan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kepegawaian
5. Mendapatkan informasi tentang keadaan pegawai (Profil Kepegawaian) yang cepat dan akurat
6. Dapat merencanakan penyebaran (mutasi) pegawai sesuai pendidikan dan kompetensinya. Merencanakan Kebutuhan Pegawai (Neraca Kebutuhan Pegawai)

Keuntungan sistem informasi manajemen pegawai secara Online (Berbasis Intranet/ Internet):

1. Dapat memelihara satu data besar secara bersama-sama
2. Kesalahan / data yang kurang valid dapat dimonitor dan dikoreksi bersama
3. Dapat melakukan pertukaran data dan file
4. Berbagi sumber daya misalnya pemakaian satu printer untuk beberapa komputer yang terhubung dalam jaringan komputer
5. Mempermudah komunikasi dalam suatu lingkungan kerja, misalnya dengan adanya program E-mail atau Chatting

Apabila salah satu unit komputer terhubung ke internet melalui modem atau LAN, maka semua atau sebagian unit komputer dalam jaringan dapat mengakses dengan metode sharing connection

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh data berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian terdiri pegawai negeri sipil yang berpendidikan SLTA adalah 7 orang dan pendidikan S1 adalah 16 orang, pendidikan S2 adalah 10 orang. Dengan demikian pendidikan pegawai yang ada pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan sumber daya manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta dalam sampel ini hampir sebagian adalah pegawai negeri sipil dengan pendidikan Sarjana (S1).

Sedangkan berdasarkan golongannya responden dalam penelitian terdiri dari golongan II dengan pendidikan SLTA adalah 7 orang dan golongan III pendidikan S1 dan S2 adalah 26 orang. Sebagai responden pegawai yang ada pada Subbag Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Perhubungan Udara didominasi oleh golongan III.

Tabel 1. Prosentase Dan Skor Keterampilan Teknologi

No	Indikator	Σ Skor	% Skor
1	Memberi manfaat dalam pekerjaan	143	86,66
2	Menggunakan komputer dalam bekerja	140	84,45
3	Membantu menyelesaikan pekerjaan	139	84,24
4	Mudah dalam mengakses	101	70,21
5	Mudah digunakan dan dioperasikan	130	78,78
Jumlah		698	84,60

Sumber: Hasil Penelitian (2016)

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran kuesioner menunjukkan hasil yang cukup baik mempunyai keterampilan dalam penggunaan teknologi. Ini dibuktikan dari perhitungan skor keseluruhan menunjuk pada angka 84,60% termasuk dalam kategori baik, didukung oleh indikator yang ada pada variabel keterampilan teknologi yakni dalam kategori baik pada indikator teknologi membantu

dalam menyelesaikan pekerjaan 84,24%, menggunakan fasilitas komputer hanya untuk pekerjaan 84,45%, mudah dalam mengakses program 70,21%, aplikasi keterampilan teknologi bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan 86,66%, mudah digunakan dan dioperasikan 78,78%. Dari Indikator keterampilan teknologi yaitu seluruhnya berada pada kategori baik, ini membuktikan bahwa pegawai Sub Bagian Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta cukup terampil dalam menggunakan teknologi yang tersedia. Berdasarkan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa penggunaan keterampilan teknologi di Subbag Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Udara untuk kepentingan pekerjaan, dan keterampilan teknologi memberikan manfaat kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan skor rata-rata 84,60% menunjukkan bahwa keterampilan teknologi pegawai di Subbag Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Perhubungan Udara secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Tabel 2. Prosentase Dan Skor Produktivitas Kerja

No	Indikator	Σ Skor	% Skor
1	Mutu pekerjaan yang dihasilkan	143	86,86
2	Kemampuan dalam bekerja	141	85,45
3	Peningkatan hasil kerja	144	87,27
4	Kepuasan pimpinan atas hasil kerja	141	85,45
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	138	83,63
Jumlah		705	85,53

Sumber: Hasil Penelitian (2016)

Dari hasil pengumpulan data rata-rata perolehan skor 85,53% hasil sebaran data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa PNS di Subbag Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Udara menunjukkan mutu pekerjaan yang dihasilkan 86,86% kemampuan pegawai dalam bekerja menunjukkan 85,45% sedangkan skor tinggi ada pada peningkatan hasil pekerjaan yaitu 87,27% sehingga pemimpin pun dapat melihat hasil kerja yang bagus dengan tingkat kepuasan 85,45% dikarenakan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dengan perolehan skor 83,63%, dengan demikian produktivitas pada Subbag Evaluasi dan Pengembangan SDM ini menunjukkan hasil pekerjaan yang baik, Secara keseluruhan dengan skor rata-rata 85,53 menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Subbag Evaluasi Dan Pengembangan SDM Direktorat Perhubungan Udara termasuk ke dalam kategori baik

Analisis keterampilan teknologi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan dibawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.766	.515	1.754

a. Predictors: (Constant), keterampilan.teknologi

b. Dependent Variable: produktivitas

Keterampilan teknologi pegawai negeri pada subbagian evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia direktorat jenderal Perhubungan udara berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 87,9%, ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai negeri disubbagian ini cukup terampil dalam pengaplikasian teknologi dan perkembangannya dalam pelaksanaan pekerjaan. Terutama keterampilan teknologi yang berkaitan dengan teknologi informasi seperti penggunaan berbagai macam program komputer untuk menunjang produktivitas kerja. Dibuktikan dari perolehan perhitungan dan prosentase skor keseluruhan keterampilan teknologi sebesar 84,60% termasuk kategori baik. Demikian seluruh indicator mendukung dalam keterampilan teknologi, indicator seluruhnya berada pada kategori baik, ini membuktikan bahwa pegawai negeri di subbagian ini cukup terampil dalam menggunakan teknologi yang tersedia di tempat kerja. Dengan sumbangan nilai sebesar 77,3% keterampilan teknologi hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan teknologi akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dapat ditarik kesimpulan semakin meningkat keterampilan teknologi pegawai maka produktivitas kerja pada era sekarang ini semakin tinggi, dengan demikian terbukti bahwa keterampilan teknologi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

IV. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan uji statistic membuktikan bahwa variable keterampilan teknologi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Subbagian Evaluasi Dan pengembangan SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta dengan signifikansi statistic sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,10 . Dengan sumbangan parsial sebesar 77,3%. Dari perhitungan statistik diperoleh (R²) sebesar 87,9% produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan teknologi dan sisanya 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

REFERENSI

- Azhar, A. (2002). *Media Pembelajaran Komputer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Jackson, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2004). *Pengenalan Sistem Komputer*. Bandung: Informatika.
- Sulistiyani, A. T. (2004). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ghalia.
- Sutabri, T. (2005). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Suwanto, Y. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.

BIODATA PENULIS

Agus Tri Indah K, Karanganyar Solo, 1970, Memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (S.IP) jurusan Administrasi Pemerintahan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, lulus Tahun 1995. Memperoleh gelar Magister Managemen (MM) Program Pasca Sarjana Universitas BSI Bandung, lulus tahun 2012. Saat ini aktif mengajar di ASM BSI Jakarta.