

**PENGARUH SISTEM KERJA DAN KEJELASAN JOB
DESK BAGI KARYAWAN TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.
ASAFA GLOBAL WISATA**

SKRIPSI



**FADHILAH AINUN HERNAWAN
NIM 105721128916**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH SISTEM KERJA DAN KEJELASAN JOB
DESK BAGI KARYAWAN TERHADAP TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT.
ASAFA GLOBAL WISATA**



Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

14/09/2021
1 exp
sumbangan Alumni
R/0162/MAN/21CD
HER
PI

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, karya ilmiah sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan doa yang tulus untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Untuk saudaraku tersayang yang selalu menanyakan jam pulangku terima kasih sudah perhatian.
3. Untuk teman kelas saya yang sering mensupport untuk mengerjakan skripsi saya.

Setiap Habis Gelap Yang Menerpa Pasti Ada Terang Yang Menyapa
(Fadhilah Ainun Hernawan)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Sistem Kerja dan Kejelasan Job Deks Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada PT. Asafa Global Wisata"

Nama Mahasiswa : Fadhilah Ainun Hernawan

No. Stambuk/NIM : 105721129816

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Muharram 1443 H
31 Agustus 2021 M

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. H. Muhiddin Daweng, M.M
NIDN : 8816401019

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Janyan, S.E., M.Si
NBM : 654 607

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM : 108 5576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Fadhilah Ainun Hernawan, Nim 105721129816, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 22 Muharram 1443 H / 07 September 2021 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

22 Muharram 1443 H

Makassar,

08 September 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
 2. Nasrullah, S.E., M.M
 3. Drr. Najib Kasim, M.M.
 4. Muh. Nur Abdi, S.E., M.M



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadhilah Ainun Hernawan

Stambuk : 105721128916

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Sistem Kerja dan Kejelasan Job Deks Bagi

Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada PT.
Asafa Global Wisata,

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Muharram 1443 H
31 Agustus 2021 M

Yang Membuat Pernyataan,

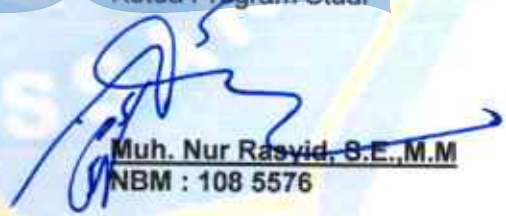

Fadhilah Ainun Hernawan
105721128916

Diketahui

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas ekonomi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651-507


Muh. Nur Rasvid, S.E., M.M
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata"**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an., S.E. M,Si Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Drs. H. Muhidding Daweng., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku Pembimbing II yang dengan teliti, penuh kesabaran, dan telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak Penasehat Akademik saya yang selalu membimbing dan memberikan saran yang baik dan bijaksana selama menjalani proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi saat ini
7. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Teruntuk semua kerabat atau pihak-pihak yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini sudah dibuat dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, Juli 2021

Fadhilah Ainun Hernawan



ABSTRAK

Fadhilah Ainun Hernawan, 2021. Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Muhiddin Daweng dan Pembimbing II Bapak Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja dan job desk terhadap tingkat produktivitas kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 30 orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi karyawan PT. Asafa Global Wisata sehingga digunakan sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 7,857 + 0,260X_1 + 0,483X_2$ yang berarti variabel sistem kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, serta variabel job desk berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel sistem kerja memiliki nilai probabilitas $0,178 > 0,05$ yang berarti berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dan variabel job desk memiliki nilai probabilitas $0,020 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

Kata Kunci : Sistem Kerja, Job Desk, dan Produktivitas kerja

ABSTRACT

Fadhilah Ainun Hernawan, 2021. The Influence of Work Systems and Job Desk Clarity for Employees on Work Productivity Levels at PT. Asafa Global Wisata, Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Mr. Muhiddin Daweng and Supervisor II Mr. Muh. Nur Rasyid.

This study aims to determine the effect of work systems and job desks on the level of work productivity. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires. The number of samples of 30 respondents who constitute the entire population of employees of PT. Asafa Global Wisata so used saturated samples. The type of research used is a quantitative approach. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques, in this case SPSS.

Based on the results of the research data analysis, the regression equation $Y = 7.857 + 0.260X_1 + 0.483X_2$ means that work system variables have a positive effect on work productivity, and job desk variables have a positive effect on work productivity. The t test results show that the work system variable has a probability value of $0.178 > 0.05$, which means that it has no significant effect on work productivity variables and the job desk variable has a probability value of $0.020 < 0.05$, which means that it has a significant impact on work productivity variables.

Keywords: Work Systems, Job Desks, and Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Tinjauan Empiris	22
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
B. Karakteristik Responden.....	39
C. Analisis Deskriptif Variabel.....	41
D. Uji Instrumen Penelitian.....	50
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Konsep Definisi Operasional.....	27
Tabel 3.2	Skala Likert.....	28
Tabel 3.3	Dasar Uji Autokorelasi.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin.....	40
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	41
Tabel 4.4	Analisis Variabel Sistem Kerja.....	42
Tabel 4.5	Analisis Variabel Job Desk.....	44
Tabel 4.6	Analisis Variabel Produktivitas Kerja.....	46
Tabel 4.7	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas.....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Berganda.....	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial T.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....

Lampiran 2 Data Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat krisis moneter yang terjadi dinegara ini. Selain itu, hendaknya kita sadari bahwa di masa sekarang ini Negara Indonesia berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar di era perdagangan global abad 21. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha telah dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang reseptif dalam memperbaiki kinerja perusahaan terutama dari segi internal seperti sistem kerja karyawan dan kejelasan *job desk*.

Sistem merupakan suatu kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain. Sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Tetapi sistem kerja sering kali tidak diperhatikan pihak perusahaan dan bahkan tidak ada/belum ada sosialisasi tentang sistem kerja kepada karyawan, sehingga sistem kerja karyawan kurang baik juga mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sistem kerja terdiri dari prosedur, struktur organisasi, kebijakan, dan peraturan-peraturan yang saling mendukung agar tujuan organisasi tercapai. Salah satu sistem kerja yang sangat dikenal dapat meningkatkan produktivitas organisasi yaitu sistem kerja kinerja yang tinggi. (High Performance Work system/HPWS).

Dilihat dari tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan tidak ada kesenjangan antara kedua tujuan tersebut, untuk itu perusahaan harus berusaha untuk menyelesaikan antara tujuan karyawan dengan tempat mereka bekerja apakah terdapat hubungan timbal balik atau sebaliknya. Apabila berhasil mencapai keuntungan, berarti karyawan akan terjamin kelangsungan penghasilannya, mereka akan merasa aman dan hal ini akan dapat memotivasi karyawan menjalankan pekerjaannya dengan penuh konsentrasi.

Salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan yaitu pemahaman tentang *Job Description*, tetapi kontribusi yang diharapkan dari *job description* tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi/perusahaan, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat pekerjaan-pekerjaan yang tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya karena kurang mengerti apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu, tampak juga kelelahan pegawai dalam bekerja, karena pekerjaan akan terasa rumit akibat pegawai tidak paham mengenai *Job Description* pada jabatannya. Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman *Job Description* dan setiap pegawai mempelajari dan menguasai *Job Description* pada tempatnya masing-masing maka hal itu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai.

Produktivitas kerja adalah suatu proses peningkatan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan menghasilkan suatu jasa. Pada perusahaan PT.Asafa Global Wisata ada penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan tidak tercapainya perencanaan yang ditetapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh sistem kerja yang buruk, dan kejelasan jabatan karyawan tidak jelas.

Maka dari itu, untuk mencapai target produksi, diperlukan pegawai yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai merupakan aset yang berperan penting dalam perusahaan, dengan demikian perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikannya karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya dan diyakini bahwa pegawai yang berpendidikan tinggi lebih pula produktivitasnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asafa Global Wisata, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan wisata sehingga di tuntut mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan. Untuk memberikan kepuasan tentu ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan. PT. Asfa Global Wisata tentu perlu memperhatikan kinerja karyawan hal ini dikarenakan Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari peneitian ini adalah:

1. Apakah Sistem Kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata?
2. Apakah Job Desk berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata.
2. Untuk mengetahui pengaruh job desk terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang sistem kerja dan kejelasan job desk terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan PT. Asafa Global Wisata.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran yang berguna bagi perusahaan tentang bagaimana sistem kerja dan kejelasan job desk terhadap produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sebuah karya yang melengkapi pengetahuan dan wawasan yang ada di perpustakaan Universitas Muhamadiyah Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan selaku sumber daya manusia yang merupakan aset bagi perusahaan yang berguna untuk pencapaian tujuan utama perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2007:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler (2010:4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi karyawan.

Dari kesimpulan menurut para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan, dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan (KBBI, 2005). Menurut Kleiner (2006), sistem kerja terbagi atas dua atau lebih orang yang bekerja bersama-sama (personel sub-sistem), berinteraksi dengan teknologi (technological sub-system) dalam sistem organisasi yang dicirikan oleh lingkungan internal (both physical and cultural). Menurut Freivald (2010), elemen-elemen sistem kerja terdiri dari organisasi, human, tasks, environment, dan tools/teknologi. Menurut Kleiner (2006), sistem kerja terdiri dari dua atau lebih orang yang bekerja bersama-sama (personel sub-sistem), berinteraksi dengan teknologi (technological sub-system) dalam sistem organisasi yang dicirikan oleh lingkungan internal (both physical and cultural).

Jalannya suatu produksi akan dipengaruhi oleh sistem kerja yang ada pada suatu perusahaan, maka dari itu pengaturan sistem kerja yang baik sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

3. Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan

Job Description adalah analisa kedudukan yang merupakan suatu kegiatan dalam memutuskan apa pekerjaan yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukan pekerjaan tersebut. Kegiatan ini merupakan sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total sebuah perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melakukan kegiatan masing-

masing dengan jelas, spesifik, dan tidak memiliki peran ganda yang bisa memperlambat proses pencapaian kinerja. Pekerjaan atau tugas yang dilakukan maka sebelumnya, terlebih dahulu harus dilakukan suatu Job Analysis (analisis pekerjaan) perlu diingat bahwa analisis pekerjaan berbeda dengan Job Description tetapi pada akhirnya analisis pekerjaan akan berakhir pada suatu bentuk uraian tugas. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk melaksanakan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

Menurut Tim Penulis TSM (2015:14) menyatakan: "*Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process*" (pembagian tugas merupakan uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemilik jabatan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan).

Deskripsi pekerjaan mendefinisikan apa yang harus diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya (Doni Juni Priansa 2014:80) serta Gary Desler (2015:82) mengemukakan: "Deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab".

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah keterangan singkat perihal tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan adalah pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dengan

adanya deskripsi pekerjaan diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik guna menciptakan hasil kerja yang diharapkan.

Dengan demikian Job Description ini penting diperlukan karena tanpa adanya Job Description, pegawai akan bekerja sesuai keinginan sendiri-sendiri tanpa memperdulikan tujuan organisasi ataupun perusahaan secara menyeluruh yang mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Menurut Rivai (2014:37) "Jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam, dengan demikian job description penting agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan". Dengan adanya Job Description yang diemban oleh para pegawai akan menjadi lebih mudah dan memberikan kejelasan didalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, Rivai dan sagala (2010:198). Penempatan pegawai merupakan pencocokan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan untuk dikerjakan, Ardana (2012:18). Pegawai yang akan ditempatkan pada posisi secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan mengakibatkan kinerja yang kurang memadai.

4. Manfaat Job Description

Job Description merupakan kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, tanggung jawab dan kedudukan. maka menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:39), deskripsi pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat dibawah ini :

- a. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b. Memudahkan prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
- c. Membantu pegawai dalam merencanakan karir, mengurangi praktek deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
- d. Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjang tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan kerja dalam pelaksanaan.
- e. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
- f. Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.

5. Prinsip-Prinsip Job Description

Job Description ataupun daftar pekerjaan adalah aset penting untuk memandu proses seleksi yang mana digunakan untuk memberikan pekerjaan tersebut kepada calon karyawan yang memiliki potensi. Maka dari itu, daftar tugas hendaknya dapat menguraikan dengan tepat isi

pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan. Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:37), terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan uraian jabatan, antara lain:

- a. Jelas, artinya deskripsi pekerjaan dapat memberikan gambaran kepada pembaca isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan. Sehingga mudah dipahami dan diterapkan oleh setiap pemangku jabatan didalam perusahaan.
- b. Ringkas, artinya deskripsi pekerjaan perlu menggunakan kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga mudah dipahami dan tidak memerlukan waktu lama untuk membacanya.
- c. Sistematis, artinya deskripsi pekerjaan terdiri dari komponen-komponen yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu sistem sehingga mudah dimengerti.
- d. Tepat, artinya deskripsi pekerjaan dapat menyajikan uraian yang cocok, tepat dan sesuai seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembaca mendapat gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.
- e. Taat azaz, artinya deskripsi pekerjaan berisi kata dan kalimat yang isinya menjelaskan arah dan maksud yang sama atau selaras serta tidak bertentangan satu sama lain.
- f. Akurat, artinya deskripsi pekerjaan disusun secara akurat, dengan memperlihatkan keadaan yang lengkap, serta tidak luring dan tidak lebih.

6. Penyusunan Job Description

Ada beberapa hal yang harus dilakukan sebelum job description diterapkan:

a. Job Analys (Analisis Pekerjaan)

Untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan berkuantitas baik, sehingga efektif menjalankan tugas-tugasnya harus dilakukan dengan cara analisis jabatan (job analysis), uraian jabatan (job description) dan spesifikasi pekerjaan (job specification). Menurut Hasibuan (2011:174) Dengan analisis jabatan, uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan maka dapatlah ditentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang dibutuhkan.

1) Manfaat Analisis Pekerjaan (Job Analys)

Manfaat dari analisis pekerjaan ini mengarah pada Visi, Misi, Tujuan dan Strategi-strategi perusahaan/organisasi, maka analisis pekerjaan adalah hal-hal yang mencerminkan apa saja yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga bermanfaat. Dan mengupayakan terjadinya ketidaksesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan penetapan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bilson Simamora (2011:84) menjelaskan mengenai manfaat dari analisis pekerjaan secara lebih rinci sebagai berikut:

a) Analisis penyusunan kepegawaian

Dalam analisis penyusunan kepegawaian, seorang manajer akan mencari informasi tentang tugas apa saja yang harus dikerjakan dan menjalankannya guna menyusun struktur

kepegawaian, sehingga pendayagunaan para pegawai akan lebih optimal serta mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien.

b) Desain organisasi

Untuk menciptakan perubahan perilaku organisasional yang signifikan maka Analisis pekerjaan sering diaplikasikan dalam desain dan redesain pekerjaan tertentu serta pekerjaan terkait lainnya.

c) Redesain pekerjaan

Keika pekerjaan itu telah dipakai untuk meningkatkan metode pekerjaan, mengurangi kesalahan, mengeliminasi penanganan bahan yang tidak perlu dan duplikasi upaya, mengurangi kelelahan, maka suatu pekerjaan dapat dikaji ulang.

d) Perencanaan kinerja

Meningkatkan tanggung jawab dan akhirnya memperbaiki kinerja karyawan, analisis menghasilkan informasi perencanaan dan evaluasi hasil kerja lebih akurat dan itu merupakan hal yang bersifat fundamental. Kesuksesan manajemen tidak lepas dari analisis pekerjaan/jabatan karena profil pekerjaan yang dibuat akan menentukan apa saja aktivitas utama, penempatan kerja dengan persyaratan-persyaratan apa saja yang dibutuhkan dan pertanggung jawaban dari setiap pekerja/pegawai.

e) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan dari setiap lini dan lapisan organisasi akan mudah ditentukan melalui analisis pekerjaan. Uraian tugas pekerjaan merupakan materi yang membantu pembuatan isi program pelatihan agar perusahaan dapat mengetahui apa saja kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan.

f) Jalur Karir

Jalur karir adalah uraian secara eksplisit dari urusan alternatif pekerjaan yang dapat dimiliki oleh seorang individu dalam suatu karir organisasional. Ketika pegawai mempunyai informasi tentang persyaratan pekerjaan, maka akan memungkinkan karyawan akan memiliki perencanaan karir yang baik.

g) Kriteria seleksi

Yang menjadi dasar kriteria seleksi pegawai baik pada awal rekrutmen maupun ketika akan dipromosikan atau penugasan selanjutnya adalah output dari analisa pekerjaan karyawan.

h) Evaluasi pekerjaan

Analisis pekerjaan menghasilkan deskripsi atau gambaran tentang suatu pekerjaan bagaimana kekuatan dan kelemahan dari suatu organisasi.

b. Job Description (Uraian Pekerjaan)

Deskripsi pekerjaan adalah tahap pertama dari cara analisa jabatan, merupakan gambaran jabatan yang tersedia, pernyataan yang akurat dan singkat terkait hal-hal yang diharapkan oleh karyawan didalam pekerjaan, menggambarkan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemangku jabatan. Diharapkan setiap karyawan yang memegang jabatan tertentu akan mengetahui terjadinya penyimpangan dan pekerjaan ganda antara jabatan satu dengan yang lainnya dengan adanya deskripsi jabatan. Maka dari itu, seharusnya deskripsi pekerjaan dibuat sedemikian rupa agar mudah dipahami dan dimengerti oleh karyawan.

c. Job Specification (Spesifikasi Pekerjaan)

Spesifikasi pekerjaan (job specification) diurut berdasarkan uraian tugas-tugas dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman dan yang lainnya dari karyawan yang akan menjalankan tugas tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yg akan direkrut.

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Spesifikasi pekerjaan memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut:

- 1) Jenis kelamin karyawan.
- 2) Keadaan fisik karyawan.
- 3) Pengetahuan dan kecakapan karyawan.

- 4) Tingkat pendidikan karyawan.
- 5) Minat karyawan.
- 6) Emosi dan temperamen karyawan.
- 7) Pengalaman karyawan.
- 8) Batas umur karyawan.

d. Perbedaan Job Description Job Analys dengan Job Specification

- 1) Deskripsi pekerjaan lebih berhubungan dengan organisasi, struktur, tanggung jawab, dan hubungan diantaranya. Deskripsi pekerjaan merupakan peta organisasional yang menunjukkan tujuan pekerjaan dan apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Analisis pekerjaan adalah cara pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas kerja. Deskripsi pekerjaan adalah aset yang mempersiapkan informasi mengenai kewajiban, tugas, dan tanggung jawab dari pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan adalah keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diharapkan untuk menjalankan pekerjaan.
- 3) Spesifikasi pekerjaan menekankan pada persyaratan fisik, pengetahuan, pengalaman, pendidikan, kemampuan gerak, fisiologis, dan kecerdasan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan pada pekerjaan.

7. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap

organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno : 2015 : 99).

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat diartikan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Whitmore (Sedarmayanti 2005:58).

Selain itu, sebagian ahli mengartikan produktivitas dari pandangan lain, seperti yang dikemukakan Paul mali dalam (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:157) bahwa produktivitas berkaitan dengan "Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa

setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Indikator produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

b. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Hasil adalah bagian yang dapat dirasakan baik dari yang menjalankan ataupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Maka dari itu, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini adalah proses untuk lebih baik dari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang didapat dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil dari hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi maka pengembangan diri dapat dilakukan. karena, pengembangan diri mutlak dilakukan ketika semakin kuat tantangannya.

e. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan kualitas bertujuan untuk menyerahkan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang digunakan. Menurut sutrisno (2011:213) Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor internal

1) Individu

- a) Loyalitas
- b) Kepribadian
- c) Komitmen
- d) Latar belakang
- e) keterampilan dan kemampuan
- f) Disiplin
- g) Minat, motivasi dan etos kerja

2) Organisasi

- a) Sumber daya (kuantitas dan kualitasnya)
- b) Latar belakang
- c) ICT
- d) Sistem dan praktik manajemen
- e) Komunikasi
- f) Struktur dan desain pekerjaan
- g) K3
- h) Kepemimpinan
- i) Visi, misi, dan tujuan
- j) Budaya kerja

b. Faktor eksternal

- 1) Kebijakan pemerintah
- 2) Dampak globalisasi

- 3) Kultur lingkungan
- 4) Pengaruh politisi
- 5) Kemitraan
- 6) Umpan balik masyarakat
- 7) Dukungan stake holders (Tjuju Yuniarsih dan Suwatno 2013:161)

Menurut (Simanjutak di dalam Sutrisno 2009 : 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Pelatihan

Peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling penting, Stoner (1991). Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru diperoleh oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

c. Hubungan antara bawahan dan atasan

Sikap yang terjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Maka dari itu, ketika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berkontribusi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. (Sutrisno 2011 : 209).

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Nuruzzaman dan Moermahadi Soerja Djanegara (2008)	Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif	Pelaksanaan program keselamatan dalam upaya menekan tingkat kecelakaan kerja karyawan PT Sepatu Mas Idaman, sudah terlaksana dengan baik melalui segala perhatian, nasihat dan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya. Wadah keselamatan kerja tersebut sudah bersifat tetap dan program-program yang dilaksanakan mempunyai ketetapan yang sudah pasti, sehingga para karyawan pun dapat bekerja secara baik dan efisien.
2.	Mochamad Syafii (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Job Description dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu	Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kasual	Ada pengaruh kepemimpinan, Job Description dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu.

3.	Ridwan Purnama (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Penelitian ini menganalisis variabel bebas motivasi kerja berdasarkan dua pendekatan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung, diketahui bahwa secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.
4.	Afrida Yahya (2016)	Pengaruh sistem kerja terhadap kinerja perguruan tinggi dan implikasinya terhadap kepercayaan mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif	Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah hasil dari seperangkat set indikator yang tertuang dalam kuesioner dan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh data yang dihasilkan, data tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validasinya.
5.	Maryam Dunggio Dan Saeful Basri (2019)	Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Erha Clinic	Metode yang digunakan penelitian ini merupakan metode kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka simpulan dalam penelitian ini adalah: sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan melaksanakan dengan baik perjanjian kerja, ketentuan mengenai masa kerja serta pemberian upah karyawan sesuai dengan ketentuan.

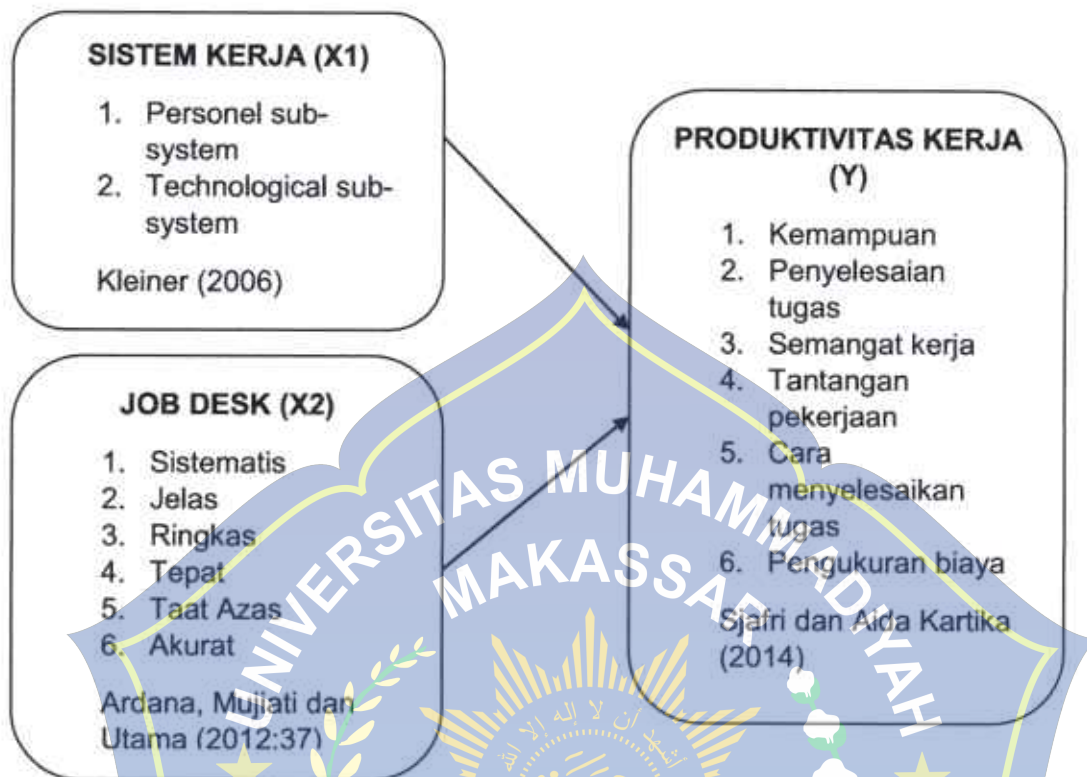
C. Kerangka Pikir

Dari kesimpulan diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tentang pengelolaan karyawan, pengaturan karyawan, dan pemanfaatan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jika sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan telah mampu menjalankan tugas masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja maka perusahaan akan berjalan baik. Ketika ingin melakukan pekerjaan terlebih dahulu harus dilakukan suatu job analisis atau analisis pekerjaan. Perlu diingat bahwa analisis pekerjaan tidak sama dengan Job Description. Namun, pada akhirnya analisis pekerjaan akan berakhir pada suatu bentuk pembagian tugas. Analisis pekerjaan adalah kegiatan atau usaha memperoleh dan menyusun berbagai informasi yang berkaitan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk menghasilkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

Produktivitas kerja bisa diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, selama kurun waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dengan demikian, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya memiliki kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun kerangka pikir pada penelitian ini dapat kita lihat pada gambat dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 Diduga sistem kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata.

H2 Diduga kejelasan job desk berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asafa Global Wisata Jl. Landak Baru Lr. 8 No. 108 Makassar Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian yaitu 2 bulan, yakni mulai bulan April - Maret Tahun 2021.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu profesionalisme, pembagian kerja, dan struktur organisasi.

Tabel 3.1
Konsep Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Sistem Kerja (X1)	Sistem kerja merupakan rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan.	1. Personel sub-system 2. Technological sub-system	Skala Likert Interval 1-5
Job Desk (X2)	Job Description adalah kumpulan informasi tertulis tentang suatu jabatan, tanggung jawab dan wewenang.	1. Sistematis 2. Jelas 3. Ringkas 4. Tepat 5. Taat Azas 6. Akurat	Skala Likert Interval 1-5
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).	1. Kemampuan 2. Penyelesaian tugas 3. Semangat kerja 4. Tantangan pekerjaan 5. Cara menyelesaikan tugas 6. Pengukuran biaya	Skala Likert Interval 1-5

Penelitian ini akan dihitung menggunakan skala likert dengan interval skala 1-5. Berikut skala likert yang digunakan:

Tabel 3.2
Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2013: 389). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Asafa Global Wisata sejumlah 30 orang.

2. Sampel

Sample merupakan suatu bagian dari jumlah populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 389). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asafa Global Wisata sejumlah 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan keterangan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa metode penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner, adalah bentuk metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator variabel penelitian yang diisi oleh para karyawan sebagai responden.
2. Penelitian pustaka, yaitu mengumpulkan data dengan cara menelaah berbagai buku dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.

F. Teknik Analisis

Metode analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92).

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ada 3 yang biasa digunakan:

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan apabila data atau titik menyebar menjauh dari garis atau tidak mengikuti garis diagonal maka data dikatakan tidak berdistribusi dengan normal (Sahid Rahardjo, 2012: 35)

b. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika

terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011: 110).

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

Tabel 3.3 Dasar Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Dasar	
$d < dl$ atau $d > 4-dl$	Terdapat autokorelasi
$du < d < 4-dl$	tidak terdapat autokorelasi
$dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$	Tidak ada kesimpulan

Sumber: (Imam Ghozali, 2011: 110)

c. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variable dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apalagi tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143)

4. Analisis regresi linear berganda

Merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_a$) dengan variabel dependen (Y) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Struktur Organisasi

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Pembagian Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Imam Ghazali, 2011:97).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari variabel independen, kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen yang merupakan variabel dependennya. Adapun persamaan rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r = koefisien korelasi

Seperti halnya dengan uji hipotesis secara simultan, pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program spss sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka H0 diterima.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

Pada sub bab ini akan membahas mengenai profil singkat perusahaan, yang meliputi sejarah singkat, visi misi, struktur organisasi dan *job description*.

1. Sejarah singkat PT. Asafa Global Wisata

Asafa Travel Service resmi di bentuk pada tanggal 1 April 2019 Oleh Muh. Nur Afandi selaku Pemilik, adapun tagline dari Al Jasiyah adalah "Your Travelling Happinest" hal ini dilakukan karena target dari pemiliknya yang menginginkan travelnya menjadi wadah bagi wisatawan untuk mendapatkan kebahagiaan setelah melakukan perjalanan wisata.

Kantor pertama Al Jasiyah Travel Service berada Jalan Costa Brava No. 132 Makassar, kemudian pindah ke kantor kedua yaitu di Jl. Kancil Selatan 1 No.5 Makassar dan kantor ketiga di Jl. Landak Baru Lr, 8 No. 108 Makassar, pemindahan kantor ini dilakukan karena melihat dari letaknya yang strategis, selain itu karena untuk melengkapi syarat-syarat pengajuan izin umrah salah satunya yaitu harus memiliki tempat manasik umrah.

Pada tahun pertama Asafa Travel Service fokus pada layanan Haji & Umrah, kemudian mulai berkembang menggarap tour domestik dan tour internasional. Asafa Travel Service sudah beberapa kali memberangkatkan Jemaah umrah, tour domestik serta tour internasional.

Sama seperti perusahaan lainnya yang bergerak dibidang jasa Asafa Travel Service memiliki perjanjian yang terdapat pada akta notaris dan telah terdaftar, sehingga segala aktivitas yang dilakukan oleh Asafa Travel Service resmi mempunyai izin. Dalam melayani keninginan konsumen Asafa Travel Service menerima beberapa layanan diantaranya yaitu:

- a. Umrah reguler (plus Turki, Dubai, Mesir, dan Palestina)
- b. Haji khusus
- c. Tour domestik
- d. Tour internasional
- e. Visa
- f. Tiket pesawat (Lion Air, Sriwijaya Air, Citilink, Air Asia, Garuda Indonesia)

2. Visi dan Misi PT. Asafa Global Wisata

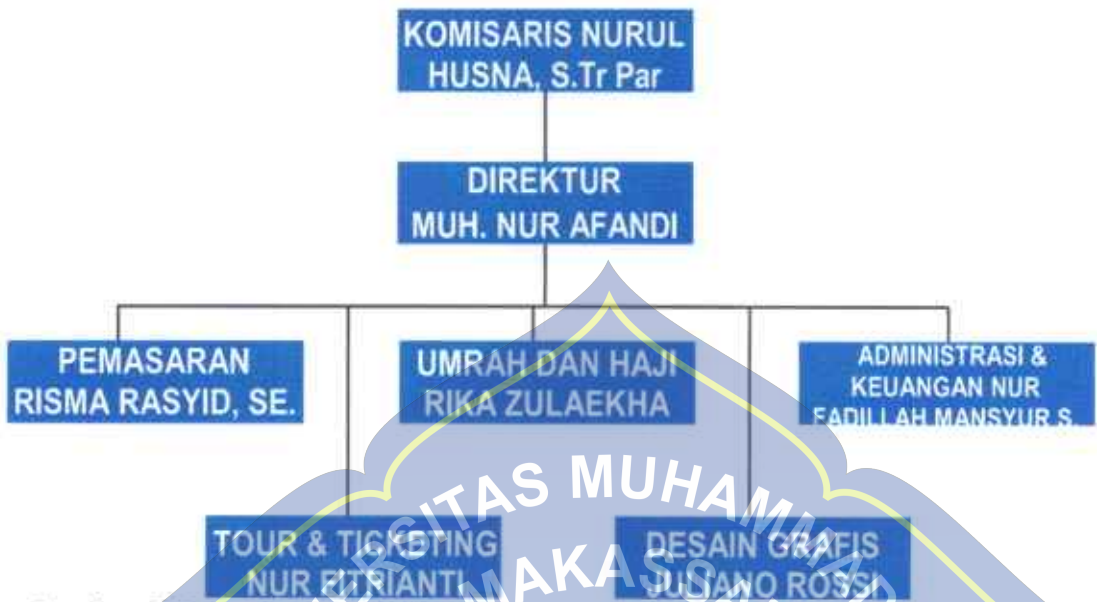
a. Visi

Menjadi perusahaan wisata skala nasional dan internasional yang AMAN, AMANAH dan PROFESIONAL serta terus berkembang dan menjadi pilihan dalam perjalanan.

b. Misi

- 1) Memberikan edukasi ke masyarakat tentang perusahaan travel yang benar dan amanah.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik, nyaman, kompetitif dan memuaskan bagi konsumen.
- 3) Memberikan solusi terhadap permasalahan setiap perjalanan wisata.

3. Struktur Organisasi PT. Asafa Global Wisata



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Job Description

a. Direktur

Direktur sebagai nahkoda berfungsi untuk menentukan arah perusahaan dan melakukan kontrol setiap bagian. Tugas dan tanggung-jawab direktur terutama adalah:

- 1) Membuat perencanaan atau strategi baik jangka pendek maupun jangka panjang
- 2) Melakukan fungsi manajemen untuk mengontrol masing-masing bagian agar setiap bagian menjalankan kegiatannya sesuai dengan rencana perusahaan.

b. Pemasaran

Adapun Jobdescription dari pemasaran yaitu :

- 1) Meningkatkan penjualan Tour, Umrah, dan tiket Pesawat melalui berbagai perencanaan.
- 2) Melakukan strategi penjualan yang telah ditetapkan
- 3) Melakukan Promosi Terhadap produk Tour, Umrah, dan tiket Pesawat yang telah dibuat dan display
- 4) merealisasi target penjualan Tour, Umrah, dan tiket Pesawat
- 5) Menjaga relasi dengan wisatawan dan para stakeholder
- 6) bekerja sama dengan stakeholder lainnya agar terjadi sinergi dalam pelayanan kepada pelanggan.
- 7) Memanfaat teknologi dalam meningkatkan penjualan, merk (brand) perusahaan, seperti penjualan produk secara Online baik secara B2B (Business to Business), B2C (Business to Customer), Digital Marketing.

c. Umrah Dan Haji

Job description dari pemasaran yaitu :

- 1) Menyiapkan rencana penjualan Paket Umrah
- 2) Menerima berkas persyaratan umrah dan haji
- 3) Menjelaskan Secara Jelas tentang Umrah atau Haji Bagi Jamaah
- 4) Meyakinkan jamaah terhadap umrah dan haji
- 5) Menghandle Jamaah Dibandara pada saat keberangkatan dan Kepulangan
- 6) Menyiapkan Rencana Kegiatan Manasik Haji dan Umrah

d. Tour & Ticketing

- 1) Memberikan info secara lengkap tentang apa yang dibutuhkan oleh customers, spt jadwal penerbangan, harga tiket, jenis pesawat, dll.
- 2) Meyakini customer terhadap produk/ jasa yang kita tawarkan.
- 3) Memberikan kepuasan pelayanan maupun produk terhadap customer.
- 4) Melayani dengan sebaik mungkin segala jenis kebutuhan perjalanan sehingga membuat customer akan datang kembali.
- 5) Memberikan nasihat tentang perlengkapan data perjalanan /wisata seperti visa atau paspor
- 6) Menawarkan liburan dan asuransi perjalanan

e. Administrasi & Keuangan

- 1) Mengontrol penerimaan uang untuk memastikan bahwa setiap transaksi penjualan diterima pelunasannya sesuai jadwal.
- 2) Mengelola anggaran perjalanan wisata
- 3) Kontrol pengeluaran untuk memastikan bahwa setiap pembayaran kepada supplier adalah benar dan sesuai jadwalnya.
- 4) Kontrol Arus Kas (cash flow) untuk memastikan tersedianya dana yang cukup dalam menjalankan operational perusahaan
- 5) Tugas lainnya seperti kontrol pengeluaran biaya-biaya operational, komunikasi dengan pihak lain dalam memperoleh tambahan kredit.
- 6) Memanfaatkan teknologi untuk mempermudah melakukan kontrol keuangan secara efisien, akurat dan tepat waktu.

f. Desain Grafis

Adapun tugas dan tanggung jawab bidang desain grafis selengkapnya sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan Materi Pemasaran
- 2) Membuat desain yang menarik
- 3) Mengelola Sosial Media
- 4) Berusaha untuk selalu berfikir kreatif dan menghasilkan ide-ide serta konsep baru yang interaktif

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan Konsumen pada tempat penelitian yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asafa Global Wisata sebanyak 30 orang. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada masing-masing karyawan. Terdapat karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja diperusahaan.

1. Jenis Kelamin

Pada table berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	23	77%
Perempuan	7	23%
Total	30	100%

Sumber Hasil Olah Data 2020

dari tabel di atas yang berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 23 orang atau 77% berjenis kelamin laki-laki dan 7 orang atau 23% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT. Asafa Global Wisata adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-35 tahun	16	54%
35-45 tahun	10	33%
>45 tahun	4	13%
Total	30	100%

Sumber Hasil Olah Data 2020

Dari tabel diatas yang berdasarkan usia, responden yang berumur 20-35 tahun merupakan yang paling banyak , yaitu terdiri dari 16 orang atau 54% dan yang paling sedikit berumur antara >45 tahun, yaitu terdiri dari 4 orang atau 13%.

3. Jenjang Pendidikan

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja diperusahaan:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	5	17%
S1	18	60%
S2	7	23%
Total	30	100%

Sumber Hasil Olah Data 2020

Dari tabel diatas yang berdasarkan Jenjang pendidikan, responden yang paling dominan adalah karyawan yang berpendidikan S1 yang terdiri dari 18 orang atau 60%, diikuti karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 23%, kemudian SMA sebanyak 5 orang atau 17%.

C. Analisis Deskripsi Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variable Sistem Kerja yang terdiri dari 2 indikator yakni personil sub sistem dan teknologi sub sistem, serta untuk variable kejelasan job desk yang terdiri dari 6 indikator yakni, sistematis, jelas, ringks, tepat, taat asas dan akurat, kemudian variabel produktivitas kerjab yag terdiri dari 6 indikator yakni, kemampuan, penyelesaian tugas, semangat kerja,

tantangan pekerjaan, cara menyelesaikan tugas, dan pengukuran biaya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Analisis Variabel Sistem Kerja (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Sistem Kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Sistem Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Variabel Sistem Kerja

Tanggapan		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pernyataan		F	F	F	F	F
1	Saya sudah bekerja sesuai dengan sistem kerja PT. Asafa Global Wisata.	12	16	2	0	0
2	Sistem kerja PT. Asafa Global Wisata sudah di terapkan dengan baik	11	16	3	0	0
3	Sistem kerja Pada PT. Asafa Global Wisata menambah hubungan emosional sesama karyawan	11	17	2	0	0
4	PT. Asafa Global Wisata telah menggunakan teknologi yang cocok untuk sistem kerja perusahaan	13	14	3	0	0

5	Saya mampu menggunakan teknologi sistem kerja yang digunakan pada PT. Asafa Global Wisata	11	15	4	0	0
6	Sistem kerja PT. Asafa Global Wisata menunjang pelayanan perusahaan	19	8	3	0	0

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dengan jumlah respoden 30, tanggapan responden lumayan bervariasi, hal ini dapat dilihat dari item pertama sangat setuju frekuensinya 12 responden, setuju frekuensinya 16 responden dan ragu-ragu frekuensinya 2 respond, item kedua sangat setuju frekuensinya 11 responden, setuju frekuensinya 16 responden atau dan ragu-ragu frekuensinya 3 responden, item ketiga sangat setuju frekuensinya 11 responden, setuju frekuensinya 17 responden dan ragu-ragu frekuensinya 2 responden, item keempat sangat setuju frekuensinya 13 responden, setuju frekuensinya 14 responden dan ragu-ragu frekuensinya 3 responden, item kelima sangat setuju frekuensinya 11 responden, setuju frekuensinya 15 responden dan ragu-ragu frekuensinya 4responden, dan item keenam sangat setuju frekuensinya 19 responden, setuju frekuensinya 8 responden dan ragu-ragu frekuensinya 3 responden. Maka dapat disimpulkan dari enam butir pernyataan dari variabel sistem kerja diatas, pernyataan Sistem kerja PT. Asafa Global Wisata menunjang pelayanan perusahaan yang memiliki frekuensi sangat setuju yang paling mendominasi.

2. Analisis Variabel Job Desk

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai variabel job desk dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan, maka dari 30 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Job Desk

Tanggapan		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pernyataan		F	F	F	F	F
1	Setiap karyawan sudah memiliki tugas yang telah ditetapkan PT. Asafa Global Wisata	14	13	3	0	0
2	Tugas yang diberikan oleh PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sudah sangat jelas	18	10	2	0	0
3	Tugas yang diberikan oleh PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sangat ringkas	5	10	14	1	0
4	Tugas yang diberikan untuk karyawan sudah tepat sesuai dengan kemampuan karyawan	13	10	7	0	0

5	Tugas yang di berikan untuk karyawan tetap mengacu pada azas ketenagakerjaan.	12	13	4	1	0
6	Tugas yang diberikan PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sudah akurat.	16	10	4	0	0

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 2.5

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dengan jumlah respoden 30, tanggapan responden lumayan bervariasi, hal ini dapat dilihat dari item pertama sangat setuju frekuensinya 14 responden, setuju frekuensinya 13 responden dan ragu-ragu frekuensinya 3 responden, item kedua sangat setuju frekuensinya 18 responden, setuju frekuensinya 10 responden atau dan ragu-ragu frekuensinya 2 responden, item ketiga sangat setuju frekuensinya 5 responden, setuju frekuensinya 10 responden, ragu-ragu frekuensinya 14 responden dan tidak setuju frekuensinya 1 responden, item keempat sangat setuju frekuensinya 13 responden, setuju frekuensinya 10 responden dan ragu-ragu frekuensinya 7 responden, item kelima sangat setuju frekuensinya 12 responden, setuju frekuensinya 13 responden, ragu-ragu frekuensinya 4 responden dan tidak setuju frekuensinya 1 responden, dan item keenam sangat setuju frekuensinya 16 responden, setuju frekuensinya 10 responden dan ragu-ragu frekuensinya 4 responden. Maka dapat disimpulkan dari enam butir pernyataan dari variabel job desk diatas, pernyataan tugas yang diberikan PT. Asafa Global Wisata sudah sangat jelas yang memiliki frekuensi sangat setuju yang paling mendominasi.

3. Analisis Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan, maka dari 30 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja

Tanggapan		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pernyataan		F	F	F	F	F
1	Karyawan PT. Asafa Global Wisata memiliki kemampuan sesuai yang dibutuhkan perusahaan	19	8	3	0	0
2	Karyawan PT. Asafa Global Wisata menyelesaikan tugas tepat waktu	21	7	2	0	0
3	Karyawan PT. Asafa selalu bersemangat dalam bekerja	18	10	2	0	0
4	Karyawan PT. Asafa Global Wisata menyukai tantangan yang diberikan perusahaan	18	9	2	1	0

5	Karyawan PT. Asafa Global Wisata selalu mempunyai cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	15	7	7	1	0
6	Karyawan PT. Asafa Global Wisata mencatat biaya-biaya yang keluar selama proses bekerja.	17	11	2	0	0

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dengan jumlah respoden 30, tanggapan responden lumayan bervariasi, hal ini dapat dilihat dari item pertama sangat setuju frekuensinya 19 responden, setuju frekuensinya 8 responden dan ragu-ragu frekuensinya 3 responden, item kedua sangat setuju frekuensinya 21 responden, setuju frekuensinya 7 responden atau dan ragu-ragu frekuensinya 2 responden, item ketiga sangat setuju frekuensinya 18 responden, setuju frekuensinya 10 responden dan ragu-ragu frekuensinya 2 responden, item keempat sangat setuju frekuensinya 18 responden, setuju frekuensinya 9 responden, ragu-ragu frekuensinya 2 responden, dan tidak setuju frekuensinya 1 responden, item kelima sangat setuju frekuensinya 15 responden, setuju frekuensinya 7 responden, ragu-ragu frekuensinya 7 responden dan tidak setuju frekuensinya 1 responden, dan item keenam sangat setuju frekuensinya 17 responden, setuju frekuensinya 11 responden dan ragu-ragu frekuensinya 2 responden. Maka dapat disimpulkan dari enam butir pernyataan dari variabel produktivitas kerja diatas, pernyataan Karyawan PT. Asafa Global Wisata menyelesaikan tugas tepat waktu yang memiliki frekuensi sangat setuju yang paling mendominasi.

4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.7

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Kerja (X1)	30	18	30	26.00	3.363
Job Desk (X2)	30	18	30	25.33	3.252
Produktivitas Kerja (Y)	30	18	30	26.87	3.213
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data atau sampel pada setiap variabel sebanyak 30 orang yang merupakan responden pada penelitian ini. Masing-masing variabel yang telah diolah dengan software SPSS versi 25 akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel 4.7 sebagai berikut:

a. Sistem Kerja (X1)

Pada tabel 4.7 di atas, variabel Sistem Kerja mempunyai nilai *mean* sebesar 26,00 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 3,363 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 18 dan nilai maksimumnya sebesar 30.

b. Job Desk (X2)

Pada tabel 4.7 di atas, variabel Job Desk mempunyai nilai *mean* sebesar 25,33 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 3.252 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 18 dan nilai maksimumnya sebesar 30.

c. Produktivitas Kerja

Pada tabel 4.7 di atas, variabel Produktivitas Kerja mempunyai nilai *mean* sebesar 26,87 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 3.213 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 18 dan nilai maksimumnya sebesar 30.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Sistem Kerja	X1.1	0,828	0.361	Valid
		X1.2	0,930	0.361	Valid
		X1.3	0,912	0.361	Valid
		X1.4	0,900	0.361	Valid
		X1.5	0,816	0.361	Valid
		X1.6	0,843	0.361	Valid
2	Job Desk	X2.1	0,798	0.361	Valid
		X2.2	0,736	0.361	Valid
		X2.3	0,494	0.361	Valid
		X2.4	0,843	0.361	Valid
		X2.5	0,803	0.361	Valid
		X2.6	0,732	0.361	Valid
3	Produktivitas Kerja	Y1	0,774	0.361	Valid
		Y2	0,672	0.361	Valid
		Y3	0,787	0.361	Valid
		Y4	0,828	0.361	Valid
		Y5	0,694	0.361	Valid
		Y6	0,784	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh variabel X terhadap Y, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Sistem Kerja	6	0,935	0,7	Reliabel
2	Job Desk	6	0,824	0,7	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	6	0,841	0,7	Reliabel

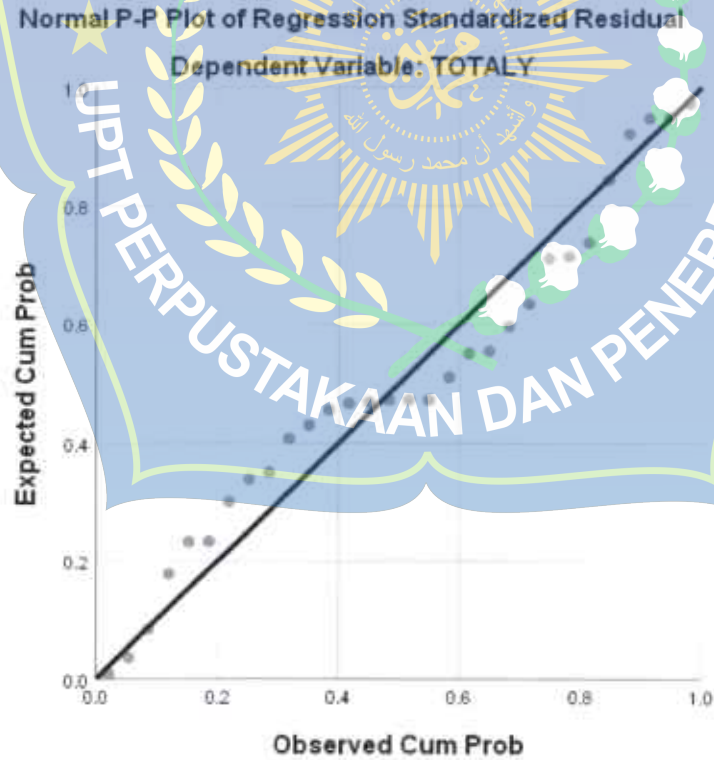
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai > 0,7

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan gambar hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat kita lihat dari nilai titik penyebaran data berada disekitar dan mengikuti garis diagonal.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi

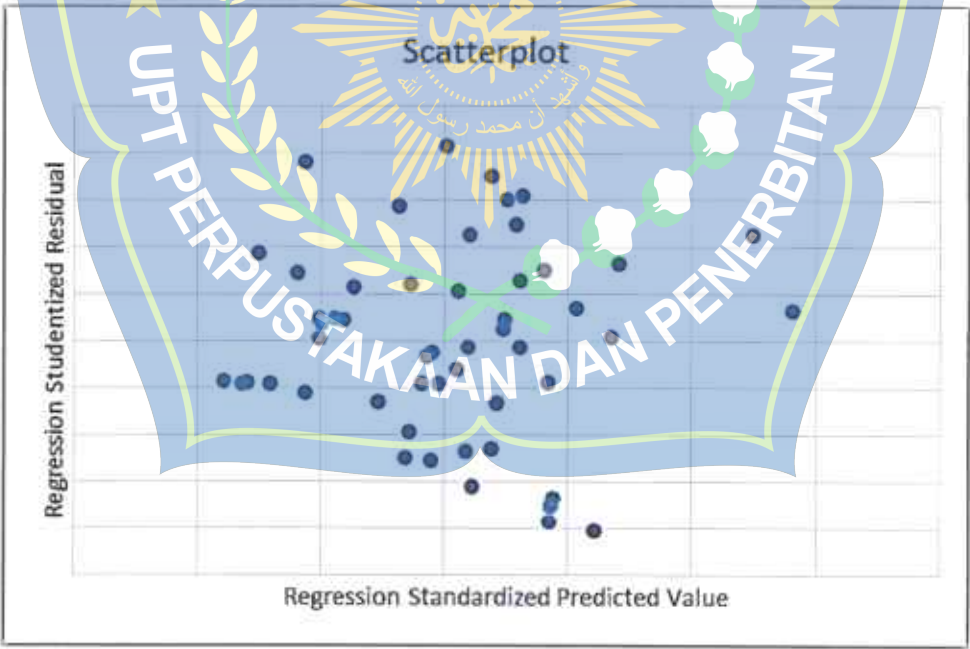
D	DI	Du	4-dl	4-du
2.392	1.283	1.566	2.717	2.434

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil olah data diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autukorelasi. Hal ini dapat kita lihat dari nilai Du lebih kecil dari nilai D dan nilai D lebih kecil dari nilai 4-du.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

3. Analisis Regresi

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.857	3.649		.040
	TOTALX1	.260	.188	.272	.178
	TOTALX2	.483	.195	.489	.020

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,857 + 0,260X_1 + 0,483X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 7,857 Angka tersebut menunjukkan tingkat produktivitas kerja bila tingkat sistem kerja dan job desk diabaikan.
2. Variabel sistem kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,260. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif sistem kerja terhadap tingkat produktivitas. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan sistem

kerja, maka nilai produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar variabel penyalinya 0,260 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

- 3. Variabel Job desk memiliki nilai koefisien sebesar 0,483. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Job Desk terhadap Produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan Job desk maka nilai produktivitas akan mengalami peningkatan sebesar koefisien penyalinya 0,483 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 4. Dari kedua nilai antara variabel sistem kerja dan job desk terdapat perbedaan dimana variabel job desk berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja dibanding sistem kerja.

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.471	2.337	2.529
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1					
b. Dependent Variable: TOTALY					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh sistem kerja dan joib desk terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,7% produktivitas kerja pada karyawan PT. Asafa Global Wisata dipengaruhi oleh variasi kedua

variabel independent yang digunakan, yaitu sistem kerja dan job desk sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan lumayan kuat karena Rsquare bernilai setengah dari factor yang mempengaruhi Produktivitas kerja.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.857	3.649		.040
	TOTALX1	.260	.188	.272	.178
	TOTALX2	.483	.195	.489	.020
a. Dependent Variable: TOTALY					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai thitung variabel Job Desk sebesar = 1,381 sedangkan nilai ttabel = 1,697 sehingga thitung < ttabel sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,178 > 0,05), maka dari itu H1 ditolak, sehingga variabel Job desk (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai thitung variabel sistem kerja sebesar = 2,481 sedangkan nilai ttabel = 1,697 sehingga thitung > ttabel sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05, maka dari itu H2 diterima, sehingga variabel sistem kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh sistem kerja dan kejelasan job desk bagi karyawan dalam rangka mencapai produktivitas kerja pada PT. Asafa Global Wisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel job desk berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini dapat kita lihat dari uraian berikut ini:

1. Pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel sistem kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung 1,381 < dari t tabel 1,697, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini ditolak, sehingga variabel Job desk (X_1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Ditolaknya hipotesis H1 dalam penelitian dapat diakibatkan dari kurangnya kemampuan responden dalam memahami pernyataan-pernyataan dari setiap indikator variabel Job Desk yang tertuang dalam kuesioner dan kesalahan dalam membuat pernyataan.

Penelitian ini dari segi judul penelitian berkaitan dengan semua penelitian terdahulu tetapi dari hasil penelitian ada yang berbeda seperti penelitian Maryam Dunggio Dan Saeful Basri (2019) dengan judul Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Erha Clinic yang menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditanda tangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan

dan melaksanakan dengan baik perjanjian kerja, ketentuan mengenai masa kerja serta pemberian upah karyawan sesuai dengan ketentuan.

2. Pengaruh job desk terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel job desk terhadap produktivitas kerja diperoleh t hitung 2,481 > dari t tabel 1,697, maka dapat disimpulkan variabel job desk berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "diterima".

Hasil penelitian ini dari segi judul penelitian berkaitan dengan semua penelitian terdahulu dan hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Mochamad Syafii (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Job Description dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu, dengan jenis metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan, Job Description dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel sistem kerja dalam perusahaan PT. Asafa Global Wista memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi karyawan. Serta variabel job desk dalam perusahaan PT. Asafa Global Wista memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan persepsi karyawan. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa sistem kerja (*Personal sub system dan technologycal sub system*) dan job desk (Sistematis, Jelas, Ringkas, Tepat, Taat Azas, Akurat) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sistem kerja dan job desk berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang dimana nilai probabilitas signifikansi $0,00 < \text{dari } 0,05$ dan dari uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar $0,507$ hal ini menunjukkan bahwa sebesar $50,7\%$ produktivitas kerja pada karyawan PT. Asafa Global Wisata dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan, yaitu sistem kerja dan job desk sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan lumayan kuat karena R square bernilai setengah dari factor yang mempengaruhi Produktivitas kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh sistem kerja dan kejelasan job desk bagi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini.
2. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memperbaiki sistem kerja pada karyawan agar dapat berpengaruh signifikan dan mempertahankan ataupun meningkatkan kejelasan job desk. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan sistem kerja dan kejelasan job desk dari karyawan. Ketika sistem kerja diterapkan dengan baik dan seimbang dengan kejelasan job desk maka produktivitas kerja karyawan PT. Asafa Global Wisata juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, 1996, Manajemen , Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Afrida Yahya dan Rizki Amalia, 2016, Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Terhadap Kepercayaan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Jurnal Pencerahan Volume 10, Nomor 1, Maret 2016.
- Andi Indah Haryani Muharnadiah, 2017, Pengaruh Pengetahuan dan Job Description Terhadap Kinerja Bidan Desa Pada Penyelenggaraan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) (Studi Observasional di Kabupaten Tanah Bumbu). Jurnal Pharmascience, Vol. 04 , No.02, Oktober 2017, hal: 227 – 239.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eka Rahayuningsih, 2019, Pengaruh Program Pelatihan On The Job Training Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Arminareka Perdana Cabang Surabaya.
- Ghozali Imam. 2011. *Organizational Citizenship Behavior: Education Policy Analysis* archives.(Online), (<http://masimamangun.blogspot.com/2011/02/organization-citizenship-behavior.html?m=1>, diakses 7 Januari 2021)
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Karlina Pitaloka, Nurdiana Mulyatini, Kasman, 2019, Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). Volume 1 Nomor 2 Juni 2019.
- KBBI, 2015. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>
- M. Nuruzzaman, Moermahadi Soerja Djanegara, 2008, Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implementasi K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja). Volume 8 No. 2, Oktober 2008 : 78 – 85.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Maryam Dunggio, Saepul Basri, 2019, Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic.

Mochamad Syafii, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Job Description Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Anak Agung Sedayu. Volume 04, Nomor 02, Desember 2015.

Ridho Nandika, 2015, Pengaruh Job Description, Kepemimpinan, Pengembangan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Bias Nusantara Warehouse Minas. Jom Fekon Vol.2 No.2 Oktober 2015.

Ridwan Purnama, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008.

Rivai, dan Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Salmah Pattisahusiwa, 2013, Pengaruh Job Description Dan Job Spesification Terhadap kinerja proses. Jurnal Akuntabel ; Volume 10 No. 1 Maret 2013

Sedarmayanti. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

Sjafri dan aida kartika, 2014, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ciawi Bogor. Ghalia Indonesi.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Manajemen Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH SISTEM KERJA DAN KEJELASAN JOB DESK BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ASAFA GLOBAL WISATA

PENGANTAR

Assalamualaikum wr, wb. Bapak/ibu/Saudara yang terhormat, pakenankan saya selaku mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar untuk meminta izin melakukan survei dan penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian saya. Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi referensi dan kajian ilmiah untuk kemajuan PDAM Tirta Manakarra. Oleh karena itu, kesediaan Bapak/ibu/Saudara secara seksama mengisi kuesioner akan sangat membantu akurasi dan keabsahan hasil penelitian ini.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu identitas responden dan pertanyaan dan masing-masing variabel.

Atas kesediaan Bapak/ibu/Saudara meluangkan waktu mengisi Kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Kota Makassar, 2021

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan memberikan tanda cek (✓) pada jawaban yang disediakan.

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin:
☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia
☐ Kurang dari 30 tahun ☐ Antara 40-50 tahun
☐ Antara 30-40 tahun ☐ Lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir
☐ SMP ☐ Diploma ☐ S2
☐ SMA ☐ S1 ☐ S3
5. Berapa lama anda telah menjadi pelanggan PDAM Tirta Manakarra
☐ Kurang dari 2 tahun ☐ Lebih dari 5 tahun
☐ Antara 2-5 tahun

II. INSTRUMEN KUESIONER :

- a. Mulai nomor berikut ini dan seterusnya, anda dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang paling anda anggap tepat dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang di berikan.
- b. Berilah tanda cek (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang terjadi.
- c. Keterangan jawaban

- SS : Sangat Setuju Skor 5
- S : Setuju Skor 4
- RR : Ragu-ragu Skor 3
- TS : Tidak Setuju Skor 2
- STS : Sangat Tidak Setuju Skor 1

III. VARIABEL SISTEM KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya sudah bekerja sesuai dengan sistem kerja PT. Asafa Global Wisata					
2	Sistem kerja PT. Asafa Global Wisata sudah di terapkan dengan baik					
3	Sistem kerja Pada PT. Asafa Global Wisata menambah hubungan emosional sesama karyawan					
4	PT. Asafa Global Wisata telah menggunakan teknologi yang cocok untuk sistem kerja perusahaan					
5	Saya mampu menggunakan teknologi sistem kerja yang digunakan pada PT. Asafa Global Wisata					
6	Sistem kerja PT. Asafa Global Wisata menunjang pelayanan perusahaan					

IV. VARIABEL JOB DESK

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R R	T S	ST S
1	Setiap karyawan sudah memiliki tugas yang telah di tetapkan PT. Asafa Global Wisata					
2	Tugas yang diberikan oleh PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sudah sangat jelas					
3	Tugas yang diberikan oleh PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sangat ringkas					
4	Tugas yang di berikan untuk karyawan sudah tepat sesuai dengan kemampuan karyawan					
5	Tugas yang di berikan untuk karyawan tetap mengacu pada azas ketenagakerjaan.					
6	Tugas yang diberikan PT. Asafa Global Wisata kepada karyawan sudah akurat					

V. VARIABEL PRODUKTIFITAS KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R R	T S	ST S
1	Karyawan PT. Asafa Global Wisata memiliki kemampuan sesuai yang dibutuhkan perusahaan					
2	Karyawan PT. Asafa Global Wisata menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Karyawan PT. Asafa selalu bersemangat dalam bekerja					
4	Karyawan PT. Asafa Global Wisata menyukai tantangan yang diberikan perusahaan					
5	Karyawan PT. Asafa Global Wisata selalu mempunyai cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
6	Karyawan PT. Asafa Global Wisata mencatat biaya-biaya yang keluar selama proses bekerja.					

Lampiran 2

DATA TABULASI

1. Variabel sistem kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	5	24
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	3	5	24
4	3	4	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30

2. Variabel Job Desk

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	4	4	5	25
5	4	5	3	4	4	25
5	5	3	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	18
4	5	3	3	3	4	22
5	5	4	5	4	5	28
5	5	3	5	5	5	28
5	5	4	5	5	5	29
5	5	3	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	3	5	5	5	28
5	5	5	4	4	3	26
5	5	4	5	5	5	29
3	4	2	3	3	4	19
4	5	4	3	2	4	22
4	4	3	4	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	5	23
4	5	3	4	4	5	25
5	3	3	3	4	3	21
4	5	3	5	3	5	25
3	4	4	4	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	3	5	5	5	27
5	5	4	4	5	5	28

3. Variabel Produktivitas kerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
5	5	5	4	3	5	27
4	5	5	5	4	4	27
5	5	5	4	3	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
3	5	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
4	3	5	4	3	5	24
5	5	4	5	3	5	27
5	5	4	2	2	5	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	3	4	27
5	5	4	5	5	5	29

Lampiran 3

HASIL OLAH DATA SPSS

1. Analisis deskriptif statistik variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	4.33	.606
X1.2	30	3	5	4.27	.640
X1.3	30	3	5	4.30	.596
X1.4	30	3	5	4.33	.661
X1.5	30	3	5	4.23	.679
X1.6	30	3	5	4.53	.681
TOTALX1	30	18	30	26.00	3.363
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	3	5	4.37	.669
X2.2	30	3	5	4.53	.629
X2.3	30	2	5	3.63	.809
X2.4	30	3	5	4.20	.805
X2.5	30	2	5	4.20	.805
X2.6	30	3	5	4.40	.724
TOTALX2	30	18	30	25.33	3.252
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	30	3	5	4.53	.681
Y2	30	3	5	4.63	.615
Y3	30	3	5	4.53	.629
Y4	30	2	5	4.47	.776
Y5	30	2	5	4.20	.925
Y6	30	3	5	4.50	.630
TOTALY	30	18	30	26.87	3.213
Valid N (listwise)	30				

2. Uji validitas

a. Variabel sistem kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.741**	.763**	.660**	.642**	.556**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.741**	1	.868**	.843**	.646**	.770**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.763**	.868**	1	.788**	.673**	.696**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.660**	.843**	.788**	1	.666**	.740**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.642**	.646**	.673**	.666**	1	.616**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.556**	.770**	.696**	.740**	.616**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL X1	Pearson Correlation	.828**	.930**	.912**	.900**	.816**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

b. Variabel job desk

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.503**	.448*	.500**	.628**	.470**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.005	.013	.005	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.503**	1	.194	.599**	.327	.727**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.005		.303	.000	.078	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.448*	.194	1	.222	.275	-.035	.494**
	Sig. (2-tailed)	.013	.303		.237	.141	.853	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.500**	.599**	.222	1	.734**	.627**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.237		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.628**	.327	.275	.734**	1	.509**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.141	.000		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.470**	.727**	-.035	.627**	.509**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.853	.000	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL X2	Pearson Correlation	.798**	.736**	.494**	.843**	.803**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

c. Variabel produktivitas kerja

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.565**	.681**	.491**	.208	.723**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.006	.270	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.565**	1	.434*	.371*	.315	.490**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001		.017	.044	.090	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.681**	.434*	1	.603**	.344	.610**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.000	.063	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.491**	.371*	.603**	1	.682**	.494**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.006	.044	.000		.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.208	.315	.344	.682**	1	.355	.694**
	Sig. (2-tailed)	.270	.090	.063	.000		.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.723**	.490**	.610**	.494**	.355	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.006	.054		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.774**	.672**	.787**	.828**	.694**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Realibilitas

a. Sistem kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

b. Job desk

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

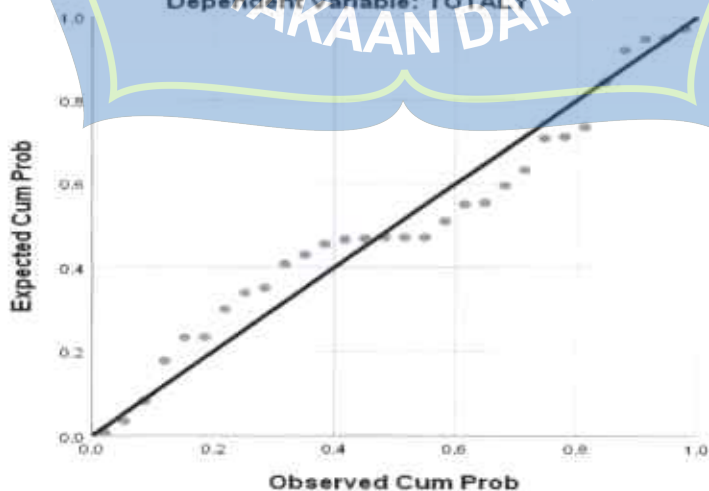
c. Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: TOTALY



b. Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.507	.471	2.337	2.392

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

c. Uji heteroskedastisitas



5. Uji regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.857	3.649		2.153	.040
	TOTALX1	.260	.188	.272	1.381	.178
	TOTALX2	.483	.195	.489	2.481	.020

a. Dependent Variable: TOTALY

6. Uji Hipotesis

a. Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.471	2.337
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALY				

b. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.957	2	75.979	13.907	.000 ^b
	Residual	147.509	27	5.463		
	Total	299.467	29			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

c. Uji Parsial T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	7.857	3.649		2.153	.040
	TOTALX1	.260	.188	.272	1.381	.178
	TOTALX2	.483	.195	.489	2.481	.020
a. Dependent Variable: TOTALY						

Lampiran 3

Surat Balasan Penelitian



Nomor : 231/B/ASF/IV/2021
Lampiran :
Hal : Surat Izin Penelitian

Kepada Yth
Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Makassar

Sehubungan dengan surat dari UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR Nomor 113.03/C.4-11/11.42/2021, Perihal Permohonan Izin penelitian, Maka dengan ini Pimpinan PT. ASAFA GLOBAL WISATA menerangkan bahwa

Nama : Fadhilah Ainun Herawan
Nim : 105721128910
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Jobdesk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata

Dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan penelitian di PT. ASAFA GLOBAL WISATA.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 14 April 2021
Hormat Kami
PT. ASAFA GLOBAL WISATA


MUH. NUR AFANDI
Direktur

PT. ASAFA GLOBAL WISATA
Jl. Landak Baru Lt. 8 No.108
Makassar
Phone / WA : 08218871904108997874314
Email : asafagotours@gmail.com
Website : www.asafatravel.com

Fadhilah Ainun Hernawan

105721128916

by Tahap Tutup



n date: 31-Aug-2021 01:04PM (UTC+0700)

n ID: 1638711871

PLAGIAT_TUTUP_SKRIPSI_FADHILAH_AINUN_HERNAWAN.docx (269.34K)

t: 9239

count: 58789

ALITY REPORT

3%	24%	5%	7%
ARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

Y SOURCES

digilibadmin.unismuh.ac.id	8%
repository.unpas.ac.id	6%
repository.unhas.ac.id	4%
repository.uin-suska.ac.id	3%
www.kampungakreditas.web.id	2%

ude quotes
ude bibliography On

Exclude matches



RIWAYAT HIDUP



Fadhilah Ainun Hermawan, lahir di Makassar pada tanggal 8 agustus 1998, anak ke dua dari tiga bersaudara dari Ibunda Hj. Ida Yunus & Ayahanda Helly Hernawan. Jenjang pendidikan, pada tahun 2004 penulis memulai pendidikan di SD mattoangin 3 dan selesai pada tahun 2010, dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Makassar selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan kembali pendidikan di SMK Negeri 1 Makassar dan lulus pada tahun 2016. Penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil jurusan program studi

Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Swt, Serta usaha dan juga doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan study nya pada tahun 2021 dengan tugas akhir/Skripsi yang berjudul "(Pengaruh Sistem Kerja dan Kejelasan Job Deks Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja pada PT. Asafa Global Wisata)"

