

---

**PENGARUH SISTEM KERJA, PROSEDUR KERJA, DAN KEJELASAN  
JOB DESK BAGI KARYAWAN TERHADAP TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INFINITE GLOBAL OTO  
CABANG MEDAN**

Khomeiny Yuniur, Davin, Salim  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to examine the effect of working system, working procedures, job desk for employees on the productivity of employees in PT. Infinite Global Oto Cabang Medan of partial and simultaneous. Employee productivity decline marked by not reaching its sales target set by the working system caused by inadequate and procedures of work and job desk employee. Population is 70 employees and in the study were included in the study were 70 employees. The methodology use multiple linear regression analysis techniques. The results of the study working system and procedure of a work as a partial did not affect productivity employees in PT Infinite Global Oto Cabang Medan. Job desk in partial influence employee productivity in PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Working system, working procedures and job desk job simultaneously influences employee productivity.*

**Keywords:** *Operating System; Working Procedures; Job Desk; Employee Productivity*

---

**PENDAHULUAN**

Industri otomotif dewasa ini berkembang sangat pesat hampir di seluruh penjuru dunia. Kemajuan industri otomotif ini tentu saja juga diikuti oleh industri komponen otomotif. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan di dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. PT. Infinite Global Oto Cabang Medan bergerak di bidang perbengkelan mobil. Produk yang ada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan adalah pencucian mobil dan perawatan mobil.

Produktivitas karyawan merupakan proses meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah jasa. Pada perusahaan PT. Infinite Global Oto Cabang Medan terjadi penurunan penjualan yang ditandai dengan tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yang diakibatkan oleh sistem kerja kurang baik, dan prosedur kerja dan *job desk* karyawan kurang jelas.

Sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. PT. Infinite Global Oto Cabang Medan belum melakukan sosialisasi mengenai sistem kerja kepada karyawan sehingga sistem kerja karyawan kurang baik mengakibatkan produktivitas kerja mengalami penurunan dan target penjualan tidak tercapai.

Prosedur kerja merupakan urutan-urutan yang telah dibuat dalam melakukan suatu pekerjaan. PT. Infinite Global Oto Cabang Medan belum melakukan sosialisasi mengenai prosedur kerja kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui prosedur kerja mengakibatkan karyawan tidak mentaati prosedur kerja perusahaan. Karyawan belum mengetahui prosedur kerja yang ada di perusahaan, sehingga perusahaan belum melakukan evaluasi terhadap standar operasional prosedur kerja.

Kejelasan *job desk* merupakan pengetahuan tentang tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, perilaku-perilaku yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu, bagaimana hal itu dilakukan, dan kebutuhan yang diperlukan. PT. Infinite Global Oto Cabang Medan belum melakukan sosialisasi mengenai *job desk* kepada karyawan sehingga karyawan tidak mengetahui *job desk* mengakibatkan proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak jelas. Karyawan kurang paham dengan jabatannya maka karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan menimbulkan keletihan karyawan dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit.

Hal tersebut menjadi suatu fenomena yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem kerja, prosedur kerja dan kejelasan *job desk* bagi karyawan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Rumusan masalah dalam penelitian adalah

1. Bagaimana pengaruh sistem kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan ?
2. Bagaimana pengaruh prosedur kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan ?
3. Bagaimana pengaruh kejelasan *job desk* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan ?
4. Bagaimana pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan ?

Berdasarkan analisis di atas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Sistem kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.
2. H<sub>2</sub>: Prosedur kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.
3. H<sub>3</sub>: Kejelasan *Job Desk* berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.
4. H<sub>4</sub>: Sistem kerja, prosedur kerja dan kejelasan *job desk* berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah PT. Infinite Global Oto Cabang Medan Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Infinite Global Oto Medan cabang Medan berjumlah 70 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan PT. Infinite Global Oto Cabang Medan dan sebanyak 30 responden digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Sistem Kerja (X <sub>1</sub> )	Suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan rancangan yang terbaik dari sistem kerja <b>Sumber:</b> <b>Sutalaksana (2013:6-10)</b>	1. Waktu 2. Tenaga 3. Psikologis 4. Sosiologi  <b>Sumber : Sutalaksana (2013:6-10)</b>	Likert
Prosedur Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu urutan-urutan pekerjaan kerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu kegiatan atau lebih yang disusun untuk menjamin adanya perlakuan yang seragam terhadap transaksi perusahaan yang terjadi <b>Sumber:</b> <b>Baridwan (2014:3)</b>	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan terhadap peraturan kerja 5. Etika Kerja  <b>Sumber : Simamora (2015:610)</b>	Likert
Kejelasan <i>Job Desk</i> (X <sub>3</sub> )	Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya <b>Sumber:</b> <b>Priansa (2014:80)</b>	1. Identifikasi pekerjaan 2. Hubungan tugas dan tanggung jawab 3. Standar wewenang dan pekerjaan 4. Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas 5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan 6. Penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya  <b>Sumber : Hasibuan (2015:33)</b>	Likert

Produktivitas Karyawan (Y)	Meningkatnya <i>output</i> (hasil) yang sejalan dengan <i>input</i> (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Sumber : Hasibuan (2015:244)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu  Sumber : Simamora (2015:610)	Likert
----------------------------	--	---	--------

## HASIL DAN PEMBAHASAN

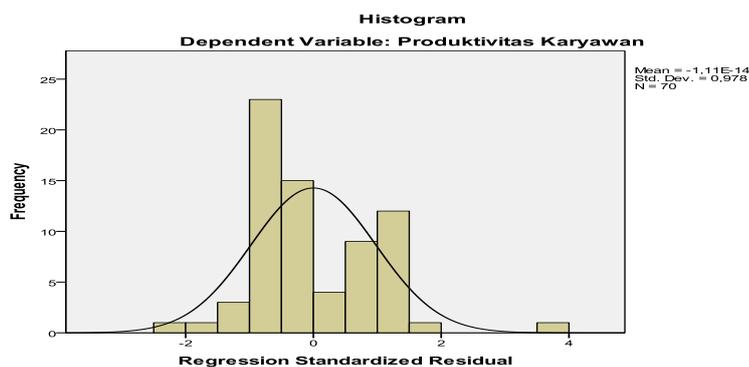
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

#### 1. Uji grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribus yang mendekati distribusi normal. Hasil uji normalitas dilihat pada grafik *histrogram* adalah:

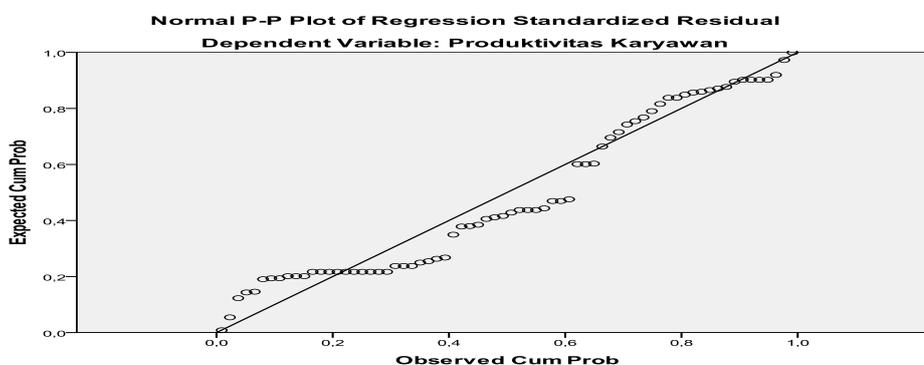


**Gambar 1. Histogram**

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada gambar 1 menunjukkan bahwa diagram histogram memperlihatkan balok-balok tinggi mengikuti pola garis melengkung membentuk gundukan sehingga diagram histogram menunjukkan distribusi data secara normal.

Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada grafik *Normal P-P Plot* adalah:



**Gambar 2. Normal P-P Plot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati dengan garis diagonal sehingga disimpulkan bahwa terdistribusi normal.

## 2. Uji statistik

Uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data terdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal

Berikut hasil uji normalitas dengan model Kolmogorov-Smirnov adalah:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23544995
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,139
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		,133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas menyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,133. Hal ini berarti terdistribusi normal, karena signifikannya  $> 0.05$  secara statistik.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ . Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 menyatakan bahwa hasil uji multikolinieritas ini didapatkan bahwa nilai Tolerance value atau nilai VIF untuk sistem kerja adalah  $0,897 > 0,1$  atau  $1,115 < 10$ . Nilai Tolerance value atau nilai VIF untuk prosedur kerja adalah  $0,820 > 0,1$  atau  $1,219 < 10$ . Nilai Tolerance value atau nilai VIF untuk kejelasan job desk adalah  $0,749 > 0,1$  atau  $1,335 < 10$ . Kesimpulan dari uji multikolinieritas adalah semua variabel independen tidak terjadi uji multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

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

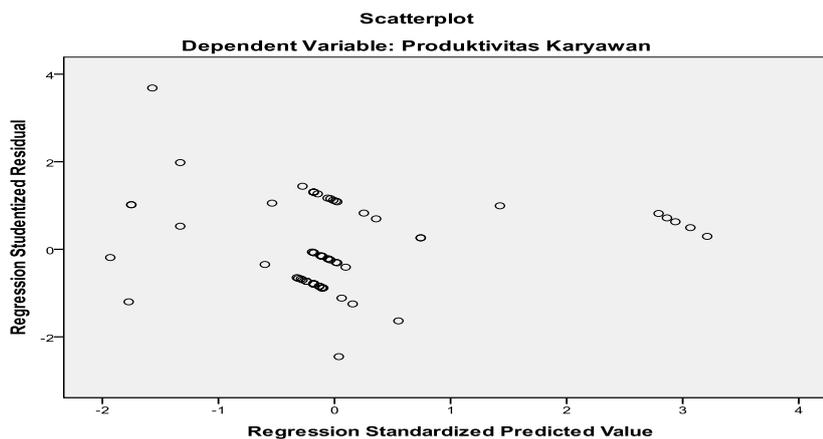
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Kerja	,897	1,115
	Prosedur Kerja	,820	1,219
	Kejelasan Job Desk	,749	1,335

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Gambar *scatterplot* untuk menganalisis apakah terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas dengan mengamati penyebaran titik-titik.



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai uji Glejser dengan nilai signifikan pada 0,627. Nilai uji Glejser LN\_EPS dengan nilai sistem kerja signifikan pada 0,235. Nilai uji Glejser prosedur kerja dengan nilai signifikan pada 0,553. Nilai uji Glejser kejelasan *job desk* dengan nilai signifikan pada 0,268. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan

dalam penelitian ini, karena signifikannya sistem kerja, prosedur kerja dan kejelasan job desk > 0,05 secara statistik.

**Tabel 4. Hasil Metode Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,925	,381		2,427	,018
	Sistem Kerja	-,060	,050	-,149	-1,198	,235
	Prosedur Kerja	-,055	,092	-,078	-,596	,553
	Kejelasan Job Desk	-,065	,058	-,152	-1,116	,268

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

### Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis regresi linier berganda menguji pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan job desk terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,847	,697		1,216	,228
	Sistem Kerja	,078	,092	,072	,849	,399
	Prosedur Kerja	-,131	,168	-,069	-,779	,439
	Kejelasan Job Desk	,858	,106	,755	8,097	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan data di atas bahwa suatu persamaan regresi untuk pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* terhadap produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan adalah:

$$Y = 0,847 + 0,078 \text{ sistem kerja} - 0,131 \text{ prosedur kerja} + 0,858 \text{ kejelasan job desk} + e$$

Koefisien dalam persamaan regresi linear berganda adalah:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 0,847 satuan artinya sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* dianggap konstan, maka produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan sebesar 0,847 satuan
- Koefisien regresi variabel sistem kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,078 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan sistem kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan sebesar 0,078 satuan.

- c. Koefisien regresi variabel prosedur kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,131 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan prosedur kerja akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan sebesar 0,131 satuan.
- d. Koefisien regresi variabel kejelasan *job desk* ( $b_3$ ) sebesar 0,858 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kejelasan *job desk* akan menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan sebesar 0,858 satuan.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6 adalah:

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 <sup>a</sup>	,570	,550	,24074

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Job Desk, Sistem Kerja, Prosedur Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi adalah besarnya *adjusted R Square* adalah 0,550, maka pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji-F)

Hasil uji hipotesis secara simultan pada Tabel 7 adalah:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis secara Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,067	3	1,689	29,141	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3,825	66	,058		
	Total	8,892	69			

a. Predictors: (Constant), Kejelasan Job Desk, Sistem Kerja, Prosedur Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 29,141 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,74, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,141 > 2,74$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job*

*desk* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji-t)

Hasil uji hipotesis secara parsial pada Tabel 8 adalah:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,847	,697		1,216	,228
	Sistem Kerja	,078	,092	,072	,849	,399
	Prosedur Kerja	-,131	,168	-,069	-,779	,439
	Kejelasan Job Desk	,858	,106	,755	8,097	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Tabel 8 menjelaskan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen adalah:

- Variabel sistem kerja mempunyai nilai signifikan  $0,399 > 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,849 < 1,99444$ ), maka sistem kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.
- Variabel prosedur kerja mempunyai nilai signifikan  $0,439 > 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,779 < 1,99444$ ) maka prosedur kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.
- Variabel kejelasan *job desk* mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,097 > 1,99444$ ) maka kejelasan *job desk* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Sistem Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian peneliti menyatakan bahwa sistem kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini terlihat dari variabel sistem kerja mempunyai nilai signifikan  $0,399 > 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,849 < 1,99444$ ).

---

Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori Romney dan Steinbart (2015) menyatakan bahwa sistem kerja adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suwarno dan Karim Abadi (2017) bahwa sistem kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mochamad Syafii (2015) dan Kosasih (2018) bahwa sistem kerja tidak dibahas. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan.

### **Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prosedur kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Variabel prosedur kerja mempunyai nilai signifikan  $0,439 > 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,779 < 1,99444$ ).

Hasil penelitian tidak sesuai dengan teori Mulyadi (2013) yang menyatakan bahwa prosedur kerja adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kosasih (2018) bahwa prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mochamad Syafii (2015) dan Suwarno dan Karim Abadi (2017) bahwa prosedur kerja tidak dibahas.

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa prosedur kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.

### **Pengaruh Kejelasan *Job Desk* terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kejelasan *job desk* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini terlihat dari variabel kejelasan *job desk* mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,097 > 1,99444$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Priasa (2014:80) menyatakan bahwa *job desk* adalah deskripsi jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mochamad Syafii (2015) bahwa kejelasan *job desk* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan dari peneliti ini menyatakan bahwa kejelasan *job desk* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan.

---

## Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Kejelasan *Job Desk* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,141 > 2,74$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil koefisien determinasi adalah besarnya *adjusted R Square* adalah 0,550, maka pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

1. Variabel sistem kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-0,849 < 1,99444$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,399 > 0,05$ .
2. Variabel prosedur kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $0,779 < 1,99444$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,439 > 0,05$ .
3. Variabel Kejelasan *job desk* secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,097 > 1,99444$  dan nilai signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ .
4. Variabel sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Infinite Global Oto Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,141 > 2,74$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Dari hasil penelitian di atas, bagi perusahaan PT. Infinite Global Oto Cabang Medan disarankan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan sistem kerja, prosedur kerja, dan kejelasan *job desk* dengan baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen SDM.

### DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan. Z. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- 
- Kosasih. 2018. Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*. Vol. 1 No. 2. ISSN: 2581-0863.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: In Media.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Romney. Marshall B & Paul John Steinbart. 2015, Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sutalaksana. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwarno. dan Karim Abadi. 2017. Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Andalan Famili Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 8 No. 2. ISSN: 2088-3145.
- Syafii. Mochamad. 2015. Pengaruh kepemimpinan, *Job Description*, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada UD. Anak Agung Sedayu.