

PENGARUH PENGEMBANGAN SISTEM KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KARYAWAN PADA PT. RADITYA DEWATA PERKASA

Putu Wiwin Aprilia Dewi¹, Ni Nyoman Suryani², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : wiwinapriadiadewi72@gmail.com

ABSTRACT

Low employee productivity is one symptom that can damage conditions in a company. At PT. Raditya Dewata Perkasa has decreased employee productivity due to a lack of understanding and ability of employees to apply the development of work systems. This study aims to determine the effect of developing work systems and work ability partially and simultaneously on employee productivity. The location of this research at PT. Raditya Dewata Perkasa. The population uses employees of PT. Raditya Dewata Perkasa and a sample of 40 employees. The data analysis technique used the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, F test and t test. From the research results, the results obtained: (1) the development of work systems has a significant positive effect on employee productivity, where the regression coefficient value is 0.197 and a significance value is 0.036. (2) work ability has a significant positive effect on employee productivity, where the regression coefficient value is 0.369 and a significance value is 0.007. (3) simultaneous development of work systems, and have a significant effect on employee productivity, where a significance value of 0.000 is obtained. The amount of influence of the independent variables on employee productivity is 55.4%. The suggestions that can be given by researchers are PT. Raditya Dewata Perkasa should provide training to employees, guide employees and provide motivation and adequate work facilities.

Keywords: *Work System Development, Work Ability, and Employee Productivity*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan Hendy Tannady (2017). Sehingga jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi maka dapat dilakukan

pengembangan sistem bagi perusahaan. Perkembangan sistem informasi sekarang sangat cepat dan pesat, tidak sedikit yang menggunakan sistem informasi untuk membantu kemudahan dalam bekerja. Sistem kerja adalah komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses organisasi, pengambilan keputusan dan kerjasama tim dalam organisasi Williams and Sawyer (2010:17) dalam Widhawati dan Damayanthi (2018).

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas karyawan menurun yang disebabkan karena perusahaan kurang mengadakan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman karyawan dalam hal pengembangan sistem kerja. Hal itu membuat para karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa terlambat untuk mengumpulkan laporan bulanan yang harus dikumpulkan pada waktu yang telah ditentukan, sehingga dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Iva Mindhayani (2016) menyatakan bahwa pengembangan sistem kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut hasil observasi yang dilakukan permasalahan produktivitas karyawan berkaitan dengan pengembangan sistem kerja adalah atasan PT. Raditya Dewata Perkasa tidak pernah mengontrol dan memberikan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan belum bisa mengaplikasikan dan memahami sistem kerja yang digunakan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Produktivitas kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien. Sistem yang efisien sendiri kerap dihubungkan dengan proses produksi yang tepat waktu, sehingga proses produksi tidak memerlukan kerja lembur dan tambahan biaya. Dengan semua keterkaitan dan hubungan di atas, wajar jika sebuah perusahaan baik itu jasa ataupun pembuat produk menginginkan sumber daya manusianya untuk senantiasa produktif, khususnya dalam proses produksi dan pelayanan konsumen (Afriandi, 2017).

Slamet Raharjo (2016) menyatakan bahwa produktivitas karyawan berpengaruh oleh kemampuan kerja, untuk itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan

produktivitas kerja mereka sendiri. Menurut hasil observasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa bahwa kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pengolahan data, di antaranya masih banyak karyawan yang belum menguasai sistem *Bee Accounting*. Sehingga karyawan tidak memiliki *skill* dalam menguasai sistem *Bee Accounting* dan pengalaman kerja karyawan masih belum memadai dalam hal pengetahuan dan keterampilan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan bagi karyawan terutama bagi karyawan yang baru direkrut. Selain itu masih kurangnya berbagi pengetahuan antara karyawan yang sudah menguasai sistem *Bee Accounting* dengan karyawan yang baru direkrut. Hal ini akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang baru menjadi menurun.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (goal setting theory) (Riggio, dalam Rini & Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana

persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

2.2 Pengembangan Sistem Kerja

Perancangan sistem kerja adalah suatu ilmu yang mempelajari prinsip-prinsip dan teknik-teknik untuk mendapatkan suatu rancangan sistem kerja yang terbaik. Dalam penerapannya, pengembangan sistem kerja akan berinteraksi dengan berbagai ilmu lain didalam disiplin teknik industri untuk secara bersamaan mencapai keadaan optimal dari suatu sistem produksi dalam arti kata yang luas, yaitu sistem yang terdiri dari komponen-komponen manusia, bahan, mesin, peralatan, dan uang. (Prandhana, *et al.*, 2016).

2.2 Kemampuan Kerja

Assauri (2015) menyatakan kemampuan seseorang meliputi kemampuan potensi atau intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013).

2.3 Produktivitas Karyawan

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2016:99), Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang

dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung

dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

III. KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

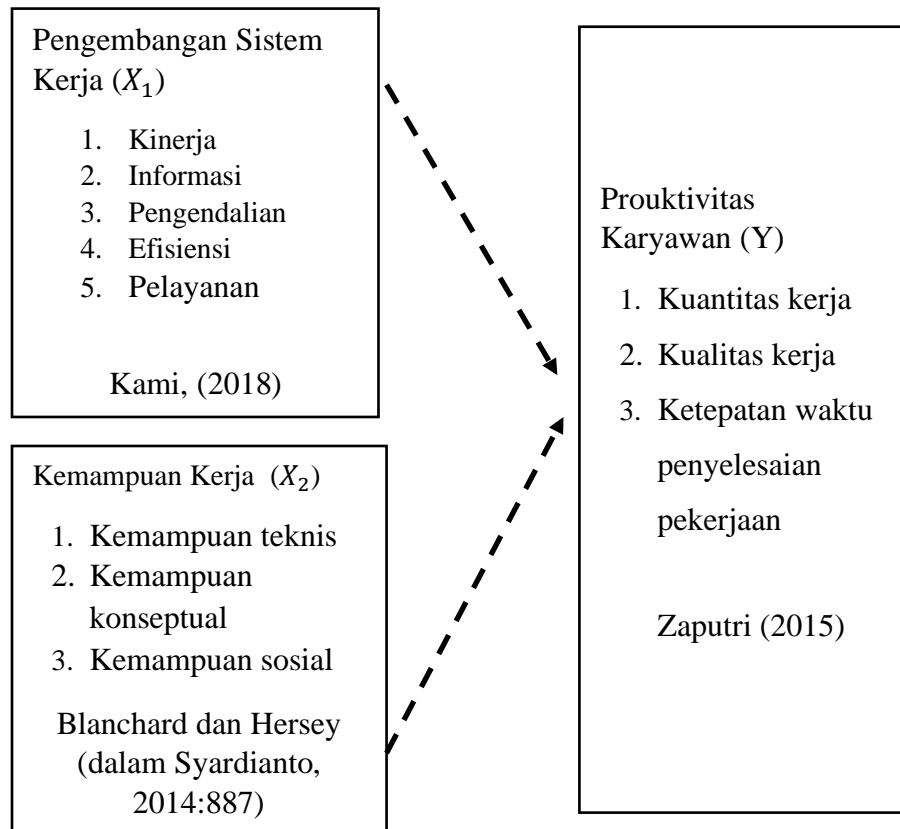
Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional Manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dari aspek-aspek lainnya. Sumber Daya Manusia juga memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Rosyidawaty 2018).

Menurut Ananda et al, (2014) pengaruh dari keterlibatan yang tinggi dari pengguna dalam pengembangan sistem informasi diharapkan dapat membuat pengembangan terhadap sistem informasi menjadi lebih sering diterapkan di perusahaan dan dapat disosialisasikan agar dapat membuat kinerja sistem kerja itu menjadi baik.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2012; 61), kemampuan kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil.

Menurut Afriandi, (2017) produktivitas adalah sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan. Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien.

Gambar 3.2
Model Penelitian Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Tingkat Produktifitas Karyawan pada Perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa.



Sumber : Hasil Berpikir Peneliti (2020)

3.2 Hipotesis

1. Pengembangan sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
3. Pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Tempat untuk melakukan penelitian ini adalah di PT. Raditya Dewata Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Canggü No.17R, Canggü, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung.

4.2 Obyek penelitian

Obyek penelitian untuk penelitian ini adalah pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa.

4.3 Identifikasi variabel

Menurut Sugiyono (2014:96) variabel penelitian adalah suatu atribut atas sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel terikat atau variabel *dependent* dan variabel bebas atau variabel *independent*. Adapun yang dimaksudkan dengan variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat atau variabel *dependent* (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsukuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan.

2. Variabel bebas atau variabel *independent* (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah pengembangan sistem kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variabel-variabel dalam penulisan penelitian, maka secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengembangan Sistem Kerja (X_1)

Pengembangan sistem kerja dapat memberikan manfaat bagi PT. Raditya Dewata Perkasa dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, agar aktivitas dalam rantai nilai dan dijalankan dengan efektif dan efisien.

2) Kemampuan Kerja (X_2)

PT. Raditya Dewata Perkasa akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

3) Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas kerja PT. Raditya Dewata Perkasa mampu melakukan pekerjaan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

4) Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang kemudian dideskripsikan dengan menggunakan kalimat (Sugiyono, 2017:23). Data yang tidak berupa angka-angka dan kebenarannya tidak dapat dihitung seperti gambaran umum tentang perusahaan melalui wawancara.
2. Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data. data sekunder menurut Sugiyono (2017) adalah data yang bukan diusahakan oleh peneliti melainkan telah diusahakan oleh pihak lain terlebih dahulu, dalam bentuk yang sudah jadi yang berupa dokumen, dikumpulkan dan diolah oleh pihak-pihak terkait berupa laporan bulanan.

4.6 Populasi dan Sampel

- 1) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa sebanyak 40 orang.
- 2) Sampel
Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya, pada penelitian populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang yang dinamakan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliabel jika $\text{Alpha Cronbach} > 0,50$ (Supriyadi 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyastama Romie (2017: 117) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.

Menurut Ghozali (2009) pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*variance inflation factor*) dan

toleran-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada diatas 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser dengan melihat probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan yaitu 5% atau 0,05.

Uji Hipotesis

Uji F-Test

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang nyata secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Dalam pengujian ini nilai F (sig) akan dibandingkan dengan nilai signifikansinya pada derajat signifikan (α) 5% atau dengan melihat probabilitasnya lebih kecil dari α

Uji T-test

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen (Y). Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial atau

pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dan signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut priyastama Romie (2017: 154) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent dan memprediksi variabel dependen dengan variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan analisis faktor, suatu item yang diakui valid jika memiliki loading faktor lebih besar dari 0,3 dan juga memiliki kecukupan sampel lebih besar dari 0,5 (Supriyadi, 2016).

Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliabel jika $Alpha\ Cronbach > 0,60$ (Supriyadi 2016).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,617	1,183		3,057	0,004
	Pengembangan sistem kerja	0,197	0,091	0,348	2,178	0,036
	Kemampuan kerja	0,369	0,130	0,453	2,834	0,007
R : 0,745						
R Square : 0,554						
Adjust R Square : 0,530						
F : 23,018						
Sig F : 0,000						

Uji T-test

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5.16 diatas dapat diperoleh hasil uji t yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan sistem kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,197 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti variable pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,369 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti

variable kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F-test

Berdasarkan (Uji F) pada Tabel 5.16 menunjukan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 di tolak dan H_3 di terima.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan Tabel 5.16 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,554. hal ini berarti $(0,554 \times 100\%) = 55,4\%$ variasi variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 55,4\% = 44,6\%)$ dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,197 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,369 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hubungan Antara Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sebara bersama-sama pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas karawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa, begitu juga sebaliknya semakin buruk pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja maka akan menurunkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan pengembangan sistem kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa
3. Pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang harus lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam

menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian tersebut jumlah responden yang hanya 40 (empat puluh) orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan simpulan tersebut di atas, maka dapat disarankan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa dipengaruhi oleh pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja maka sudah seharusnya atasan atau pimpinan memperhatikan ketiga variabel tersebut dengan lebih baik. Untuk itu disarankan :

1. Dari hasil analisis terhadap hasil kuesioner variabel pengembangan sistem kerja menunjukkan bahwa indikator kinerja memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator pengembangan sistem kerja lainnya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan cara mengaplikasikan sistem kerja guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Dari hasil analisis terhadap hasil kuesioner variabel kemampuan kerja menunjukkan bahwa indikator kemampuan social memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator kemampuan kerja lainnya. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan dan pemahaman teori guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Variabel produktivitas karyawan secara keseluruhan perlu mendapatkan dan menekankan pada tugas yang di berikan pada karyawan seperti memberikan pelatihan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Annisa Nurmasari Widyaningtyas. Pengaruh Kemampuan Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak, Formalisasi Pengembangan Sistem, Serta Program Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada RS Islam Klaten). Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2019.

Bernadeta Asri Rejeki Tulodo dan Achmad Solichin. Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi Care Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 10, No. 1, 2019. e-ISSN: 2301-8313.

Carsenda Efendi, Agus Sutarjo dan Budi Gunawan. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang. JM. Vol. 7, No. 1, 2019. Hal : 105-116. ISSN 2355-0376.

Indra Fatmawati, Dwi Cahyono dan Astrid Maharani. Pengaruh Partisipasi Pemakai Sistem

- Informasi, Kemampuan Pemakai Sistem Informasi, Ukuran Organisasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *International Journal Of Social Science And Business*. Vol. 3, No. 1, 2019. P-ISSN : 26614-6533, E-ISSN : 2549-6409.
- Inayati Nasrudin dan Sofiani Nalwin Nurbani. Perbaikan Sistem Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Efektivitas Waktu Kerja Produksi Bagi Pengusaha Kerupuk Kulit Dorokdok (UMKM) Di Sukarenggang Kabupaten Garut. *ReTIMS*. Vol. 1, No. 2, 2019.
- Indra Prasetyo dan Fatimah Riswati. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumenep. Universitas Wijaya Putra Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*. Vol. 2, No. 2. ISSN 2612-2142.
- Iva Mindhayani dan Hari Purnomo. Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jurusan Teknik Industri, Universitas Widya Mataram Yogyakarta. *Jurnal PASTI*. Vol. 10. No. 1. Hal 98-107. 2016.
- Jauhari Arianto. Pengaruh Semangat Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syahriah Cabang Kota Bengkulu. Skripsi. Program Studi Perbankan Syahriah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri IAIN Bengkulu. 2019.
- Mouna Kaser, Samma Faiz Rasool dan Madeeha Samma. High Performance Work System Is The Accelerator Of The Best Fit And Integrated HR-Practices To Achieve The Goal Of Productivity: A Case of Textile Sector In Pakistan. *GMJACS*. Vol. 8, No. 1, 2018.
- Nurlaely Bazighoh dan Shinta Permata Sari. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional dan The 6th Call For Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putri Ferisyah, Sri Rahayu dan Djusminar Zultilisna. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Proceeding of Management* : Vol. 6, No. 2. 2019.
- Rina Ramadhani. Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *e- Journal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 6, No. 4. Hal 2069-2080. 2018.
- Steven Alter, Ph.D. *The Work System Method: System Thinking for Business Professionals*.

- Skripsi. *The University of San Francisco Business Analytics an Information Systems*. 2011.
- Sudibyo Budi Utomo dan Siti Nuraeni. Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 4, No. 12, 2019. p-ISSN : 2541-0849. e-ISSN : 2548-1398.
- Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita dan M. Mukeri Warso. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, Vol. 2, No. 2, 2016.
- Shirzad Mohammed Mahdi, Shaho Muhammad dan Heersh Mohammed Nader. The Impact of High Performance Work System (HPWS) on Employee Productivity as Related to Organizational Identity and Job Engagement. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol. 6, No. 39, 2014.
- Silfa Rino. Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia. *Jom FEKON*. Vol. 2, No. 2 . 2015.
- Wala Erpurini. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Tirta Bening AMDK Kabupaten Cianjur. *Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim*. *Jumper* Vol. 1, No. 1, 2019.