

PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, SISTEM KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN GIANYAR

Ni Kadek Saras Jenita¹, Ni Putu Yeni Astiti², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kadeksaras16@gmail.com

Abstrak

Produktivitas pegawai yang rendah merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar mengalami penurunan produktivitas kerja pegawai karena kurangnya pemahaman tentang deskripsi pekerjaan, sistem kerja yang sering mengalami kendala serta kurangnya pelatihan bagi pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Lokasi penelitian ini di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Populasi dan sampel berjumlah 34 orang pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji T.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,264 dan nilai signifikansi 0,005 (2) sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,640 dan nilai signifikansi 0,000 (3) pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,177 dan nilai signifikansi 0,018.

Kata Kunci: *Job Description*, Sistem Kerja, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Fakir miskin merupakan masalah utama negara yang sedang membangun termasuk Negara Indonesia, dimana penanggulangannya perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh, kreatif dan berkesinambungan. Permasalahan fakir

miskin merupakan agenda serius yang sedang dihadapi dan tanggulangi oleh wilayah provinsi Bali khususnya Kabupaten Gianyar. Maka dari itu peran pemerintah Kabupaten Gianyar sangat diperlukan dalam hal ini Dinas Sosial yang berfokus pada pembangunan kesejahteraan sosial

harusnya sangat berperan dalam menuntaskan masalah kemiskinan.

Produktivitas kerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka sasaran kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas pegawai menurun, hal ini disebabkan karena penerapan *job description* yang kurang tepat, sistem kerja yang sering mengalami kendala serta kurangnya pelatihan kerja bagi pegawai.

Perteka (2020) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja yang dapat dilihat dari penurunan nilai SKP, hal ini berkaitan dengan kurang jelas dan tepatnya *job description* (deskripsi kerja) yang diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian dan *job description* yang tepat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Nasrudin dan Nurbani (2019) menyatakan bahwa dengan adanya

sistem kerja dan prosedur kerja yang memadai maka manfaatnya akan berdampak pada kemudahan para pegawai dalam bekerja dapat diatasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar bahwa terdapat fenomena pada sistem kerja. Sistem kerja yang berlaku sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, tetapi pengimplementasiannya tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Salah satu contohnya sistem absensi, pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sistem absensi pegawai menggunakan absen sidik jari tetapi banyak pegawai yang mengeluhkan sistem absensi yang tiba-tiba error. Dalam hal ini perlu adanya pengecekan sistem absensi agar masalah sistem yang sering error dapat diatasi dan tidak banyak menyita waktu sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Lubis dan Sunada (2020) menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang cukup, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru sehingga dapat mempunyai pengalaman kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari lima belas orang pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar bahwa terdapat fenomena pada pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar hanya berupa diklat, pelatihan berupa diklat jabatan hanya untuk pegawai tertentu dan tidak semua pegawai

mendapatkan diklat tersebut, sehingga banyak pegawai yang harus belajar atau berlatih sendiri untuk menguasai pekerjaan mereka. Dalam hal ini perlu adanya perhatian khusus dimana pelatihan mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal-Setting Theory*

Teori *goal setting theory* dipelopori pertamakali oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Goal setting theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antar 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).

2.2 *Produktivitas Kerja Pegawai*

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2017:94).

Menurut Sutrisno (2019:104), produktivitas kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat kerja
4. Perkembangan diri
5. Mutu dan efisiensi

2.3 *Job Description*

Deskripsi kerja (*job description*) adalah dokumen yang menyatakan gambaran tentang tugas, tanggung jawab dan fungsi dari suatu pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi (Trueick, 2017).

Menurut Dessler (2020), *job description* atau deskripsi kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Identifikasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
4. Wewenang
5. Standar kinerja
6. Kondisi kerja
7. Spesifikasi pekerjaan

2.4 *Sistem Kerja*

Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Heriyanto, 2018).

Menurut Kami (2018), sistem kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kinerja
2. Informasi
3. Pengendalian
4. Efisiensi
5. Pelayanan

2.5 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar, 2020:22).

Menurut Hendra (2020), pelatihan kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. *Trainer*
2. *Trainee*
3. *Material*
4. *Goals*
5. *Method*
6. *Target*

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Hasibuan, 2017:94). Indikator dari deskripsi kerja (*job description*) adalah identifikasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, wewenang, standar kinerja, kondisi kerja, spesifikasi pekerjaan (Dessler, 2020).

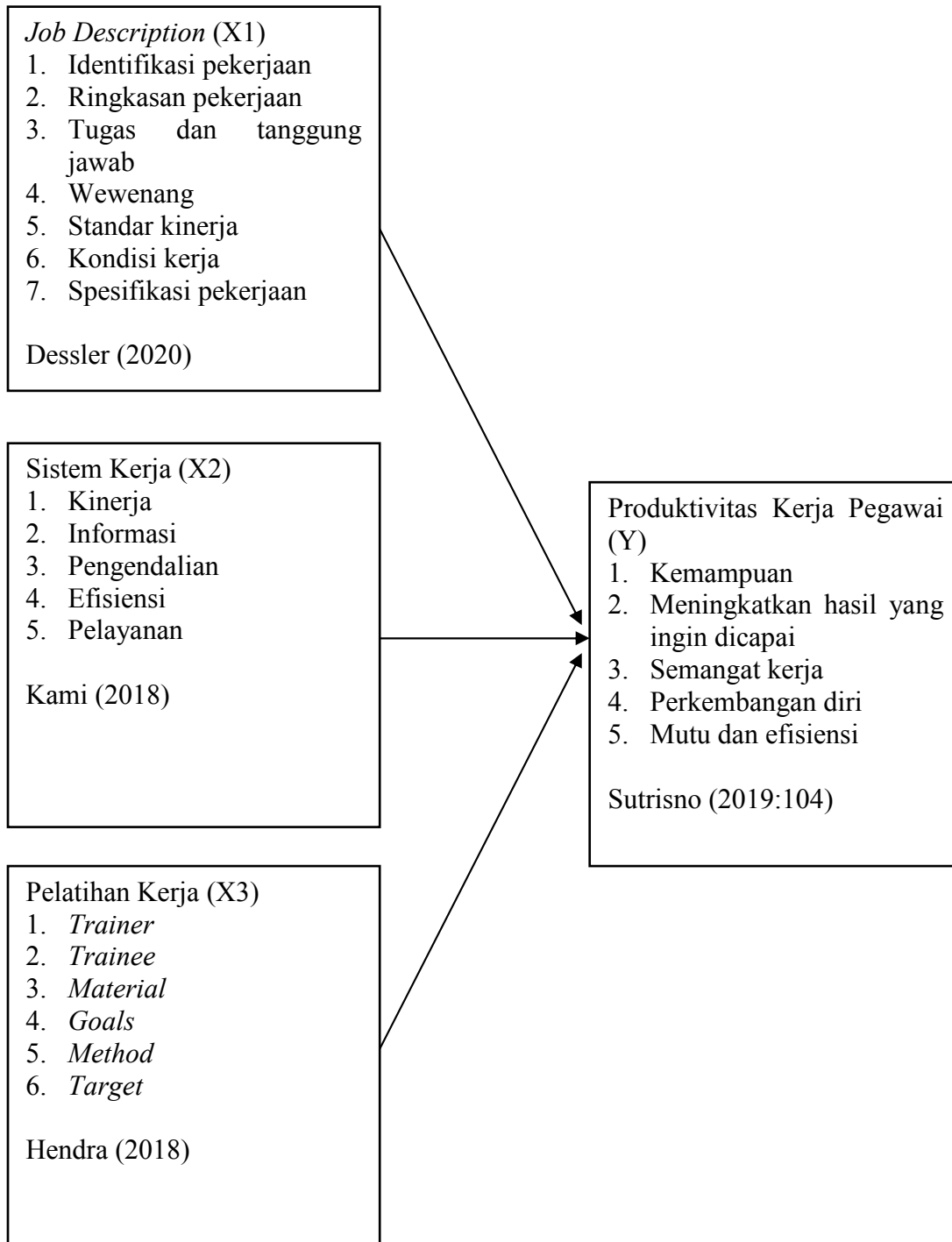
Sistem kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Heriyanto, 2018). Adapun beberapa indikator sistem kerja antara lain kinerja, informasi, pengendalian, efisiensi, pelayanan (Kami, 2018).

Pelatihan kerja adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang pekerja (Ajabar, 2020:22). Adapun beberapa indikator pelatihan kerja antara lain *trainer*, *trainee*, *material*, *goals*, *method*, *target* (Hendra, 2020).

Pengaruh antara *job description* terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan penelitian Perteka (2020) menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh antara sistem kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan penelitian Dewi (2021) menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan penelitian Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Gambar 3.2

Model Penelitian Pengaruh *Job Description*, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

- H1 : *Job Description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- H2 : Sistem Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- H3 : Pelatihan Kerjaberpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, yang terletak di Jalan Kesatrian No. 18 B Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian ini adalah *job description*, sistem kerja, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja.

4.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68), menyatakan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Sugiyono (2019:69), menyatakan bahwa variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, variabel bebas (X) adalah *job description* (X1), sistem kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3).

2. Variabel Terikat (Y)

Sugiyono (2019:69), menyatakan bahwa variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja pegawai (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian adalah unsur peneliti yang terikat dengan variabel yang terdapat dalam judul peneliti. Definisi operasional variabel dalam peneliti ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Job Description (X1)

Deskripsi kerja (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam pekerjaan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

2. Sistem Kerja (X2)

Sistem kerja adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran tertentu. Pendekatan sistem merupakan jaringan kerja dari prosedur lebih menekankan urutan-urutan operasi di dalam sistem.

3. Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan kerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas pegawai. Dalam proses pelatihan, kinerja kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik.

4. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif (Sugiyono, 2019:17).
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2019:296).

4.6 Metode Penentuan Sampel

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar yang berjumlah 34.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan

populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Metode Observasi
2. Metode Wawancara
3. Metode Dokumentasi
4. Metode Kuesioner

4.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51), uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Di mana, suatu kuesioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah bentuk suatu uji yang digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45).

4.9 Teknik Analisis Data

Adapun uraian dari masing-masing Teknik analisis data yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:226).

2. Analisis Inferensial

Inferensial adalah teknik analisis untuk menjawab uji hipotesis berdasarkan hasil respon dari responden atau sampel pada kuesioner. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran. Bila peluang kesalahan 5% maka peluang kepercayaan sebesar 95% (Sugiyono, 2018:199).

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali, (2018:95) Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent).

B. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018:161) uji asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (*independent*).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glesjer apabila probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara *job description*, sistem kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

D. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2018:97) Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

E. Uji Model Fit (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan.

F. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali, (2018:98). Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi 0,05 maka hipotesis ditolak.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya

suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang

dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

5.2 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.12
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.481	1.481		-2.351	0.025
<i>Job Description</i>	0.264	0.087	0.303	3.026	0.005
Sistem Kerja	0.640	0.105	0.604	6.103	0.000
Pelatihan Kerja	0.177	0.071	0.168	2.494	0.018
R					0,942
<i>R Square</i>					0,887
<i>Adjusted R Square</i>					0,875
<i>F Statistic</i>					78,177
Signifikansi Uji F					0,000

2. Uji T (t-test)

Pengujian statistikt-tes digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 dapat paparkan sebagai berikut :

- a) Pengujian Hipotesis Pertama
Berdasarkan Tabel 5.12 variabel *job description* (X1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,303 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka *job description*(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai(Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, dengan demikian hipotesis pertama diterima.
- b) Pengujian Hipotesis Kedua
Berdasarkan Tabel 5.12 variabel sistem kerja (X2) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,604 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka sistem kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai(Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
- c) Pengujian Hipotesis Ketiga
Berdasarkan Tabel 5.12 variabel pelatihan kerja (X3) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,168 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka pelatihan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai(Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

3. Uji F

Menurut Ghozali (2018:98), apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau $p \text{ value} < 0,05$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaliknya jika $p \text{ value} \geq$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan tidak layak uji. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *job description*, sistem kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 dapat diketahui besarnya *adjusted R square* adalah 0,875. Hal ini berarti *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,264 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job description* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Perteka (2020), Yunior (2021), Recky (2018), Wahyuni (2022), Hernawan (2021), menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,640 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan

oleh Dewi (2021), Aziz, dkk., (2022), Tahir (2021), Parengkuan (2018) menyatakan bahwa sistem kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,177 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Kustini dan Sari (2020), Sarwani (2020), Purwodono (2018), Parashakti (2021), menemukan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

VI. PENUTUP

1. Simpulan

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

- 1) *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, sehingga semakin baik *job description* maka akan semakin

meningkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

- 2) Sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sehingga semakin baik sistem kerjanya semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
- 3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, sehingga semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

2. Keterbatasan dan Saran

A. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seperti; kepemimpinan, tata ruang kantor, lingkungan kerja, kompensasi dan konflik kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat

digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

B. Saran

Dalam penelitian yang mengkaji hubungan 4 (empat) variabel yaitu *job description*, sistem kerja, pelatihan kerja dan produktivitas kerja terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu:

- 1) Bagi Dinas Sosial Kabupaten Gianyar
- a) Peneliti sarankan agar perusahaan memberikan spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk setiap pegawai agar pegawai mampu memahami pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari.
- b) Peneliti sarankan agar perusahaan memberikan waktu kerja serta waktu istirahat yang jelas dan cukup agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.
- c) Peneliti sarankan agar perusahaan melibatkan semua karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja serta membuat metode pelatihan yang mudah agar lebih cepat dipahami oleh karyawan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil besarnya *adjusted R square* menunjukkan angka sebesar 0,875. Hal ini berarti *job description*, sistem kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seperti motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, konflik kerja dan masih banyak lagi variabel bebas lainnya, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Cham, S., Algashami, A., Mcalaney, J., Stefanidis, A., Phalp, K., & Ali, R. 2019. Goal Setting For Persuasive Information System. *International Technology Persuasif*, pp. 237-253.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dewi, Putu Wiwin Aprilia. 2021. Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. *Jurnal Emas*, Vol. 2, No. 3, pp. 209-220.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-12.
- Heriyanto, Y. 2018. Perancangan Sistem Informasi Rental Mobil Berbasis Web Pada PT. APM Rent Car. *Jurnal Intra-Tech*, Vol. 2, No. 2, pp: 67-69.
- Kustini, E., & Sari, N. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumen Redja

- Abadai-BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 3, No. 3, pp. 303-311.
- Locke, E. A. 1968. Toward a Theory Of Task Motivation And Incentives. *Organizational Behavior And Human Performance*, Vol. 3, No. 2, pp. 157-189.
- Lubis, A. N., & Suhada. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk-Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No. 4, pp. 314-320.
- Nasrudin, I., & Nurbani, S. N. 2019. Perbaikan Sistem Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Efektivitas Waktu Kerja Produksi Bagi Pengusaha Kerupuk Kulit Dorokdok (UMKM) di Sukarenggang Kabupaten Garut. *Jurnal Universitas Sangga Buana Bandung*, Vol. 1, No. 2, pp. 96-103.
- Perteka, I Wayan Ekastana Senadwipa. 2020. Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *Jurnal Values*, Vol. 1, No. 4, pp. 60-70.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Trueick, Alison. 2017. *4 Differences Between A Job Description And A Job Specification*. CPL Work The Future.