

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

Putu Dara Ari Suandari¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: daraarisuandari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial dan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Populasi menggunakan karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa dan sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana diperoleh nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi, (2) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana diperoleh nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi, (3) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana diperoleh nilai koefisien regresi dan nilai signifikansi, (4) secara simultan pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dimana diperoleh nilai signifikansi. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah PT. Raditya Dewata Perkasa Kuta hendaknya agar menyediakan kegiatan pelatihan kepada karyawan, agar mampu meningkatkan kemampuan kerja serta disarankan agar memberikan motivasi yang mendukung bagi karyawan dan fasilitas kerja yang baik.

Kata kunci: Pengembangan Sistem Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work system development, work ability and work motivation both partially and simultaneously on employee work productivity. The location of this study is at PT. Raditya Dewata Perkasa. The population uses PT. Raditya Dewata Perkasa and a sample of 40 employees. Data analysis techniques use Validity Test, Reability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Anaisis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. From the results of the study, the results were obtained: (1) the development of the work system had a significant positive effect on employee productivity, where the value was obtained of the regression coefficient and the significance. (2) workability has a significant positive effect on employee productivity, where was obtained regression coefficient and a significance obtained. (3) work motivation has a significant positive effect on employee productivity, where was obtained regression coefficient and a significance obtained. (4) simultaneously the development of the work system, work ability and work motivation have a significant effect on employee productivity, where was obtained significance. The advice that researchers can give is PT. Raditya Dewata Perkasa Kuta should provide training activities to

employees, in order to be able to improve work ability and it is recommended to provide supportive motivation for employees and good work facilities.

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

PENDAHULUAN

Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut hasil observasi yang sudah dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa ditemukan bahwa adanya kecenderungan produktivitas karyawan menurun. Tahun 2020 target yang ditetapkan perusahaan sebesar 85 Juta namun pada kenyataannya masih banyak realisasi penjualan yang tidak terpenuhi. Tahun 2020 hanya bulan Juli yang melebihi target sedangkan sisanya jauh dari target. Tahun 2021 masih sama dengan tahun sebelumnya, dimana dari data diketahui jika tingkat realisasi masih rendah bahkan tidak ada yang memenuhi target sebesar 90 Juta. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Devisi Marketing dijelaskan bahwa penurunan produktivitas kerja yang dilihat melalui jumlah tercapainya target dan realisasi kerja karyawan yang disebabkan karena perusahaan kurang mengadakan pelatihan sehingga menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja dan pemahaman karyawan dalam hal pengembangan sistem kerja.

Menurut Rosyelowati dan Cahyaning (2014) sistem kerja adalah suatu organisasi yang berperan penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Dibutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas guna mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas. Hal mendasar dalam pengembangan sistem dan perancangannya, penganalisa sistem merupakan bagian dari tim yang berfungsi mengembangkan sistem yang memiliki daya guna tinggi dan memenuhi kebutuhan pemakai akhir. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan sistem kerja selain itu juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Suatu sistem yang sukses diimplementasikan adalah sistem yang mempunyai kinerja yang baik yang berarti bahwa sistem tersebut mempunyai kemampuan hardware dan software dalam mendukung sistem dan kemudahan dalam pemakaiannya yang berdampak pada peningkatan produktivitas individu maupun organisasi (Hanadia, dkk., 2017).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemampuan kerja. Menurut Thoah (2011:15) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan berkaitan dengan kemampuan kerja, ditemukan permasalahan yaitu kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melakukan pengolahan data, di antaranya masih banyak karyawan yang belum menguasai sistem *Bee Accounting*.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan berkaitan dengan motivasi kerja, ditemukan permasalahan yaitu atasan kurang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik agar mempunyai nilai dan kualitas serta dapat di pertanggung jawabkan sehingga para karyawan mempunyai kepercayaan diri untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Dari fenomena atau latar belakang permasalahan dan isu yang muncul pada PT. Raditya Dewata Perkasa, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Tingkat Produktifitas Karyawan pada Perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah pengembangan sistem kerja berpengaruh terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?
- Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap tingkat produktifitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa?

TINJAUAN PUSTAKA

- **Goal Setting Theory**

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Riggio, dalam Rini dan Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan sebagai faktor penentu.

- **Pengembangan Sistem Kerja**

Menurut Kami (2018) pengembangan sistem dapat berarti menyusun sistem yang baru untuk menggantikan sistem yang lama secara keseluruhan atau untuk memperbaiki sistem yang sudah ada. Menurut Raminda dan Ardini (2014), sistem kerja adalah suatu kombinasi dari perangkat lunak, perangkat keras dan manusia dalam pengolahan beberapa data untuk menghasilkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan.

- **Kemampuan Kerja**

Timpe (2013) menyatakan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. 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).

- **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

- **Produktivitas Karyawan**

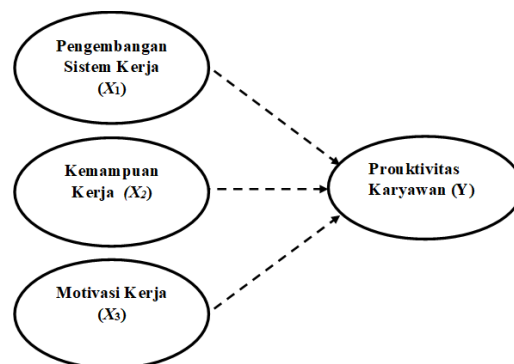
Produktivitas kerja Machmed Tun Ganyang (2018:176) merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut pendapat Edy Sutrisno (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.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

- **Hipotesis**

H1: Pengembangan sistem kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

- H2: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.
- H4: Pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

METODE PENELITIAN

Tempat untuk melakukan penelitian ini adalah di PT. Raditya Dewata Perkasa yang beralamat di Jl. Raya Canggung No.17R, Canggung, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data dengan dokumentasi, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program statistik yaitu Statistical Package of Social Science (SPSS) Statistics 24. Menurut Ghazali (2016), bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas karyawan
X1 : Pengembangan sistem kerja
X2 : Kemampuan kerja
X3 : Motivasi Kerja
a : Konstanta
b : Koefisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan produktivitas karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel 0,312. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

- **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil bahwa semua variabel bebas yaitu *empowerment*, *team work* dan motivasi sama-sama mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

- **Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

-

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.025	.634		1.617	.115
	Pengembangan sistem kerja	.134	.045	.278	2.982	.005
	Kemampuan kerja	.243	.082	.297	2.952	.006
	Motivasi kerja	.291	.062	.443	4.695	.000
R						.957
R Square						.916
Adjust R Square						.909
F						131.521
Sig F						0.000

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 1,025 + 0,134 X_1 + 0,243 X_2 + 0,291 X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$a = 1,025$ Nilai konstanta sebesar 1,025 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (produktivitas karyawan) adalah sebesar 1,025 satuan

$b_1 = 0,134$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,134, menunjukkan bahwa jika pengembangan sistem kerja X_1 naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,134.

$b_2 = 0,243$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,243, menunjukkan bahwa jika kemampuan kerja X_2 naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243.

$b_3 = 0,291$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,291, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja X_3 naik satu satuan sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,291.

- **Analisis Determinasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,909. hal ini berarti $(0,909 \times 100\%) = 90,9\%$ variasi variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 90,9\% = 9,1\%)$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

- **Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antara pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga H_0 di tolak dan H_4 di terima.

- **t (t-test)**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel pengembangan sistem kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,134 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti variabel pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,243 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,291 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

- **Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,134 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa begitu juga sebaliknya semakin rendah pengembangan sistem kerja yang diterapkan maka akan menurunkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa. Menurut Azhar Susanto (2013:8), sistem kerja dibangun dengan tujuan utama yaitu untuk mengolah data yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. 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).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari hasil penelitian dari Elyas dkk., (2020), Pramesti dkk., (2021), Putra dan Sobandi, (2019), Nursaumi, (2022), yang menyatakan bahwa pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik pengembangan kerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

- **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,243 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kemampuan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu pekerja atau karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka itu sendiri. Caroline dan Susan (2014), menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri, salah satunya adalah kemampuan kerja. Menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dengan kemampuan kerja yang baik maka kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan akan semakin baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Ramadhani, (2018), Elyas dkk., (2020), Pramesti dkk., (2021), serta Novita dan Asmadianto, (2021) yang menyebutkan jika kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,291 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut Efendi et al. (2020) motivasi kerja itu ialah suatu pendorong semangat kerja karyawan agar karyawan bekerja seoptimal mungkin, giat bekerja dan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai, supaya setiap individu pekerja mau bekerja keras dan mereka antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggi yaitu berdasarkan kebutuhannya. Oleh karena itu, wajib sebagai seorang atasan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, hal ini sangat penting dan diperlukan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Prayudi, (2020), Lakmiari, (2019), Nangoy dkk., (2020), Andika Rindi, (2019), Indahyati dan Yanita, (2020), Saleh dan Utomo, (2018), serta peneltiian dari Sinaga, (2020) yang menyebutkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik motivasi kerja bagi karyawan maka mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

- **Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sebara bersama-sama pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa, begitu juga sebaliknya semakin buruk pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan menurunkan produktivitas karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa. Teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012), bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kemampuan kerja.

Simamora (2004:273) Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Menurut pendapat Porter dan Miles (1999:426), tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu kemampuan, motivasi dan sistem kerja. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan kerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), meyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian produktivitas kerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai produktivitas kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang produktivitas kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Sahat Siregar (2016) yang menyimpulkan bahwa pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 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.

- 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.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa.
- Pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan sistem kerja kemampuan kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa.

Keterbatasan dan Saran

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 yaitu keterbatasan dalam jumlah responden yang hanya 40 (empat puluh) orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Maka peneliti selanjutnya perlu untuk memperluas cakupan jumlah responden penelitian untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara variabel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- Dari variabel pengembangan sistem kerja pernyataan “Saya meningkatkan pengendalian untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan-kesalahan serta kecurangan yang terjadi dan akan terjadi” memiliki nilai rata-rata terendah. Disarankan kepada pimpinan PT. Raditya Dewata Perkasa memberikan pelatihan dan pengetahuan yang mampu membantu karyawan mendeteksi permasalahan mengenai system kerja pada perusahaan sebagai pengendalian awal bagi karyawan.
- Dari variabel kemampuan kerja pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif” memiliki nilai rata-rata terendah. Disarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa mampu memberikan motivasi yang akan memberikan dukungan baik secara finansial ataupun mental, jadi karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- Dari variabel produktivitas karyawan “Saya mendapatkan kebutuhan fisik, seperti kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor” memiliki nilai rata-rata terendah. Disarankan kepada pimpinan PT. Raditya Dewata Perkasa menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan seperti alat ATK, ruangan yang memadai dan nyaman, serta peralatan kerja penunjang pekerjaan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Rindi, dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Annisa Nurmasari Widyaningtyas. 2019. 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.
- Ayu Eliani. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medang*. Medan.
- Bernadeta Asri Rejeki Tulodo dan Achmad Solichin. 2019. 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. e-ISSN: 2301-8313.
- Carsenda Efendi, Agus Sutarjo dan Budi Gunawan. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang. JM*. Vol. 7, No. 1, Hal : 105-116. ISSN 2355-0376.
- Elyas, R., Pardede, E., dan Gaol, J. L. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba International Medan. *Jurnal Prointegrita*, 4(2), 326–335.
- Harimurt, C. D. 2018. *Analisis Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Indahyati, H. N., dan Yanita, H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 18(3), 276–282.
- Indra Fatmawati, Dwi Cahyono dan Astrid Maharani. 2019. 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, P-ISSN : 26614-6533, E-ISSN : 2549-6409.
- Inayati Nasrudin dan Sofiani Nalwin Nurbani. 2019. Perbaikan Sistem Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Efektivitas Waktu Kerja Produksi Bagi Pengusaha Kerupuk Kulit Dorokdok (UMKM) Di Sukarenggang Kabupaten Garut. *Jurnal ReTIMS*. Vol. 1, No. 2,
- Inneke Putri. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya*. Jemur Sari No. 67 Surabaya.
- Nababan, F. 2021. Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *Jurnal Kindai*, 17(2), 153–165.
- Nangoy, Lengkong, Uhing. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.

- Novita, R., dan Asmadianto. 2021. Pengaruh etika, kapasitas kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(2), 234–244.
- NurSaumi, I. 2022. *Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan*. 5, 1328–1335.
- Pramesti, N. K. M. A., Landra, N., dan Widiadnya, I. B. 2021. Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Prayudi, A. 2021. Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2(1), 1–5.
- Putra, Y. D., dan Sobandi, A. 2019. Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127.
- Raharjo, S., Paramita, D. P., dan Warso, M. 2016. Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- Ramadhani, R. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 6(4), 2069–2080.
- Rampisela, V. A. J., dan Lumintang, G. G. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rusminingsih, D. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(1), 22–40.
- Saleh, A. R., dan Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sinaga, S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.