

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH SISTEM KERJA, PROSEDUR KERJA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Tika Pratiwi M¹ Zahro² Dian Milasari³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pekalongan
Jl. Sriwijaya No.3 Kota Pekalongan
tika.pratiw879@gmail.com¹

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Work Descriptions, Work Procedures, Work Productivity, and Work Systems*

Paper type

Artikel penelitian

This research examines CV Work Productivity. Jebo Perkasa Garment through work systems, work procedures and work descriptions. The type of research used in this research is correlational research with data collection methods using questionnaire data. In this research, 62 respondents were used as samples. The sampling method uses stratified random sampling. The analytical tools used are multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it is stated that the work system has a significant positive effect on employee work productivity, work procedures have an insignificant negative effect on employee work productivity and work descriptions have a significant positive effect on employee work productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami pasang surut akibat dampak dari Covid-19. Selain itu, sehingga dapat disadari bahwa di masa sekarang ini Negara Indonesia berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar di era perdagangan global abad 22. Ketika hal itu terjadi, saat itulah perjuangan dalam dunia usaha telah dimulai. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang reseptif dan kuat dalam memperbaiki produktivitas karyawan untuk meningkatkan laba perusahaan terutama dari segi internal seperti sistem kerja karyawan, prosedur kerja dan job deskripsinya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sistem kerja dari perusahaan. Sistem Kerja merupakan suatu kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain. Sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi (Nasyiroh & Sunarjo, 2023). Tetapi sistem kerja sering kali tidak diperhatikan pihak perusahaan dan bahkan tidak ada atau belum ada sosialisasi tentang sistem kerja kepada karyawan, sehingga sistem kerja karyawan kurang baik juga mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sistem kerja terdiri dari prosedur, struktur organisasi, kebijakan, dan peraturan-peraturan yang saling mendukung agar tujuan organisasi tercapai (Susilo & Muhandono, 2021).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah standar operasional prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen yang berisi langkah-langkah/sistematika kerja dalam sebuah organisasi. Dari beberapa pengertian SOP menurut para ahli, tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya (Chalimah et al., 2021).

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

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

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

Perancangan sistem kerja yang baik dan ergonomis penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, meminimalkan kecelakaan kerja sehingga tercapai sistem kerja yang efektif dan efisien. Efektifitas hubungan anatara output dan tujuan atau dapat dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi (Nurhayatai, 2023) Efisiensi merupakan perbandingan antara output dan input yang digunakan, sehingga tercapai hasil yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang terbatas Hasibuan (2016). Rancangan sistem kerja harus dibuat dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan, jumlah pekerja dan kondisi lingkungan kerja sehingga tercipta sistem kerja yang aman, nyaman dan mampu meningkatkan produktivitas kerja Purnomo (2012).

Sistem kerja yang kurang teratur dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan yang disebabkan oleh kelelahan. Kelelahan kerja merupakan permasalahan yang umum di tempat kerja yang sering kita jumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja, yang mana kelelahan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kecelakaan kerja. Siagian (2015) menyatakan bahwa produktivitas merupakan masalah kemampuan 4 memperoleh manfaat yang sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran/output yang optimal bahkan kemungkinan yang maksimal.

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

Dalam sebuah perusahaan selain dari membahas tentang deskripsi kerja perlu juga di pahami bahwa Sistem Kerja juga sangat berpengaruh besar dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan. Sistem Kerja merupakan rangkaian tata cara kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan.

CV Jebo Perkasa dahulu berawal dari konveksi biasa. Kemudian seiring berkembangnya waktu dan jaman didirikanlah CV yang bernama Jebo Perkasa. CV Jebo Perkasa awal berdiri di Desa Sijeruk, Sragi setelah 3 tahun berdiri pindah ke Jl. Raya Sragi - Kesesi No.99 Rt. 01/09, Sragi Indah, Sragi, Kec. Sragi, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah 51155 dikarenakan semakin banyaknya karyawannya dan sudah berdiri selama 5 tahun. CV Jebo Perkasa tidak menggunakan sistem kerja kontak melainkan dengan sisten kerja target. Produksi di CV ini seperti kemeja anak dan dewasa. Sistem kerja di CV Jebo Perkasa ini menggunakan sistem jasa jadi. Barang mentah dari pemilik dikirim ke CV Jebo Perkasa kemudian diproses menjadi barang jadi yg kemudian di kirim lagi kepemilik untuk diperjual belikan. Untuk kendalanya sering terjadi pergantian model pakaian dan keabsensian karyawan.

Penelitian ini dilakukan karena adanya hasil penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut adalah dari Fadhilah Ainun Hernawan, (2021) yang menyimpulkan bahwa sistem kerja berpengaruh positif dan signifikan, berbeda dengan hasil penelitian Khomeiny Yunior, Davin, Salim, (2021) yang menyimpulkan bahwa sistem kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Perbedaan hasil penelitian antara Fadhilah Ainun Hernawan, (2021) dan Khomeiny Yunior,

Davin, Salim, (2021) bisa terjadi karena indikator yang digunakan berbeda. Jika Fadhillah Ainun Hernawan, (2021) menggunakan indikator organisasi, human, tasks, environment, dan tools/teknologi sedangkan Yunior, Davin, Salim, (2021) menggunakan Waktu, Tenaga, Psikologis, dan Sosiolog.

Suatu proses peningkatan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan menghasilkan suatu jasa. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada selaku HRD Bapak Adi Jaya pada 12 November 2022. Pada CV Jebo Perkasa ada penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan tidak tercapainya perencanaan yang ditetapkan oleh perusahaan yang disebabkan oleh sistem kerja yang buruk, prosedur kerja dan deskripsi kerja karyawan tidak jelas. Maka dari itu, untuk mencapai target produksi, diperlukan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Dari referensi penelitian terdahulu ditemukan sudah banyak yang melakukan penelitian dengan variable sistem kerja, prosedur kerja, deskripsi kerja dan produktivitas karyawan. Sehingga peneliti hanya membedakan objek yang diobservasi dijadikan reseach GAP pada penelitian ini.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Sistem Kerja

Menurut Kleiner (2006), sistem kerja terbagi atas dua atau lebih orang yang bekerja bersama-sama (personel sub-sistem), berinteraksi dengan teknologi (*technological sub-system*) dalam sistem organisasi yang dicirikan oleh lingkungan internal (*both physical and cultural*).

Adapun indikator sistem kerja menurut Satalaksana (2013) suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan rancangan yang terbaik dari sistem kerja.

- a. Waktu
- b. Tenaga
- c. Psikologi
- d. Sosiologi

Prosedur Kerja

SOP adalah suatu perangkat lunak teratur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu (Budihardjo: 2014). Menurut Nico A Lumenta prosedur kerja memiliki tiga indikator :

1. Efektif
2. Efisien
3. Konsisten

Deskripsi Kerja

Menurut tim penulis TSM (2015: 14) deskripsi kerja adalah pembagian tugas merupakan uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemilik jabatan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan. Indikator deskripsi kerja menurut Hasibuan (2007:36), menyebutkan indikator description secara umum:

- a. Tugas yang dilakukan
- b. Tanggung jawab
- c. Kecapakan atau pendidikan yang diperlukan
- d. Kondisi
- e. Jenis dan Kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan

Produktivitas kerja

Produktivitas ialah salah satu yang sangat penting dalam melaksanakan dan mengembangkan tujuan perusahaan. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumberdaya, atau bahan baku dan uang) (Sutrisno : 2016).

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) Produktivitas memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Sikap

Populasi

Menurut (Nurhayati, 2018) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu sampel yang merupakan suatu sumber data yang sangat penting. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan CV Jebo Perkasa berjumlah 160 (tanpa Kepala Produksi, Manager, HRD, dan Leader) dengan data terakhir di bulan April 2023.

Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak, tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik *Stratified Random Sampling* yang dipilih yaitu metode penarikan sampel dengan proporsi tertentu yang telah ditentukan (Nurhayati, 2018). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah 64 karyawan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dan diharapkan karyawan akan memberikan respon atau jawaban atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh karyawan tetap CV Jebo Perkasa yang berjumlah 64 karyawan.

2. Wawancara

Wawancara atau Teknik observasi ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui fenomena yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang sedang terjadi.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93720444
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber : data diolah 2023

Nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$) maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.972	1.029
.630	1.586
.638	1.567

Sumber : data diolah 2023

Nilai *tolerance* untuk variabel sistem kerja, prosedur kerja, dan deskripsi kerja lebih dari 0,10. Dan Nilai VIF untuk variabel sistem kerja, prosedur kerja, dan deskripsi kerja kurang dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.022	1.538		-.015	.989
	SIS_KERJA	-.068	.045	-.275	-1.535	.135
	PRO_KERJA	.065	.110	.139	.596	.556
	DES_KERJA	.027	.082	.074	.331	.743

- a. Dependent Variable: LN
Sumber : data diolah 2023

Diketahui nilai signifikasi variabel sistem kerja, prosedur kerja, dan deskripsi kerja lebih dari 0,05. Dikarenakan nilai Signifikasi semua variabel lebih dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Goodness Of Fit (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.310	3	61.103	15.507	.000 ^b
	Residual	236.424	60	3.940		
	Total	419.734	63			

- a. Dependent Variable: PROD_KERJA
b. Predictors: (Constant), DES_KERJA, SIS_KERJA, PRO_KERJA

Sumber : data diolah 2023

Pada hasil uji kelayakan model yang dilihat pada tabel ANOVA di atas dapat diketahui

tingkat signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa model fit atau model regresi layak digunakan untuk menguji “pengaruh sistem kerja, prosedur kerja, dan deskripsi kerja terhadap produktivitas karyawan”.

Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.062	2.604		1.560	.124
	SIS_KERJA	.535	.087	.603	6.136	.000
	PRO_KERJA	-.126	.170	-.090	-.740	.462
	DES_KERJA	.309	.140	.267	2.200	.032

a. Dependent Variable: PROD_KERJA

Sumber : data diolah 2023

1. Koefisien regresi system kerja bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika system kerja meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Koefisien regresi prosedur kerja bernilai negatif. Hal ini mempunyai arti jika prosedur kerja meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.
3. Koefisien regresi deskripsi kerja bernilai positif. Hal ini mempunyai arti jika deskripsi kerja meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- a. Jawaban responden atas pernyataan SK1: Saya sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan oleh CV Jebo Perkasa. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 86% , artinya karyawan bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.
- b. Jawaban responden atas pernyataan SK2: Saya sudah mengeluarkan tenaga dan pikiran terhadap perusahaan untuk mencapai target yang di tentukan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 86% , artinya karyawan mampu bekerja dengan maksimal.
- c. Jawaban responden atas pernyataan SK3: Sistem kerja pada CV Jebo Perkasa menambah hubungan emosional sesama karyawan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 86%, artinya karyawan memiliki kedekatan emosional dengan sesama karyawan.
- d. Jawaban responden atas pernyataan SK4: Di CV Jebo Perkasa mampu menerapkan koordinasi dan kerjasama yang baik antar karyawan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 51 responden atau 80% , artinya karyawan memiliki kerjasama yang baik.

Pengaruh Prosedur kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- a. Jawaban responden atas pernyataan PK1: CV Jebo Perkasa semaksimal mungkin sudah melakukan efesiensi terhadap karyawan dalam bidang produksi. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 51 responden atau 80% , artinya karyawan yang ada diperusahaan merupakan dapat meakukan efesiensi dalam bekerja.
- b. Jawaban responden atas pernyataan PK2: Peraturan yang diterapkan sudah memberikan hasil yang maksimal dalam produksi. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 51 responden atau 80% , artinya karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada.

- c. Jawaban responden atas pernyataan PK3: CV. Jebo Perkasa sudah memiliki standar operasional prosedur sesuai dengan peraturan perusahaan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 49 responden atau 77% , artinya karyawan mampu menyesuaikan SOP diperusahaan.

Pengaruh deskripsi kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- a. Jawaban responden atas pernyataan KDP1: Setiap karyawan sudah memiliki tugas yang telah di tetapkan CV. Jebo Perkasa. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 46 responden atau 72% , artinya karyawan memiliki tugas masing-masing yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Jawaban responden atas pernyataan KDP2: Tugas yang di berikan untuk karyawan sudah tepat sesuai dengan kemampuan karyawan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 63% , artinya karyawan diberikan tugas sesuai kemampuan yang dimiliki.
- c. Jawaban responden atas pernyataan KDP3: Setiap pekerjaan sudah sesuai dengan standar kualifikasi pendidikan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 40 responden atau 63% , artinya karyawan diberikan tugas sesuai denggan kualifikasi pendidikannya.
- d. Jawaban responden atas pernyataan KDP4: CV. Jebo Perkasa mampu memahami keadaan kondisi karyawan. Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 45 responden atau 70% , artinya karyawan diberikan perhatian oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan
2. Prosedur kerja berpengaruh negatif tidak signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan
3. Prosedur kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Chalimah, Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Pekalongan. *PPMA FE Unikal* , 3, 1–25.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (P. Harto (ed.); Edisi Dela). UNDIP Publisher.
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2014). *Teori Akuntansi International Financial Reporting System (IFRS). 2012*, 9–36.
- Hernawan, F. A. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada PT. Asafa Global Wisata. *Digital Library Unismuh Makassar*, 2, 234–244.
- Nurhayati, S. (2018). *Metodologi Penelitian Edisi VIII*. Unikal Press.
- Sugiyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kebijakan* (Cetakan 2). Alfabeta.

JURNAL

- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Nikamabi*, 2(1), 32–38. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Aziz, L. A., Maliah, M., & Puspita, S. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap

- Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Empat Lawang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(1), 164. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i1.8016>
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.5>
- Diwata, S. (2022). *Pengaruh Sistem Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas (Suatu Studi Pada Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis)*. 1–23.
- Endang, E., Setyorini, D., Tinggi, S., & Gempol, I. E. (2022). *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang PENGARUH PROSEDUR KERJA, KOMPENSASI DAN KEJELASAN DISKRIPSI KERJA BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HOTEL HORIZON YUSRO JOMBANG*. 4, 66–75.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional...*, 1177, 1–11.
<https://jurnal.umi.ac.id/index.php/KNEMA/article/view/9098%0Ahttps://jurnal.umi.ac.id/index.php/KNEMA/article/download/9098/5348>
- Jannah, A. W. R. L. P. N. K. D. (2021). Competence, Organizational Culture, Work Team To Human Capital Resources Management Directorate (Case Study at PT Telekomunikasi Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 24(2016), 66–74.
- Jenita, N. K., Astiti, N. P., & Adhika, I. N. (2022). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Nasyiroh, S. P., & Sunarjo, W. A. (2023). The Effect Of Digital Transformation On Organizational Performance With Innovation As A Mediation Variable At Hermina Pekalongan Hospital. *COSHA*, 111–116.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Mbia*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Nurhayatai, I. K. dan S. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(02), 20–26. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Oktiffani, D. (2021). Pengaruh Prosedur Kerja, Standart Performance dan Manajemen Stres Terhadap Produktivitas Awak Kabin Pada Studi Kasus PT. Citilink Indonesia. *NBER Working Papers*, 2(2), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Desription dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Recky. (2018). Pengaruh Description Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Bappeda*, 4(3), 136–141.
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 35–40.
- Yunior, K. (2021). Pengaruh Sistem Kerja, Prosedur Kerja, Dan Kejelasan Job Desk Bagi Karyawan Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Pada Pt. Infinite Global Oto Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(1), 51–62.
<https://doi.org/10.46880/methonomi.vol7no1.pp51-62>