

**PENGARUH KETERAMPILAN, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA  
COMFEED INDONESIA TBK. UNIT KEDIRI  
PERIODE 2022-2023**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**REYHAN ISLAMY**

**NPM : 19.1.02.02.0214**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi Oleh :

**REYHAN ISLAMY**  
NPM :19.1.02.02.0214

Judul :

**PENGARUH KETERAMPILAN, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA  
COMFEED INDONESIA TBK. UNIT KEDIRI  
PERIODE 2022-2023**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program  
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : Rabu, 12 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.**  
NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



**Hery Purnomo, S.E., M.M.**  
NIDN. 0713076803

Skripsi Oleh :

**REYHAN ISLAMY**  
NPM : 19.1.02.02.0214

Judul :

**PENGARUH KETERAMPILAN, PEMBAGIAN KERJA, DAN  
EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA  
COMFEED INDONESIA TBK. UNIT KEDIRI  
PERIODE 2022-2023**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri  
Pada Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

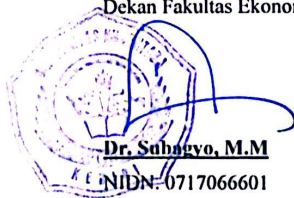
Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, M.M.
2. Penguji 1 : Moch. Wahyu Widodo, M.M.
3. Penguji 2 : Hery Purnomo, S.E, M.M.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Subagyo, M.M**  
NIDN: 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Reyhan Islamy  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tgl.Lahir : Jombang, 12 Oktober 1998  
NPM : 19.1.02.02.0214  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2023

Yang Menyatakan



METERAI  
TEMPEL  
11AKX501118865

**REYHAN ISLAMY**

NPM : 19.1.02.02.0214

**Motto :**

Serapuh apapun kita tetaplah terlihat gagah

Seburuk apapun kita ingatlah ada Tuhan Yang Maha Esa

Ingatlah akan pahala dan dosa

Niscaya kita hidup dengan rasa bahagia.

**PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan untuk keluargaku tercinta

## ABSTRAK

**Reyhan Islamy** : Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja, dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri Periode 2022-2023, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Keterampilan, Pembagian Kerja, Efektivitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini memiliki tujuan guna untuk mengetahui keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan dan menggunakan instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang di ambil merupakan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Kediri. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke Hadirat Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam penyusunan proposal ini. Penyusun skripsi ini merupakan bagian dari rencana peneliti guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam melaksanakan penyusunan proposal sampai tersusunnya laporan ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Subagyo, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Hery Purnomo S. E. M.M. Selaku Dosen Pembimbing dalam penyelesaian Seminar Proposal.
5. Ayah dan Keluarga besar yang tidak hentinya memberikan dorongan dan semangat baik moral maupun spiritual.
6. Teman seperjuangan yang memberikan semangat kebersamaan.

Kediri, 20 Juli 2023

**REYHAN ISLAMY**

NPM : 19.1.02.02.0214

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIARISME .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Teori .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
b. Konsep - Konsep Kinerja Karyawan .....	7
c. Manfaat Kinerja Karyawan .....	8
d. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
e. Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	10
f. Indikator Kinerja Karyawan .....	11



2. Keterampilan .....	12
a. Pengertian Keterampilan .....	12
b. Dasar - Dasar Keterampilan .....	13
c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan .....	13
d. Indikator Keterampilan .....	14
3. Pembagian Kerja .....	15
a. Pengertian Pembagian Kerja .....	15
b. Manfaat Pembagian Kerja .....	16
c. Alasan Pembagian Kerja .....	16
d. Indikator Pembagian Kerja .....	17
4. Efektivitas Kerja .....	18
a. Pengertian Efektivitas Kerja .....	19
b. Manfaat Efektivitas Kerja .....	19
c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	20
d. Indikator Efektivitas Kerja .....	21
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Berpikir .....	25
1. Hubungan Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan .	25
2. Hubungan Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
3. Hubungan Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
D. Kerangka Konseptual .....	27
E. Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Variabel Penelitian .....	29
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
a. Variabel Bebas .....	29
b. Variabel Terikat .....	30
2. Definisi Operasional Variabel .....	30

a.	Variabel Bebas .....	30
1)	Keterampilan .....	30
2)	Pembagian Kerja .....	31
3)	Efektivitas Kerja .....	31
b.	Variabel Terikat .....	31
B.	Pendekatan Dan Teknik Penelitian .....	32
1.	Pendekatan Penelitian .....	32
2.	Teknik Penelitian .....	32
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
1.	Tempat Penelitian .....	32
2.	Waktu Penelitian .....	33
D.	Populasi Dan Sampel .....	33
1.	Populasi Penelitian .....	33
2.	Sampel .....	33
E.	Instrumen Penelitian .....	34
F.	Sumber Dan Teknik Penelitian .....	37
1.	Sumber Data .....	37
a.	Jenis Data .....	37
1)	Data Kuantitatif .....	37
2)	Data Kualitatif .....	38
b.	Sumber Data .....	38
1)	Sumber Data Primer .....	38
2)	Sumber Data Sekunder .....	38
2.	Teknik Pengumpulan Data .....	39
G.	Teknik Analisis Data .....	39
1.	Uji Asumsi Klasik .....	39
a.	Uji Normalitas .....	39
b.	Uji Multikolinieritas .....	40
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	40
2.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.	Uji Hipotesis .....	42

a. Uji F .....	42
b. Uji t .....	42
4. Koefisien Determinasi .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	43
B. Deskripsi Data Variabel .....	47
C. Analisis Data .....	54
D. Pembahasan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DATA .....</b>	<b>67</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN .....	72

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

2.1	: Kerangka Konseptual .....	27
4.1	: Struktur Organisasi .....	45
4.2	: Hasil Uji Normalitas .....	55
4.3	: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1	: Penelitian Terdahulu .....	22
3.1	: Skala Likert .....	34
3.2	: Kisi-kisi Kuesioner.....	35
3.3	: Uji Validitas .....	36
3.4	: Uji Reliabilitas .....	37
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	47
4.4	: Deskripsi Data Variabel Keterampilan .....	48
4.5	: Deskripsi Data Variabel Pembagian Kerja .....	50
4.6	: Deskripsi Data Variabel Efektivitas Kerja.....	51
4.7	: Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	52
4.8	: Hasil Uji Multikolenieritas.....	56
4.9	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
4.10	: Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	60
4.11	: Hasil Uji T.....	62
4.12	: Hasil Uji F.....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1	: Kisi-kisi Kuesioner .....	72
2	: Instrumen Penelitian .....	76
3	: Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	86
4	: Surat Pengantar/Ijin Penelitian.....	92
5	: Berita Acara Kemajuan Bimbingan.....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia merupakan aset paling berharga untuk perusahaan. Manusia mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan di bidang keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. (Halawa, 2019)

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi oleh manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara maksimal. Oleh sebab itu karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dan bagaimana manajer membuat karyawannya mengeluarkan keterampilan yang dimiliki, dapat membagi rata pekerjaan agar beban kerja merata, dan memberi tahu bagaimana melakukan efektivitas kerja dengan baik. Sebuah perusahaan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya. (Sinaga, 2019)

Keterampilan dalam bekerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Bagi pegawai yang

mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk dapat memberikan keterampilan yang dimiliki agar kualitas kinerja semakin meningkat. (Amirullah, 2014)

Konsep tentang pemerataan tugas kerja tentu mempunyai banyak penafsiran, menurut Hasibuan Pembagian Kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana yang berhubungan positif antara bagian kerja kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat di dalam ruang lingkup usahanya dan hal tersebut tidak terlepas dari efektivitas kinerja para karyawan pada organisasi. Efektivitas merupakan keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas kerja berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Akan tetapi tidak semua karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Contohnya sulit berinteraksi dengan pegawai lain membuat karyawan canggung untuk bekerja dengan



leluasa, dengan fenomena ini membuat kurangnya efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Cindy Cenora, 2022)

Dengan adanya keterampilan yang dimiliki karyawan, pembagian tugas kerja yang diberikan dan efektivitas kerja yang selalu diutamakan maka perusahaan di harapkan akan memperoleh keinginan dan tujuannya.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri ini merupakan salah satu perusahaan swasta di kabupaten Kediri yang bergerak dibidang pembibitan ternak. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri ini memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam bentuk pendistribusian bibit ayam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja maka di butuhkan keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Fenomena masalah yang terdapat pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri ialah Kinerja Karyawan yang kurang maksimal yang berakibat kepada hasil produksi, hal tersebut perlu ditingkatkan karna masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Dari ulasan permasalahan, penulis berkeinginan mencari jawaban atas permasalahan yang ada dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan karyawan yang belum merata sehingga membuat hasil pekerjaan berbeda
2. Pembagian kerja yang belum optimal membuat sebagian karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya
3. Efektivitas kerja yang belum berjalan dengan baik

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri?
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri?
3. Apakah efektivitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri?
4. Apakah keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri
2. Untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri
3. Untuk menganalisis pengaruh Efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri
4. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri

#### **E. Manfaat penelitian**

##### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melalui ketrampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja yang baik.

##### 2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai teori, keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas terhadap kinerja karyawan.

##### 3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi pihak lain, yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian di masa yang akan datang khususnya pada bidang terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. T. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja*.
- Amirullah, B. (2014). *Pengantar Manajemen*.
- Cindy Cenora. (2022). *Efektivitas Kerja Pegawai Pada Masa Penerapan Kebijakan Work From Home*.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program*.
- Gie. (2015). *Manajemen Perkantoran Modern*.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jefrindo Consultant Medan. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 111.  
<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006 - Welinus Halawa - Fulltext.pdf>
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- M.Kadarisman. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Malhotra. (2010). *Marketing Research*.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muhammad Hadi Munawar. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*.
- Robbins. (2016). *Manajemen edisi 13 jilid 2*.
- Robbins, J. (2018). *Perilaku Organisasi*.
- Sinaga, A. (2019). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*.
- Sutarto. (2013). *Dasar Dasar Dalam Organisasi*.
- Sutarto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Suwodo dan Susanto. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*.

Wiwin Wiranti. (2016). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan*.