

**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

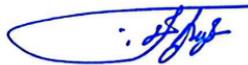
Tanggal : Rabu, 12 Juli 2023

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
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	6
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
BAB III METODE PENELITIAN	29
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
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	43
B. Deskripsi Data Variabel	47
C. Analisis Data	54
D. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DATA	67
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*.