

# rehan2

*by* 1 1

---

**Submission date:** 08-Aug-2023 06:49AM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2142918195

**File name:** ARTIKEL\_REYHAN\_ISLAMY\_full\_mdf-2.docx (150.02K)

**Word count:** 2946

**Character count:** 19443

1  
**PENGARUH KETERAMPILAN, PEMBAGIAN KERJA, DAN EFEKTIVITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. UNIT  
KEDIRI**

1  
Reyhan Islamy<sup>1</sup>, Penulis<sup>2</sup>, Penulis<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri,  
Jawa Timur  
islamyreyhano12@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:  
Tanggal Revisi :

**Abstract**

The goal of this study was to pinpoint the labor-skills division, skill sets, and job effectiveness that affect employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Kediri Units. This study uses a quantitative technique and a questionnaire as part of its research tool. The samples were gathered from PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Kediri Unit employees. The techniques used for data analysis include multiple linear regression analysis, coefficient of determination, the classical assumption test, and hypothesis testing. The results of the study show that job efficiency, labor division, and skill levels all have an impact on employee performance.

**Keywords:** Skills, Division of Work, Work Effectiveness, Employee Performance

**Abstrak**

23  
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri menjadi subjek penelitian ini untuk mengetahui pembagian keterampilan kerja, keahlian, dan efektivitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alat penelitian berbasis kuesioner digunakan dalam penelitian ini, yang mengikuti teknik kuantitatif. Sampel diambil dari PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. karyawan Unit Kediri. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Menurut kesimpulan studi tersebut, efisiensi kerja, pembagian kerja, dan tingkat keterampilan semuanya berdampak pada kinerja karyawan.

**Keywords:** Keterampilan, Pembagian Kerja, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

SDM adalah bagian hari terpenting bagi organisasi dalam bisnis tertentu. Dalam mengejar tujuan asosiatif, orang terlibat dalam peran penting. Kemajuan sebuah persekutuan untuk memempertahankan nyawa ditentukan tidak sepenuhnya atas permintaan eksekusi yang berwibawa. Pekerja dalam organisasi manapun memiliki kapasitas yang berbeda-beda tergantung divisi atau industri yang ada. Peningkatan Kemampuan, Pembagian Kerja, dan Kecukupan Kerja Membuat Asosiasi Semakin Bersemangat Menjelaskan Arti Putusan Perwakilannya. (1)

Bagaimana memastikan bahwa perwakilan mereka bekerja di tingkat tertinggi adalah salah satu perspektif yang paling menantang untuk dilihat oleh dewan dari semua asosiasi. Dengan cara ini, perwakilan tidak diragukan lagi perlu menonjol dan menunjukkan bagaimana pemberi kerja memotivasi stafnya untuk menggunakan bakat mereka, dapat berbagi pekerjaan dengan cara yang sebanding sehingga tugas didistribusikan secara merata, dan menginstruksikan mereka tentang cara mengoperasikan perusahaan dengan

sukses. Jika Anda melihat representasi perwakilan organisasi, Anda dapat mengatakan bahwa mereka sangat peduli pada karyawannya. (2)

Kapasitas untuk bekerja memerlukan kapasitas untuk bekerja lebih efektif dan kapasitas untuk memanfaatkan tugas-tugas yang ditawarkan oleh tempat kerja untuk menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan. Ini akan mempercepat tujuan hierarkis untuk perwakilan dengan kemampuan kerja yang kuat, sementara itu akan memperlambat tujuan otoritatif untuk perwakilan yang kurang kompeten. Untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, perwakilan atau karyawan baru dengan tanggung jawab yang meningkat membutuhkan keterampilan tambahan. Oleh karena itu, seorang perwakilan diharapkan dapat menawarkan keahliannya untuk meningkatkan sifat pelaksanaannya.(3)

Divisi Kerja Hasibuan mengklaim bahwa ide pembagian kerja yang setara memiliki banyak tekanan, terutama ketika istilah, pekerjaan, atau kegiatan serupa dikumpulkan dalam satu unit kerja (kantor) karena hubungan yang nyaman. setelah bekerja. Informasi diperiksa dengan menggunakan relaps langsung yang sangat terkait dengan komponen kerja dari presentasi representasional. (4)

Secara umum, setiap asosiasi atau organisasi yang didirikan ingin mengalami pertumbuhan dan keberhasilan yang cepat dalam jangkauan operasinya, dan hal ini tidak dapat dilepaskan dari keberadaan pameran tenaga kerja di dalam asosiasi tersebut. Orang atau pegawai harus memenuhi persyaratan atau melakukan tugas agar memenuhi syarat untuk harga penggunaan standar.(5)

Ketekunan dalam bekerja sebagai hasil kerja sama dalam mencapai tujuan. Namun, tidak semua perwakilan menyelesaikan tugasnya dengan cara yang memenuhi persyaratan organisasi. Perwakilan bertanya-tanya apakah akan bekerja tanpa rintangan atau tidak sebagai akibat dari contoh kesulitan bekerja dengan berbagai perwakilan, dan keanehan ini membuat efektivitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi sia-sia.(6)

Perusahaan yang unggul akan mencapai tujuan utamanya berkat keunggulan kompetensi yang digerakkan oleh perwakilan, pembagian tugas kerja yang ditawarkan, dan kelayakan kerja yang selalu merata. Perusahaan bisa dikatakan berhasil jika visi dan misi telah tercapai.(7)

Perusahaan Indonesia PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Kediri ini merupakan badan usaha swasta local yang unggul, yang bergerak di bidang peternakan dan perikanan. Salah satu perusahaan pertanian pangan Indonesia yang paling signifikan dan terorganisir dengan baik adalah PT. Japfa Comfeed Indonesia. Divisi khusus utama organisasi meliputi pengembangan hortikultura, penanganan unggas, peternakan ayam, perikanan, dan produksi pakan ternak. Perusahaan Indonesia PT. Japfa Comfeed Tbk. Sebagai sarana pengiriman bibit ayam untuk mengatasi permasalahan daerah setempat secara keseluruhan, PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri ini memberikan pelayanan bantuan terbaik kepada masyarakat setempat. Untuk mencapai tujuan akhir memperbaiki sifat kerja, suatu asosiasi harus memiliki keterampilan yang diperlukan, pembagian kerja, dan kesinambungan kerja.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri kini sedikit mengalami kesulitan masalah tertentu. Permasalahan perusahaan di Unit Kediri yang merupakan kinerja karyawan kurang ideal dan menghasilkan produksi perlu diperbaiki karena masih jauh dari standar dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Bagi penulis, "Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja, dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Kediri" merupakan judul yang menarik.

## METODE

Dalam penelitian ini metode yang di gunakan yaitu deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai pengolahan data. Mulai dari membuat variabel operasional, memiliki parameter atau indikator yang dapat digunakan untuk mendefinisikannya. Atribut, karakter, atau nilai seseorang atau aktivitas yang dipilih peneliti untuk pemeriksaan dan penilaian merupakan variabel penelitian. Dua jenis variabel masing-masing adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dependen dipengaruhi dan dihasilkan oleh faktor independen dan dependen dalam penelitian ini yang berperan sebagai dua variabel independen. Istilah "variabel independen" atau "yang umumnya dikenal sebagai variabel independen" mengacu pada variabel yang mempengaruhi, menyebabkan, atau memiliki kekuatan untuk mengubah variabel dependen. Istilah "variabel dependen" atau "variabel dependen" mengacu pada faktor yang dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari variabel independen. Dalam studi ini, tiga variabel

bebas—X1 untuk keterampilan, X2 untuk pembagian kerja, dan X3 untuk efektivitas kerja—digunakan. Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen yang dihasilkan sebagai akibat dari variabel independen.

Untuk menguji data secara statistik, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian positivis sering menginvestigasi kelompok atau sampel tertentu; pengambilan sampel seringkali acak, dan data dikumpulkan dengan menggunakan teknik penelitian. Proses pembuatan instrumen digunakan untuk mengkuantifikasi kejadian sosial dan alam yang terekam dengan cermat, yang secara kolektif disebut sebagai variabel penelitian. Penyebaran kuesioner, yang kemudian dijawab dengan skala Likert oleh responden, merupakan metode utama pengumpulan data untuk penelitian ini.(8)

Untuk tujuan penelitian, survei digunakan sebagai metodologi. Untuk mengungkap hubungan sebab akibat, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif kausal, yang berarti telah mengumpulkan data dan telah meneliti efek yang dapat diamati. Terlepas dari kenyataan bahwa penelitian menggunakan teknik polling untuk data dari sumber yang tidak dibuat oleh manusia dan bukan dari yang dihasilkan oleh manusia, mereka tetap melengkapi data mereka dengan elemen tambahan seperti kuesioner dan wawancara. (9)

Untuk tujuan melakukan penelitian ini, survei dengan pernyataan yang dimodifikasi untuk indikator variabel dikirim. Dengan menggunakan skala Likert, setiap tanggapan diberi nilai poin antara 1 sampai 5, dan setiap tanggapan ditinjau untuk setiap responden. Respon kemudian diuji dengan menggunakan teknik deskriptif analitik yang meliputi uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang semuanya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Tes ini sangat membantu dalam menentukan keakuratan data survei.(10)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	38	47.5%
2.	Laki-Laki	52	65%
Jumlah		90	100%

Sumber : Data yang diolah

Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau 47.5% sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 65%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1.	21-30	33	36.7%
2.	31-40	42	46.7%
3.	>40	25	27.8%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data yang diolah

Responden dengan usia 21 hingga 30 tahun sebanyak 33 orang (36.7%), usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 42 orang (46.7%) dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 25 orang (27.8%).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1.	HRD	5	6.25%
2.	Karyawan Gudang	25	31.25%
3.	Karyawan Marketing	38	42.2%

4. Supervisor	3	3.33%
5. Karyawan Produksi	19	21.1%
<b>Jumlah</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data yang diolah

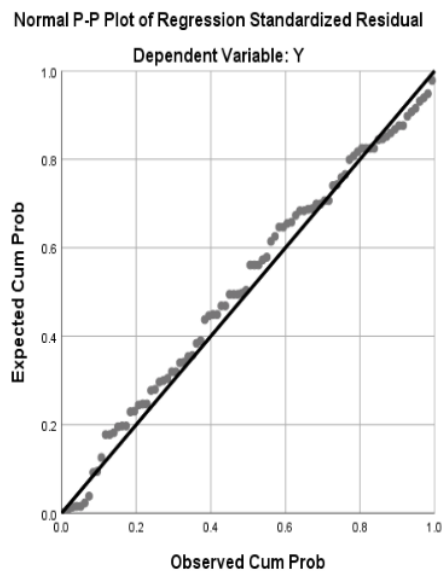
Responden dengan jabatan HRD sebanyak 5 orang (6.25%), jabatan karyawan gudang sebanyak 25 orang (31.25%), jabatan karyawan marketing sebanyak 38 orang (42.2%), jabatan supervisor sebanyak 3 orang (3.33%) dan karyawan produksi sebanyak 19 orang (21.1%).

### Uji Asumsi Klasik

Teknik yang disebut pengembangan instrumen digunakan untuk menilai fenomena sosial dan ekologis yang sangat problematis. Variabel penelitian adalah istilah umum untuk semua kejadian ini. Penggunaan data primer dalam studi ini dijelaskan di sini. Untuk alasan ini, perlu mengkonfirmasi sejumlah asumsi yang diterima secara luas, termasuk sebagai normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, untuk memenuhi persyaratan model regresi linier berganda.

#### Uji Normalitas

Metode untuk menilai keteraturan distribusi variabel dependen dan independen. Jika data terdistribusi secara normal atau mendekati normal, regresi dimungkinkan.



Gambar 1

Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Temuan analisis ditunjukkan pada Gambar 1 menggunakan plot probabilitas normal. Model regresi sering disebut berdistribusi normal karena data yang dipelajari berdistribusi normal jika titik atau data tersebar di sekitar diagonal dan bergerak ke arah tersebut.

### Uji Multikolinieritas

Metode yang digunakan untuk menguji multikolinieritas didasarkan pada nilai VIF (variance inflation factor). Dengan hasil uji multikolinieritas dari analisis matriks korelasi antar variabel independen, maka dihasilkan nilai tolerance dan VIF.

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinieritas

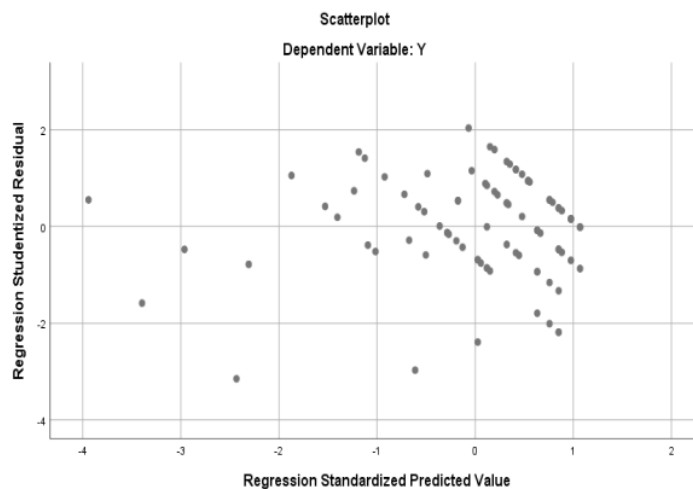
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keterampilan (X1)	.718	1.393
Pembagian Kerja (X2)	.768	1.302
Efektivitas Kerja (X3)	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai VIF dan nilai toleransi dipahami untuk masing-masing variabel. Misalnya, nilai VIF adalah 1,393 dan nilai toleransi adalah 0,718, sedangkan nilai VIF dan efektivitas kerja masing-masing adalah 1,302 dan 0,768. Dari angka pertama variabel, VIF sekitar 10 dan toleransinya lebih dari 0,10. Variabel bebas dalam model regresi ini tidak multikolinier.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas untuk penyelidikan ini ditunjukkan pada Gambar 2 sebagai grafik scatterplot.



Gambar 1



### Grafik Scatterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah. 2023.

Menurut grafik scatterplot, tidak ada pola yang terlihat pada titik-titik pada sumbu Y, yang terdistribusi secara acak di atas dan di bawah nol. Akibatnya, dapat dipahami bahwa model regresi adalah homoskedastik.

### Analisis Regresi Linier

Ditentukan bagaimana variabel independen dan dependen berhubungan satu sama lain menggunakan regresi linier multivariat. Hasil dari banyak analisis ditampilkan pada Tabel 2.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-10.037	2.377		-4.223	.000
X1	.461	.073	.386	6.302	.000
X2	1.086	.110	.586	9.879	.000
X3	.197	.084	.127	2.355	.021

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Hasil analisis menunjukkan bahwa,  $Y = -10.037 + 0.461 X_1 + 1.086 X_2 + 0.197 X_3 + e$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut :

Konstanta = -10.037

Hasil penelitian menunjukkan jika nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,037 lebih kecil dari nilai variabel kemampuan (X1), pembagian kerja (X2), dan efektifitas kerja (X3).

Koefisien X1 adalah 0,461 (Skill).

Mengingat variabel pembagian kerja dan efektifitas kerja bersifat tetap atau konstan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,461 satuan jika variabel X1 (keterampilan) meningkat sebesar satu satuan, sesuai dengan koefisien regresi kecakapan.

Koefisien X2 = 1.086 (Pembagian Kerja)

Mengingat variabel pembagian kerja dan efektifitas kerja bersifat tetap atau konstan, maka koefisien regresi keterampilan sebesar 0,461 satuan, yang berarti jika variabel X1 (keterampilan) bertambah sebesar 1 satuan, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan bertambah sebesar 0,461 satuan.

Koefisien X3 = 0.197 (efektivitas kerja)

Kinerja pegawai (Y) akan naik dengan asumsi variabel keterampilan dan pembagian kerja stabil atau konstan, koefisien regresi efektifitas kerja (b3) menunjukkan bahwa jika variabel efektifitas kerja (X3) bertambah sebesar satu satuan, maka koefisien regresi efektifitas kerja menjadi (b3) = 0,197 unit.

Variabel yang berpengaruh paling dominan

Jelas bahwa variabel yang berkaitan dengan pembagian kerja, yang memiliki nilai koefisien (beta) tertinggi 0,586, memiliki pengaruh paling penting.

### Koefisien Determinasi

Tabel 3 menampilkan temuan koefisien determinan dari ketiga variabel independen yaitu alokasi keterampilan, komposisi tenaga kerja, dan kinerja karyawan.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.760	1.18273

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Nilai  $r^2$  yang diperbarui adalah 0,760, yang dibuktikan dengan temuan penelitian pada Tabel 3. Hasilnya, dapat dilihat bahwa variabel independen efisiensi tenaga kerja, kemampuan, dan pembagian kerja dapat menyumbang 76% dari variabel dependen kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Tabel Uji Hipotesis

Tabel 4 menampilkan hasil uji parsial uji-t yang membandingkan nilai dengan taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji-t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.037	2.377		-4.223	.000
	X1	.461	.073	.386	6.302	.000
	X2	1.086	.110	.586	9.879	.000
	X3	.197	.084	.127	2.355	.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Berdasarkan tabel Hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan :

Pengujian hipotesis 1



Mengingat nilai signifikansi variabel keterampilan adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11,  $H_a$  disetujui dan  $H_0$  tidak diperbolehkan. Terbukti dari hal tersebut, uji variabel keterampilan berdampak pada kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.11, variabel pembagian kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diperbolehkan dan  $H_0$  ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap karyawan.

Pengujian Hipotesis 3

Hubungan yang signifikan secara parsial antara variabel efektivitas kerja dan kinerja karyawan terdapat pada perhitungan pada tabel 4.11 dengan nilai signifikansi 0,021. Karena jumlahnya kurang dari 0,05,  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  tidak.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menampilkan hasil uji simultan, Tabel 5 akan membandingkan nilai uji F dengan ambang signifikansi 0,05.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398.321	3	132.774	94.916	.000 <sup>b</sup>
Residual	120.302	86	1.399		
Total	518.622	89			

a. Dependent Variable: Y

Sumber diolah 2023

Melalui pengujian paralel, ditemukan hasil yang signifikan sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 mengarah pada kesimpulan bahwa, sesuai dengan hasil tes keterampilan, baik pembagian kerja dan efektivitas kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan mereka. diterjemahkan ke tingkat kinerja yang lebih tinggi bagi karyawan, semakin baik bakat mereka. Menurut komentar responden, mayoritas tanggapan afirmatif menunjukkan bahwa mereka setuju dengan kemampuan yang dimiliki oleh staff dan pegawai PT. Japfa Comfeed Indonesia.

### Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara marjinal terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh uji-t. diterjemahkan menjadi gagasan bahwa pekerja bekerja lebih baik semakin adil pembagian kerja yang dikenakan kepada mereka. Menurut tanggapan responden, mayoritas menyatakan setuju dengan pembagian kerja yang dilakukan di PT. Japfa Comfeed.

### Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh efektivitas kerja. diterjemahkan menjadi gagasan bahwa efektivitas kerja dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Menurut tanggapan responden, sebagian besar dari mereka mengatakan bahwa mereka setuju dengan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Japfa Comfeed Indonesia.

### Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai PT. Japfa Comfeed Indonesia yang berlokasi di Kediri ini dipengaruhi secara signifikan oleh perpaduan keterampilan, efisiensi tenaga kerja, dan pembagian kerja, menurut hasil uji F. Tiga faktor— keterampilan, efisiensi tenaga kerja, dan pembagian kerja—dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tiga faktor terpisah—keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas karyawan yang tinggi—dapat ada secara bersamaan atau terpisah. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dengan pengaruh sebesar 76%; sisanya 24% dijelaskan oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas staf, distribusi keterampilan, dan efektivitas penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Ini digunakan untuk memotivasi staf untuk memenuhi tugasnya atau beroperasi lebih efisien sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh bisnis.

### KESIMPULAN

Perhatian mendasar dari penyelidikan ini adalah masalah sumber daya manusia, terutama yang menentukan seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, kemampuan, dan pembagian kerja terhadap operasi representasional. Investigasi ini bertujuan untuk memastikan bagaimana perwakilan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Kediri diimplementasikan dalam kaitannya dengan keterampilan, pembagian kerja, dan kapasitas kerja mereka.

Sangat masuk akal untuk menyimpulkan dari penyelidikan ilmiah bahwa kemampuan, pembagian kerja, dan kelayakan untuk pekerjaan berdampak pada kinerja yang pada dasarnya representatif. Lebih dari 24% variasi dalam pelaksanaan pekerja dapat dipertanggungjawabkan oleh sejumlah faktor yang tidak tercakup di dalamnya analisis ini, yang memiliki tiga faktor independen dengan dampak sebesar 76%.

Pembagian kerja konvensional mengharuskan pekerja untuk mengikuti instruksi yang dikeluarkan oleh administrasi kepada karyawannya karena perwakilan harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas di perusahaan. Salah satu faktor pendukung keefektifan representasional adalah kecukupan kerja yang baik, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan tingkat kinerja pekerja.

### DAFTAR RUJUKAN

- [1.] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. 2018.
- [2.] Sinaga A. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2019;
- [3.] Amirullah B. Pengantar Manajemen. 2014.
- [4.] Hasibuan. Mamajemen Sumber Daya Manusia. 2016.
- [5.] Halawa W. Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jefrindo Consultant Medan. Manaj Ekon Dan Bisnis [Internet]. 2019;111. Available from: <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10704/1/158320006 - Welinus Halawa - Fulltext.pdf>
- [6.] Cindy Cenora. Efektivitas Kerja Pegawai Pada Masa Penerapan Kebijakan Work From Home. 2022;
- [7.] Wiwin Wiranti. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Karyawan. 2016.
- [8.] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.; 2017.

- 
- [9] Sulistyowati A. Analisis SWOT Strategi Peningkatan Pelayanan Transportasi PT. Kereta Api Indonesia (Studi Tentang Pelayanan Kereta Api di Surabaya). *J Kebijakan dan Manaj Publik*. 2016;6(1):33-49.
- [10]. Ghozali. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Progam*. 2017.

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	5%
2	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	4%
3	<a href="http://simki.unpkediri.ac.id">simki.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://etd.iain-padangsidimpuan.ac.id">etd.iain-padangsidimpuan.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://jas.umsida.ac.id">jas.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal.yasin-alsys.org">ejournal.yasin-alsys.org</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://ejournal.unwaha.ac.id">ejournal.unwaha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://journal.stieken.ac.id">journal.stieken.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
16	Hamdani Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, Fatimah Abdillah. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRABBIKE", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1 %
17	Hendri Herman, Vargo Christian L. Tobing. "Peran Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Konsumen dalam Penggunaan Gas PGN Pada Masyarakat Kota Batam", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2020 Publication	<1 %

18	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
19	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
20	adoc.pub Internet Source	<1 %
21	docobook.com Internet Source	<1 %
22	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
25	jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
28	id.scribd.com Internet Source	<1 %
29	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %



30	core.ac.uk Internet Source	<1 %
31	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
33	lppmstianusa.com Internet Source	<1 %
34	media.neliti.com Internet Source	<1 %
35	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
36	Annisa Siti Fathonah, Dadang Hermawan. "Estimasi Pengaruh Faktor Internal Bank dan Stabilitas Makroekonomi terhadap Profitabilitas dengan Mediasi Rasio Pembiayaan Bermasalah di PT Bank Muamalat Indonesia", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2020 Publication	<1 %
37	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020	<1 %

38

Prida Harkina, Junaidi Junaidi, Supriyati  
Supriyati, Monica Prita Sari. "HUBUNGAN  
ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN  
STRES KERJA PADA PEGAWAI WANITA YANG  
SUDAH MENIKAH DI UNIVERSITAS  
MALAHAYATI BANDAR LAMPUNG", Jurnal  
Medika Malahayati, 2020

Publication

---

<1 %

39

[digilib.uinsby.ac.id](http://digilib.uinsby.ac.id)

Internet Source

---

<1 %

40

[eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

---

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# rehan2

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---