

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

Reyhan Islamy¹, Hery Purnomo, M.M², Moch. Wahyu Widodo, M.M³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri,
Jawa Timur
[*islamyreyhano12@gmail.com*](mailto:*islamyreyhano12@gmail.com)

Abstract

In this study, the aim was to find out the skills, division of labor, and work effectiveness that affect the performance of employees at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Kediri Units. This study uses a quantitative approach and uses and uses a research instrument using a questionnaire. The samples taken were employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Kediri Unit. The data analysis technique used is descriptive analysis technique, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study show that skills, division of labor, and work effectiveness affect employee performance.

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

Abstrak

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 instrument penelitian dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang di ambil merupakan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Kediri. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan teknikanalisisdeskriptif, uji asumsiklasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

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. (1)

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. (2)

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. (3)

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. (4)

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.(5) 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. (6)

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. (7)

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 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Agri-food terbesar dan ter-integritas di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. 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."Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Kediri" adalah judul yang menarik bagi penulis.

METODE

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai individual dari suatu objek atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(8).Guna mengoperasionalkannya, maka variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya. Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan

yang mempunyai varian tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada umumnya variabel dibedakan menjadi dua jenis, yakni variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas dan variabel terikat merupakan dua variabel bebas yang mempengaruhi dan menghasilkan variabel terikat dalam penelitian ini. Variabel independent atau yang biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent terikat. Variabel dependent atau yang biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah X1 (Keterampilan), X2 (Pembagian Kerja), dan X3 (Efektivitas Kerja). Variabel dependen yang dibentuk oleh variabel independen adalah Y (Kinerja Karyawan).

Untuk menganalisis data secara statistik, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2017) yang mengatakan bahwa penelitian berdasarkan positivisme biasanya mempelajari populasi atau sampel tertentu; pengambilan sampel umumnya dilakukan secara kebetulan, dan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) pengembangan instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang ditanggapi oleh responden dengan skala likert. (8)

Berdasarkan tujuan penelitian, teknik yang digunakan adalah survei. Penelitian ini merupakan penelitian berjenis kuantitatif kausal komparatif yaitu penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab - akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan. Meskipun metode survei digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang berasal dari sumber alam daripada yang diciptakan manusia, mereka juga menambahkan elemen lain ke dalam data mereka, seperti wawancara dan kuesioner. (9)

Untuk melakukan penelitian ini, kuesioner yang berisi pernyataan-pertanyaan yang disesuaikan dengan indikator variabel disebarkan. Semua jawaban responden dinilai menggunakan skala Likert dan dinilai dalam rentang poin dari 1-5. Kemudian teknik analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif seperti uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis digunakan untuk menguji jawaban responden dengan aplikasi SPSS. Tes ini sangat membantu untuk memastikan bahwa data dari kuesioner benar-benar valid. (10)

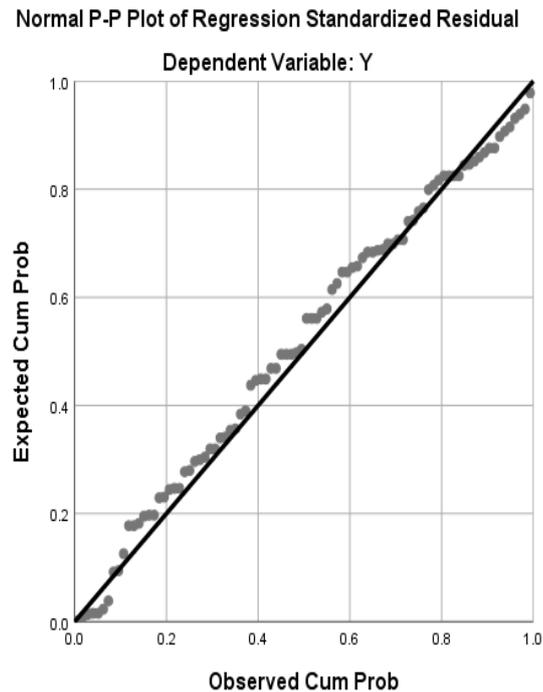
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sugiyono, 2018), pengembangan instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Oleh karenanya, untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh model regresi linier berganda, beberapa asumsi klasik yang digunakan, seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, harus diuji.

a. Uji Normalitas

Dipergunakan untuk menguji variabel independen dan dependen terdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal.



Gambar1

Uji Normalitas Grafik normal probability plot
Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normal probability plots diketahui bahwa data dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor). Tabel ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas dari analisis matriks korelasi antar variabel independen serta perhitungan nilai tolerance dan VIF.

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolinieritas

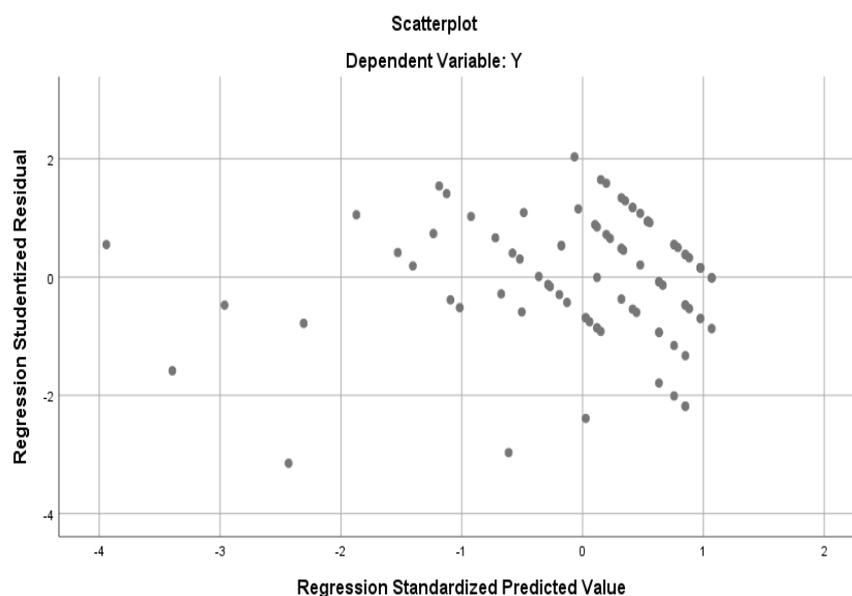
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan (X1)	.718	1.393
	Pembagian Kerja (X2)	.768	1.302
	Efektivitas Kerja (X3)	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel keterampilan nilai VIF sebesar 1.393 dan nilai tolerance 0.718, variabel pembagian kerja nilai VIF sebesar 1.302 dan nilai tolerance 0.768 dan variabel efektivitas kerja nilai VIF sebesar 1.082 dan nilai tolerance 0.924 dari nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 dengan demikian dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 1

Grafik Scaterplots

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

Grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dengan variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda. Hasil analisis berganda dapat dilihat pada tabel 2.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		

		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

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 arti sebagai berikut :

a. Konstanta = -10.037

Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel keterampilan (X_1), pembagian kerja (X_2) dan efektivitas kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 10.037

b. Koefisien $X_1 = 0.461$ (Keterampilan)

Koefisien regresi keterampilan sebesar 0.461 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (keterampilan) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0.461 satuan dengan asumsi variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja tetap konstan.

c. Koefisien $X_2 = 1.086$ (Pembagian Kerja)

Koefisien regresi pembagian kerja (b₂) sebesar 1.086 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Pembagian Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 1.086 dengan asumsi variabel keterampilan dan efektivitas kerja tetap konstan.

d. Koefisien $X_3 = 0.197$ (efektivitas kerja)

Koefisien regresi efektivitas kerja (b₃) sebesar 0.197 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (efektivitas kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0.197 satuan dengan asumsi variabel keterampilan dan pembagian kerja tetap konstan.

e. Variabel yang berpengaruh paling dominan

Disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel pembagian kerja yang memiliki koefisien (beta) paling yaitu sebesar 0.586.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3 menunjukkan hasil koefisien determinan dari ketiga variabel independen yaitu keterampilan, pembagian kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.760	1.18273

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

b. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diketahui nilai adjusted r² sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 76% dan sisanya 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Tabel Uji Hipotesis

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan signifikan 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.

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 :

a. Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel keterampilan sebesar 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel keterampilan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel pembagian kerja sebesar 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan

H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel efektivitas kerja sebesar 0.021 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel efektivitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan dengan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 pada tabel 5.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398.321	3	132.774	94.916	.000 ^b
Residual	120.302	86	1.399		
Total	518.622	89			

a. Dependent Variable: Y
Sumber diolah 2023

Hasil dari uji simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respons positif yang menjawab setuju dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia.

2. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji-t bahwa pembagian kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin pembagian kerja dibagi secara merata yang diterapkan pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respons positif yang menjawab setuju dengan pembagian kerja yang ada pada PT. Japfa Comfeed Indonesia.

3. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik efektivitas kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respons positif yang menjawab setuju dengan efektivitas kerja yang ada pada PT. Japfa Comfeed Indoensia.

4. Pengaruh Keterampilan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada Uji-F menunjukkan bahwa variabel keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Hal ini berarti ketiga variabel keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama atau simultan ketiga variabel independen keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja yang baik terhadap karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dengan pengaruh sebesar 76%, sisanya 24% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, perlu meningkatkan keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Hal ini bertujuan agar memicu karyawan untuk lebih maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Fokus utama penelitian ini adalah masalah sumber daya manusia, khususnya yang menentukan seberapa besar pengaruh keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan, pembagian kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Kediri.

Dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan Berdasarkan hasil dan analisis yang dilakukan diketahui bahwa keterampilan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dengan pengaruh sebesar 76%, sisanya 24% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keterampilan sangat diperlukan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan, Pembagian Kerja yang teratur membuat karyawan menjalankan instruksi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Efektivitas Kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

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. Manajemen 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 Kebijak dan Manaj Publik*. 2016;6(1):33–49.
10. Ghozali. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Progam*. 2017.