



**PENGARUH PEMBAGIAN TUGAS DAN KETERAMPILAN
TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN KOPI
PT. RERO LARA HOKENG**

¹⁾Gasparin Paen Liwu, ^{1*)} Maria Helena Carolinda Dua Mea

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

e-mail: ^{*)}helenaduamea@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian tugas terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini dilakukan di PT. Rero Lara Hokeng Jalan Trans Maumere-Larantuka Kecamatan Wulanggintang, Kabupaten Flores Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang berjumlah 120 orang karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian tugas terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng dengan nilai t hitung sebesar 3,918 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.98045 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 2; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan karyawan terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng dengan nilai t hitung sebesar 2,767 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.98045 dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti.

Kata Kunci: Pembagian Tugas; Keterampilan; Hasil Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of task division on the work results of PT. Rero Lara Hokeng employees and to determine and analyze the effect of work skills on the work results of PT. Rero Lara Hokeng employees. This study is a quantitative study with a survey method. This study was conducted at PT. Rero Lara Hokeng Jalan Trans Maumere-Larantuka, Wulanggintang District, East Flores Regency. The sampling method used in this study was saturated sampling totaling 120 employees. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive and significant effect between the variable of task division on the work results of PT. Rero Lara Hokeng coffee plantation employees with a t-count value of 3.918, meaning $t_{count} > t_{table}$ 1.98045 and a significant value of $0.000 < 0.05$. 2; there is a positive and significant effect between the variable of employee skills on the work results



of PT. Rero Lara Hokeng with a t -value of 2.767 means t count $>$ t table 1.98045 and a significant value of $0.010 < 0.05$, it can be concluded that the hypothesis is accepted and proven.

Keywords: *Division of Tasks; Skills; Employee Work Results*

I. PENDAHULUAN

Kopi merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki nilai ekonomi yang cukup tinggi diantara tanaman perkebunan lainnya dan berperan penting sebagai sumber devisa negara. Kopi tidak hanya berperan penting sebagai sumber devisa melainkan juga sebagai sumber penghasilan petani kopi di Indonesia (Yossa & Zunaidah, 2019). Industri kopi merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia, yang memiliki kontribusi signifikan terhadap lapangan kerja. Perkebunan kopi menyebar di berbagai daerah, menghasilkan berbagai jenis kopi yang dikenal dipasar global. Namun industri ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk fluktuasi harga kopi, perubahan iklim, dan isu tenaga kerja.

Kualitas hasil kerja karyawan diperkebunan kopi sangat dipengaruhi bagaimana tugas-tugas dibagi dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu. Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas. Sebaliknya, pembagian tugas yang tidak tepat dapat menyebabkan kebingungan, duplikasi kerja, dan penurunan kinerja.

PT. Rero Lara Hokeng merupakan sektor industri yang bergerak di bidang perkebunan kopi yang didirikan pada tanggal 17 Oktober 1922 yang bertempat di Jl. Raya Nasional Maumere-Larantuka, Desa Hokeng Jaya RT 003 RW 001 Dusun Wolorona, Kecamatan Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur. Perkebunan kopi milik PT. Rero Lara Hokeng seluas 210 Ha dengan jumlah karyawan yang bekerja 120 karyawan. Karyawan yang terlibat dalam berbagai aktivitas, mulai dari penanaman, pemeliharaan, panen, hingga pengolahan biji kopi. Jenis kopi yang dijual pada PT. Rero Lara Hokeng adalah Kopi Robusta. Dimana Kopi Robusta dijual dalam bentuk *green bean* (biji kopi kering), *roasted bean* (biji kopi sangrai) dan *grounded coffee* (kopi bubuk). Rata-rata penjualan dalam sebulan yaitu 1 kwintal untuk *green bean*, 30 kilogram untuk *roasted bean* dan 20 kilogram untuk *grounded bean*.



PT. Rero Lara Hokeng membagi karyawan dalam tiap divisi. Divisi yang pertama divisi penyiangan yang bertugas untuk membersihkan dan merawat tanaman dengan cara membuang daun-daun atau bagian tanaman yang tidak sehat, kedua divisi pemangkasan bertugas untuk memotong atau mengatur pertumbuhan tanaman secara khusus untuk memastikan pertumbuhan yang sehat dan produktif, ketiga divisi penanggulangan hama dan penyakit bertugas untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengendalikan serangan hama dan penyakit yang dapat merusak tanaman, dan keempat divisi pengelolaan hasil panen bertanggung jawab atas proses pemanenan, penyimpanan, dan distribusi hasil panen secara efisien untuk memastikan kualitasnya tetap terjaga dan dapat dijual dan dikonsumsi dengan baik.

Dengan adanya pembagian tugas dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan keefisienan kerjanya. Sebaliknya jika pembagian tugas itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa pembagian tugas yang baik dan peningkatan keterampilan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja diberbagai industri, termasuk perkebunan yaitu penelitian oleh (Yossa & Zunaidah, 2019), (Kristiana et al., 2022), (Yossa & Zunaidah, 2019), (Rahmat et al., 2020), (Khoirul Ulum et al., 2018) (Setyanti et al., 2022) mengungkapkan bahwa pembagian tugas yang efektif di sektor pertanian dapat meningkatkan produktivitas yang baik dan pelatihan keterampilan yang berkelanjutan dapat mengurangi tingkat kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional.

Hasil survei pada tanggal 7 Januari 2024 menunjukkan bahwa para karyawan bekerja tidak sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing. Berarti bahwa karyawan melakukan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan bagi mereka. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa karyawan mungkin melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari tanggung jawab utama mereka atau tidak sesuai dengan peran yang telah ditentukan dalam organisasi. Hal ini menyebabkan ketidakefisienan, kebingungan, dan potensi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi karena karyawan tidak fokus pada tugas utama mereka.



Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melihat bagaimana kebijakan untuk diterapkan oleh manajemen PT. Rero Lara Hokeng yang tertuang dalam Peraturan Organisasi dan Tata Kerja Manajemen; apakah berimplikasi pada peningkatkan kinerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian tugas terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng.

II. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Pembagian Tugas Kerja Karyawan

Pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi (Yossa & Zunaidah, 2020). Menurut (Yossa & Zunaidah, 2019), dan (Yossa & Zunaidah, 2019) pembagian tugas adalah pendelegasian atau mandat berupa pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada staf atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, serta petunjuk cara mengerjakannya. (Yossa & Zunaidah, 2020) mengelompokkan indikator pembagian tugas ke dalam 5 bagian yaitu:

1. Struktur organisasi yang jelas
2. Kejelasan detail pekerjaan untuk tiap-tiap bagian
3. Tidak ada tumpang tindih pekerjaan
4. Tanggung jawab
5. Wewenang untuk tiap divisi kerja sudah sesuai SOP perusahaan

2.2 Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Keterampilan dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan atau pengalaman kerja. (Marlina, 2020). Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas yang merupakan hasil dari pelatihan dan pengalaman yang diperoleh. Selain itu, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar untuk melakukan pekerjaan secara

efisien. Dimana kemampuan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan tatacara pembibitan, penanaman, perawatan, pemupukan dan pasca panen.

Menurut (Marlina, 2020) keterampilan dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Keterampilan teknis
2. Keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan agar dapat mengidentifikasih berbagai masalah, membuat serta mengevaluasi berbagai alternatif, dan membuat pilihan-pilihan yang kompeten
3. Keterampilan antar personal meliputi keterampilan mendengarkan, memberi umpan balik dan resolusi konflik.

Indikator keterampilan kerja menurut (Marlina, 2020) dikutip oleh Nurhasanah (2019: 3-4) dibagi menjadi 4 kategori, antara lain:

1. *Basic literacy skill*, keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.
2. *Technical skill*, keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.
3. *Interpersonal skill*, keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
4. *Problem solving*, menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

2.3 Hasil Kerja

Hasil kerja adalah nilai yang dapat dicapai oleh karyawan setelah melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Dalam konteks lain hasil kerja sama artinya dengan prestasi kerja. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (Januari *et al.*, 2019). (Januari *et al.*, 2019) mengelompokan indikator kedalam prestasi kerja atau hasil kerja karyawan dalam 4 bagian yaitu:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian dari suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai.
4. Kerjasama (*Interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan kerjasama dengan atasan dan rekan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian

2.4.1 Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Hasil Kerja Karyawan PT. Rero Lara Hokeng

Pembagian tugas timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu, pembagian tugas berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembagian tugas adalah proses dimana tanggung jawab dan pekerjaan dibagi diantara anggota tim atau individu dalam sebuah organisasi atau proyek untuk meencapai tujuan bersama secara efisien. Hasil penelitian dari (Yossa & Zunaidah, 2020), (Syahputri, 2021), (Sari & Panglipursari, 2022) menunjukkan bahwa pembagian tugas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, sementara hasil penelitian (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) menunjukkan bahwa pembagian kerja yang tidak merata dan beban kerja berlebih dapat menyebabkan stress kerja yang berimbas pada menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengajukan hipotesis yang pertama yaitu,

H1 : pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng.

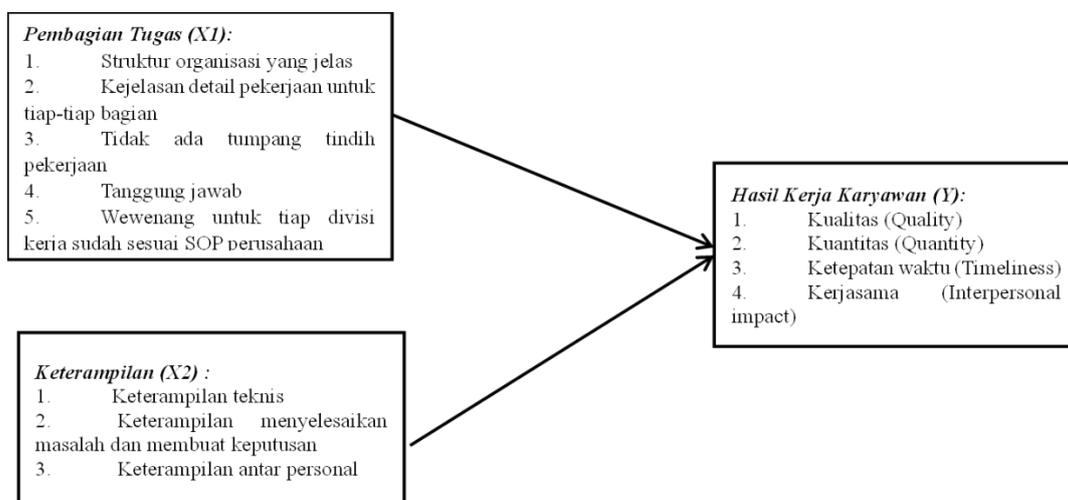
2.4.2 Pengaruh Keterampilan Terhadap Hasil Kerja Karyawan PT. Rero Lara Hokeng

Keterampilan adalah kecakapan yang dimiliki seseorang karena pendidikan dan pelatihan atau pengalaman kerja yang telah dilakukan pada unit usaha tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Keterampilan juga dapat di artikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek dan atau dapat diartikan

sebagai implikasi dari aktivitas. Penelitian (Khoirul Ulum et al., 2018); Frieder et al., 2023; Shillie & Nchang, 2023), (Nurdin, 2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara hasil penelitian (Malaikosa et al., 2022) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi dan kompensasi dan bukan keterampilan, sehingga berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H2 : keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng.

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini dilakukan di PT. Rero Lara Hokeng Jalan Trans Maumere-Larantuka Kecamatan Wulanggitan, Kabupaten Flores Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Rero Lara Hokeng, yang berjumlah 120 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jawaban responden dinilai dengan menggunakan Skala Likert 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data – data pendukung tambahan dari perusahaan.

Uji validitas dilakukan dengan rumus *kolerasi product moment*, perhitungannya menggunakan program SPSS versi 21, pernyataan atau soal dianggap valid apabila koefisien korelasi (r) lebih besar pada nilai R tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Adapun cara yang digunakan untuk mengkaji reliabilitas suatu kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach* (Marlina, 2020).

Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji linieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Kemudian dilakukan analisis regresi berganda, uji terhadap dua hipotesis, uji F , dan R Square untuk mengetahui seberapa besar dan seberapa jauh presentase pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Instrument Penelitian

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Pembagian Tugas (X_1) merupakan variabel yang diukur dengan 7 (tujuh) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Pembagian Tugas (X_1) menunjukkan bahwa dari 7 item pernyataan yang diajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,1793 (Ghozali, 2018).

Variabel Keterampilan (X_2) merupakan variabel yang diukur dengan 6 (enam) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Keterampilan (X_2), menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan yang di ajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai *loadings factor* lebih besar dari 0,1793 (Ghozali, 2018).

Variabel Hasil Kerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang diukur dengan 6 (enam) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel Hasil Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki *loadings factor* lebih besar dari 0,1793.

b) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk menguji variabel Pembagian Tugas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6 (Ghozali, 2018). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel Keterampilan pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Jiwa Kewirausahaan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel penelitian menunjukkan bahwa semua indikator variabel Hasil Kerja Karyawan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini dapat di lihat pada tabel 1 berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pembagian Tugas	Keterampilan	Hasil Kerja Karyawan
N		120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30,34	24,75	26,47
	Std. Deviation	1,683	2,174	2,456
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,165	,353
	Positive	,154	,165	,133
	Negative	-,138	-,133	-,353
Test Statistic		,154	,165	,353
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c	,160 ^c	,128 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Tabel 1. Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel 1 tersebut di ketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tail)* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 2 berikut:

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		Keterangan
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,588	4,631		1,207	,230			
	Pembagian Tugas	,516	,125	,353	4,133	,000	,994	1,006	Bebas Multikolinieritas
	Keterampilan	,211	,097	,187	2,189	,031	,994	1,006	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Hasil Kerja Karyawan

Tabel 2. Uji Multikolinieritas
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Pembagian Tugas (X1) dan variabel Keterampilan (X2) adalah 0,994 dan 0,994 lebih besar dari 0.10, Sementara, nilai VIF adalah 1,006 dan 1,006 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,914	2,764		1,673	,080
Pembagian Tugas	-,236	,074	-,275	-1,175	,192
Keterampilan	-,162	,058	-,244	-1,808	,185

a. Dependent Variable: Uji Glejser Hasil Kerja Karyawan

*Tabel 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai sig. > 0,05, maka data telah lolos dari uji heterokedastisitas.

4.1.3 Uji Regresi dan Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh pembagian tugas dan keterampilan terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng. Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pembagian Tugas (Constant)	11,443	3,841		2,979	0,004
Pembagian Tugas	0,495	0,126	0,339	3,918	0
Keterampilan (Constant)	21,979	2,55		8,618	0
Keterampilan	0,181	0,103	0,161	2,767	0,01

a. Dependent Variable: Hasil Kerja Karyawan

*Tabel 4. Uji Hipotesis dan Regresi
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024.*

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,443 + 0,495X_1 + 0,181X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,443 artinya apabila pembagian tugas tidak ada atau nilainya 0 maka Hasil Kerja Karyawan nilainya sebesar 11,443. Koefisien regresi pembagian tugas (X_1) sebesar 0,495 yang berarti apabila pembagian tugas meningkat satu satuan maka, hasil kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,495. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21,979 artinya apabila Keterampilan tidak ada atau nilainya 0 maka hasil kerja karyawan nilainya sebesar 21,979. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Keterampilan (X_2) sebesar 0,181 yang berarti apabila keterampilan karyawan meningkat satu satuan maka hasil kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,181.

Hasil statistik uji regresi variabel pembagian tugas (X_1), terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng (Y), nilai t_{hitung} sebesar 3,918 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.98045 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian tugas terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng diterima dan terbukti.

Hasil statistik uji regresi variabel keterampilan karyawan (X_2), terhadap hasil kerja karyawan (Y), nilai t_{hitung} sebesar 2,767 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1.98045 dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keterampilan karyawan (X_2) terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng (Y) diterima dan terbukti.

4.1.4 Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,339 ^a	0,115	0,108	2,32
1	,161 ^a	0,258	0,175	2,435

a. Predictors: (Constant), Pembagian Tugas, Keterampilan

b. Dependent Variable: Hasil Kerja Karyawan

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 untuk Pembagian Tugas = 0,115. Nilai ini berarti bahwa variabel pembagian tugas memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng sebesar 11,5% sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini. Nilai koefisien determinan R^2 variabel keterampilan sebesar 0,258. Hal ini berarti bahwa variabel keterampilan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng sebesar 25,8%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Pembagian Tugas terhadap Hasil Kerja Karyawan Perkebunan Kopi PT. Rero Lara Hokeng

Hasil statistik uji regresi variabel pembagian tugas (X_1), terhadap Hasil Kerja Karyawan (Y), nilai t_{hitung} sebesar 3,918 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,98045 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pembagian tugas terhadap Hasil Kerja Karyawan (Y).

Menurut (Putri & Neltje, 2020), Pembagian tugas adalah proses dimana tanggung jawab dan pekerjaan dibagi diantara anggota tim atau individu dalam sebuah organisasi atau proyek untuk mencapai tujuan bersama secara efisien. Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian tugas karyawan mendorong hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng terwakili dari pernyataan “Saya merasa puas karena tidak ada timpang tindih pekerjaan” Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih



jawaban ini sebagai hal yang mendorong mereka dalam meningkatkan hasil kerja dengan presentase sebesar 91,3% dari 100% jika responden menjawab 5 dari pernyataan tersebut. Tentu saja hal ini bukan satu-satunya indikator pembagian tugas dalam kaitannya dengan peningkatan hasil kerja karyawan. Ada juga pernyataan “Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang diberikan karena sesuai dengan bidangnya saya” dengan presentase sebesar 90,7% dari 100% jika responden menjawab 5 dari pernyataan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian tugas mendorong peningkatan hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yossa & Zunaidah, 2020), (Sari & Panglipursari, 2022; Syahputri, 2021) yang menyatakan bahwa pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan Perkebunan Kopi PT. Rero Lara Hokeng.

4.2.2 Pengaruh Keterampilan terhadap Hasil Kerja Karyawan Perkebunan Kopi PT. Rero Lara Hokeng

Hasil statistik uji regresi variabel Keterampilan (X_2), terhadap Hasil Kerja Karyawan (Y), nilai t_{hitung} sebesar 2,767 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,98045 dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel Keterampilan (X_2) secara positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PT. Rero Lara Hokeng (Y).

Menurut (Panggabean *et al.*, 2022), Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek dan atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan karyawan yang mendorong peningkatan hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng terwakili dari pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya”. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih jawaban ini sebagai hal yang mendorong mereka dalam peningkatan hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng dengan presentase sebesar 93,3% dari 100% jika responden menjawab 5 pada pernyataan tersebut. Tentu saja hal ini bukan satu-satunya indikator keterampilan karyawan dalam kaitannya dengan peningkatan hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng. Ada juga pernyataan “bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya” dengan presentase sebesar 89,7% dari 100% jika responden menjawab 5 pada pernyataan



tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jiwa keterampilan karyawan mendorong peningkatan hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Khoirul Ulum *et al.*, 2018) , (Nurdin, 2023; Shillie & Nchang, 2023) yang menyatakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan perkebunan kopi PT. Rero Lara Hokeng.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen PT. Rero Lara Hokeng sebaiknya mengadopsi strategi pembagian tugas yang lebih terstruktur dan jelas. Pembagian tugas yang efisien akan membantu karyawan memahami peran mereka masing-masing sehingga pekerjaan bisa diselesaikan lebih efektif dan efisien. Perusahaan bisa membuat jadwal rotasi tugas untuk karyawan agar mereka bisa menguasai berbagai aspek pekerjaan di perkebunan kopi, misalnya, minggu pertama karyawan A bertanggung jawab atas penyiangan, minggu kedua pemangkasan, dan seterusnya.

Perusahaan juga dapat menyediakan program pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam merawat dan memelihara tanaman kopi. Pelatihan ini bisa mencakup teknik pemeliharaan tanaman, pengendalian hama, dan metode pengolahan hasil panen yang efektif misalnya mengadakan pelatihan bulanan tentang cara pemeliharaan kopi yang baik, termasuk teknik pemangkasan, penyiraman yang tepat, dan penanggulangan hama. Selain itu, bisa diadakan pelatihan tentang cara pengupasan kulit kopi menggunakan mesin modern untuk meningkatkan efisiensi kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti promosi produk, kemasan dan daya saing.

REFERENSI

Frieder, R. E., Ellen, B. P., & Kapoutsis, I. (2023). The Contingent Nature of the Political Skill—Employee Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/apl0001107>

Ghozali. (2018). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Media Kom, Jakarta.



- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2019). PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Kristiana, Y., Damayanti, F., & Surianti. (2022). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(3), 45–50. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i3.146>
- Malaikosa, M. E., Fatimah, J., & Astarie, A. D. (2022). Analisis Faktor yang mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care di Kabupaten Alor Tahun 2022. *SIMFISIS Jurnal Kebidanan Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.53801/sjki.v2i2.98>
- Marlina, N. (2020). Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1–96.
- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). PENGARUH JOB STRESS, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT XYZ. *Jesya*, 6(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- Nurdin, M. (2023). The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. Multi Kencana Niagatama. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v7i1.9221>
- Panggabean, Silitonga, Sinaga, & Simatupang. (2022). Pendampingan Pengembangan Hots Literasi Dan Keterampilan 4c Abad 21 Berbasis Case Method Di Kecamatan Medan Marelan Kota Medan. *Deepublish*, 1(1), 292–296.
- Putri, F. A., & Neltje. (2020). Tanggung Jawab Platform E-Commerce Dan Merchant Terhadap Konsumen Dari Peredaran Kosmetika Tanpa Izin Edar (Contoh Putusan 142/Pid. Sus/2020/Pn. Jkt. Brt). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(2), 921–944.
- Rahmat, A., Jasmadeti, & Herawati, H. (2020). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN PERFORMA PROSES KERJA DAN PIUTANG USAHA PADA PERUSAHAAN PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK-TSO (Studi kasus pada PT Astra international TBK-TSO AUTO2000. *JIMKES Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(1), 179–187.
- Sari, W. T., & Panglipursari, D. L. (2022). Leadership, communication, dan division of labour terhadap employee performance. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 2(1). <https://doi.org/10.38156/imka.v2i1.107>



- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Shillie, P. N., & Nchang, N. N. (2023). Influence of Employee Soft Skills on Job Performance. *Business Perspective Review*, 5(1). <https://doi.org/10.38157/bpr.v5i1.530>
- Syahputri, N. A. L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam [JIMPAI]*, 1(4).
- Yossa, S., & Zunaidah. (2019). *PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG*.
- Yossa, S., & Zunaidah. (2020). ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN, PEMBAGIAN TUGAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 11(1 No.4), 1689–1699.