



**ANALISIS *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT*
TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* PADA
DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

FIFI ANGGRAINI

NPM. 1615310008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FIFI ANGRAINI
NPM : 1615310008
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT* TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Medan, Februari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)



(Dr. BAMBANG WIDIANARKO, S.E., M.Si.)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE. MM.)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., MM.)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FIFI ANGRAINI
NPM : 1615310008
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT* TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI SUMATERA UTARA

Medan, Februari 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, S.E., MM.)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE. MM.)

ANGGOTA III

(Dr. YOHNY ANWAR, MM., MH.)

ANGGOTA IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FIFI ANGGRAINI
NPM : 1615310008
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis *Job Enlargment* dan *Job Enrichment*
Terhadap *Competitive Advantage* Pada Kantor Dinas
Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media atau formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



(Fifi Anggraini)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fifi Anggraini
Tempat / Tanggal lahir : Marjanji Embong, 06 April 1998
NPM : 1615310008
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Gatot Subroto Gg.Rasmi no.14 Kota Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021



Fifi Anggraini)

Ace
Mega Hyan
17/20/20
SP

02/20
11

Ace
Mega Hyan
NS



**ANALISIS *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT*
TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* PADA
KANTOR DINAS KOPERASI DAN UKM
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Oleh :

**FIFI ANGGRAINI
1615310008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

2020

Acc
Jilid 2
10/21
2



Acc
Jilid
2
10/21

**ANALISIS *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT*
TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* PADA
DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

FIFI ANGGRAINI
NPM. 1615310008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Fifi Anggraini
 Tempat/Tgl. Lahir : Marjandi embong / 06 April 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310008
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.31
 Nomor Hp : 082253695095
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Job Enlargement Dan Job Enricment Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara0

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 02 Juli 2020

Pemohon,

(Fifi Anggraini)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, Si.H., M.Hum.)

Tanggal : 02/7/2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 02 Juli 2020 13:42:46

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3247/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

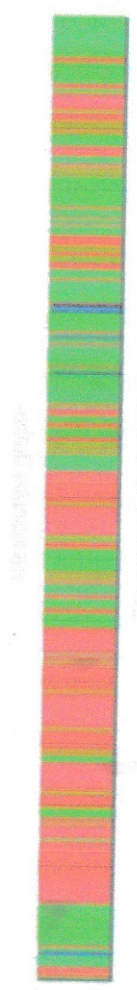
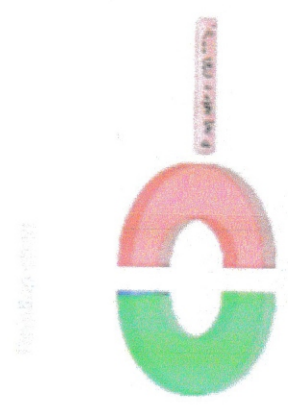
: Fifi Anggraini
: 1615310008
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Materi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 07 November 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 November 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v 1.60 - Originality Report 20-Sep-20 09:25:12
File: C:\Users\PMU\Documents\1615310003_MANAJEMEN.docx User: PMU Universitas Pancasila Panca Budi_Licence03
Comparison Preset: Rewrite, Detected language: Indonesian



- 100% from other sources
- 100% from other sources
- 100% from other sources
- 100% from other sources

175 - Ok | 19 - Failed

Show other sources

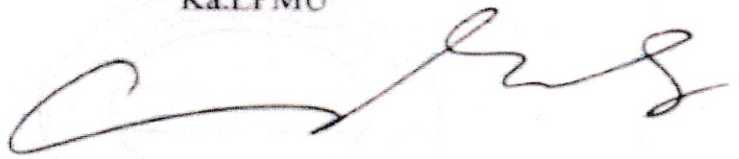
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Surat ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

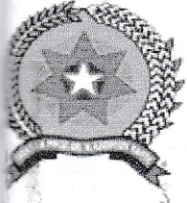
Semikian disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fifi Anggraini
NPM : 1615310008
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Job Enlargement Dan Job Enrichment Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Juli 2020	acc seminar porposal	Disetujui	
17 Juli 2020	acc seminar porposal	Disetujui	
14 September 2020	ACC sidang	Disetujui	

Medan, 23 September 2020
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

Medan, 12 November 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fifi Anggraini
 Tanggal/Tgl. Lahir : Marjandi embong / 06/04/1998
 Orang Tua : JUMADI
 NIM : 1615310008
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082215353725
 Alamat : Bandar pasir mandoge

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Job Enlargement Dan Job Enlargement Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **66**

Ukuran Toga : **S**

Ditandatangani/Disetujui oleh :

Hormat saya



Marjandi Embong Widjanarko, SE., MM
 Fakultas SOSIAL SAINS

Fifi Anggraini
 1615310008

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs uhs



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fifi Anggraini
PM : 1615310008
Program Studi : Manajemen
jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Job Enlargement Dan Job Enrichment Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
7 Juli 2020	ACC Sempro	Disetujui	
17 September 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 23 September 2020
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

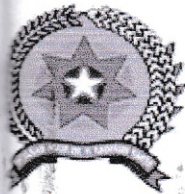
Nama Mahasiswa : FIFI ANGGRAINI
NPM : 1615310008
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Job Enlargement Dan Job Enrichment Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Juli 2020	acc seminar porposal	Disetujui	
17 Juli 2020	acc seminar porposal	Disetujui	
14 September 2020	ACC sidang	Disetujui	
12 Februari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FIFI ANGGRAINI
PM : 1615310008
Program Studi : Manajemen
Sesingkat : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Job Enlargement Dan Job Enrichment Terhadap Competitive Advantage Di Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Juli 2020	ACC Sempro	Disetujui	
17 September 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
10 Februari 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Job enlargement* (X1) dan *Job Enrichment* (X2) terhadap *Competitive Advantage* (Y) pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel dalam yang diambil sebesar populasi yaitu 50 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2020 hingga Agustus 2020. penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 20.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job enlargement* dan *job Enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. 89,2% *competitive advantage* dapat dijelaskan dan diperoleh dari *job enlargement* dan *job enrichment* sedangkan sisanya oleh faktor lain. *Competitive advantage* memiliki hubungan yang kuat terhadap *job enlargement* dan *job enrichment*.

Kata Kunci : *Competitive Advantage, Job Enlargement, Job Enrichment*

ABSTRACT

This study aims to find out how the effect of Job Enlargement (X1) and Job Enrichment (X2) on Competitive Advantage (Y) at the Office of Cooperatives and UKM, North Sumatra Province. The population in this study were all employees at the Office of Cooperatives and UKM, North Sumatra Province. The number of samples taken by the population is 50 respondents. This research was conducted from July 2020 to August 2020. The research used was quantitative data processed with SPSS version 20.0 with multiple linear regression models. Sources of data come from respondents who were collected through questionnaires. The results showed that job enlargement and job enrichment variables had a positive and significant effect on competitive advantage at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (UKM) North Sumatra Province either partially or simultaneously. 89.2% of competitive advantage can be explained and obtained from job enlargement and job enrichment while the rest is by other factors. Competitive advantage has a strong relationship to job enlargement and job enrichment.

Keywords : Competitive Advantage, Job Enlargement, Job Enrichment

MOTTO

“Hidup adalah sebuah pilihan, saat engkau tidak memilih, itu adalah pilihanmu”
(Anonim)

“Engkau tidak bisa tertawa pada candaan yang sama, namun mengapa engkau tetap bersedih dengan masalah yang sama” (Charlie Chaplin)

“Dulu aku mengira orang yang tidur lebih lama adalah orang yang hebat, sebelum aku mengetahui jika orang yang bangun lebih pagi adalah yang terbaik” (Wiz Khalifa)

“Setiap anak memiliki kemampuan yang berbeda beda, jika engkau menyuruh ikan untuk menaiki sebuah pohon, maka dia akan terlihat bodoh selamanya” (Albert Eistens)

“Tidak ada kenyamanan dimasa tua bagi orang yang malas di usia muda” (Bob Sadino)

“Jangan menunggu termotivasi baru ambil tindakan, tapi ambillah tindakan sekarang, maka kamu akan termotivasi” (Merry Riana)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* Terhadap *Competitive Advantage* Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat proposal ini.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak/Ibu Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
9. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Februari 2021

Fifi Anggraini
NPM. 1615310008

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Identifikasi Dan Batasan Masalah	4
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
1.5 Keaslian Penelitian	7
BAB II Tinjauan Pustaka	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Job Enlargement</i> dan <i>Job Enrichment</i>	9
2.1.2 <i>Job Enlargement</i>	11
2.1.3 <i>Job Enrichment</i>	14
2.1.4 <i>Competitive Advantage</i>	20
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.3 Defenisi Operasional.....	30
3.4 Jenis Dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
a. Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi dan UKM	39
b. Visi dan Misi.....	40
c. Struktur Organisasi	41
4.1.2 Karakteristik Responden	42
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	44
4.1.3 Distribusi Penilaian Resonden.....	45
a. Pernyataan Responden Variabel <i>Job Enlargement</i>	45

	b. Pernyataan Responden Variabel <i>Job Enrichment</i>	47
	c. Pernyataan Responden Variabel <i>Competitive Advantage</i>	49
4.1.4	Uji Kualitas Data	51
	a. Uji Validitas	51
	b. Uji Reliabilitas	54
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	55
	a. Uji Normalitas	55
	b. Uji Multokolineritas	57
	c. Uji Heteroskedastisitas	59
4.1.6	Uji Regresi Linear Berganda	60
4.1.7	Uji Hipotesis	61
	a. Uji Parsial	61
	b. Uji Simultan.....	63
4.1.8	Uji Determinasi	64
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	65
4.2.1	Pengaruh <i>Job Enlargement</i> Terhadap <i>Competitive Advantage</i> ...	66
4.2.2	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap <i>Competitive Advantage</i>	66
4.2.3	Pengaruh <i>Job Enlargement</i> dan <i>Job Enrichment</i> Terhadap <i>Competitive Advantage</i>	67
BAB V Kesimpulan Dan Saran		
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian- penyesuaian dalam semua aspek. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang baik, untuk mengembangkan perusahaannya pertama-tama akan memperbaiki sistem yang ada dalam perusahaan dulu sebelum mengubah faktor- faktor dalam sistem produksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Dan suatu perusahaan akan berkembang apabila pihak manajemen secara konsisten dan terus- menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, baik itu produktivitas total perusahaan maupun produktivitas tiap- tiap faktor yang mempengaruhi jalannya perusahaan itu. Salah satu hal penting yang tidak dapat dilepaskan dari sistem manajemen produksi dalam suatu perusahaan adalah keberadaan karyawan atau tenaga kerja yang ada. Karyawan merupakan masukan terpenting yang juga menentukan besarnya output yang dihasilkan oleh perusahaan.

Maka dalam hal ini ketika produktivitas perusahaan meningkat untuk menghasilkan suatu barang atau jasa, perusahaan memiliki cara dalam menghadapi tingkat kinerja karyawan ditengah meningkatnya produksi perusahaan yaitu perusahaan melibatkan para pekerja ke fungsi manajerial dari jajaran yang lebih tinggi yang disebut pengayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) dan di sisi lain pekerjaan yang diperluas memungkinkan pekerja untuk melakukan lebih

banyak tugas dengan memiliki posisi yang sama, perluasan kerja disebut sebagai (*Job Enlargement*) ini memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan tingkat kepuasan karyawan saat menjalankan tugas.

Job Enrichment adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi karyawan. pengayaan pekerjaan menempatkan tugas khusus bersama sehingga satu orang bertanggung jawab untuk memproduksi produk secara keseluruhan atau seluruh layanan. *Job enrichment* memberikan kesempatan karyawan lebih, otonomi dan umpan balik, juga memberi mereka tanggung jawab lebih yang memerlukan pengambilan keputusan, seperti kerja penjadwalan, menentukan metode kerja dan kualitas. Namun, implementasi keberhasilan pengayaan pekerjaan dibatasi oleh teknologi produksi yang tersedia dan kemampuan karyawan (Luis R. Gomez-Mejia, David B. Balkin dan Robert L. Cardy).

Job Enlargement didefinisikan "Menetapkan kegiatan tingkat tambahan yang sama, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan" (Dessler, 2012, Hal.138). Metode ini umumnya dirujuk sebagai pemuatan horizontal, perluasan pekerjaan juga mengijinkan karyawan untuk mengetahui kontribusi mereka terhadap produksi produk dan barang secara keseluruhan. *Job enlargement* merupakan perluasan lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas yang berbeda yang akan dilakukan (Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2015, Hal.172). Perluasan pekerjaan juga memberikan variasi lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan menggabungkan tugas-tugas yang dikhususkan dengan tingkat kesulitan yang dapat dibandingkan. PT Ria Sarana Perdana *Engineering* adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan mesin-mesin produksi untuk

mengolah biji-biji plastik untuk diolah kembali menjadi barang-barang plastik (gelas, botol minum dll) sejak tahun 1980. Pada tahun 2002 PT Ria Sarana Perdana *Engineering* mengembangkan industrinya dan memiliki beberapa anak perusahaan. Di tahun 2004 PT Ria Sarana Perdana *Engineering* mulai terlihat peningkatan yang signifikan dalam proses pembuatan mesin-mesin yang mengolah plastik menjadi biji plastik dalam tahun tersebut tercatat 7800 ton mesin per tahun. Pada Tahun 2007 terjadi penurunan terhadap aktivitas produksi penurunan tersebut di akibatkan adanya kerusakan mesin yang terjadi. Ditahun-tahun berikutnya PT Ria Sarana Perdana *Engineering* mencoba kembali meningkatkan produksinya tahun 2008 berhasil menambah satu buah mesin baru dan hasil menunjukkan bahwa 11400 ton mesin dalam satu tahun. PT Ria Sarana Perdana *Engineering* terus meningkatkan kinerjanya dalam perindustrian mesin, terbukti tingkat produksinya terus meningkat bahkan ditahun 2011 berhasil menambah dua buah mesin dan ditahun 2012 lalu diperkirakan 1600 ton mesin perbulannya. Untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan prestasi tersebut, perusahaan berusaha memperkaya dan memperluas pekerjaan karyawan yang memiliki kompetensi bagus, namun ditengah prestasi perusahaan yang meningkat hal tersebut tidak didukung dengan kinerja karyawan yang baik karena setelah bertambahnya mesin-mesin baru pekerjaan karyawan menjadi bertambah dan tanggung jawab karyawan pun semakin besar.

Tabel 1.1 Total Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi

Catatan Kinerja Karyawan Divisi Produksi	Total Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Ria Sarana Perdana Engineering				
	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Karyawan divisi produksi yang kinerjanya baik	48%	39%	40%	35%	35%
Karyawan divisi produksi yang kinerjanya kurangbaik	52%	61%	60%	65%	65%

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data dari manager HRD perusahaan, bahwa pada divisi produksi yang memiliki permasalahan terhadap *job enrichment* dan *job enlargement*. Dimana kinerja karyawan divisi produksi yang kurang produktif, awalnya karyawan hanya mengerjakan satu pekerjaan yang dilakukan namun perusahaan memperluas pekerjaan karyawan mulai dari perakitan mesin hingga karyawan harus mampu bekerja untuk mengolah mesin tersebut menjadi mesin yang dapat mengolah biji-biji plastik menjadi barang-barang plastik, mengolah bahan mentah yang siap dirakit menjadi mesin-mesin, pekerjaan ini memberikan karyawan peningkatan atas pekerjaannya diluar yang biasa mereka lakukan, untuk membuat pekerjaan itu sendiri lebih hidup dan menantang hal itu merupakan salah satu bentuk perluasan kerja dan pengayaan pekerjaan yang diterima karyawan. Dari total penilaian kinerja karyawan produksi bahwa karyawan merasa adanya masalah pada kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya, karena mereka mengerjakan pekerjaan yang tanggung jawabnya meningkat namun kompensasi yang diterima menurut karyawan masih kurang

mencukupi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Husein Umar, 2011, Hal, 37). Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini adanya *job enrichment* dan *job enlargement* yang diberikan perusahaan.

Dengan uraian-uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis apakah ada pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul “ **Analisis pengaruh *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* terhadap *Competitive Advantage* pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan coba diselesaikan adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advantage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advantage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya terhadap Kepuasan Karyawan di PT Ria Sarana PerdanaEngineering. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advatage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara simultan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advatage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara parsial

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat bagi Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan dan melakukan pengayaan pekerjaan serta perluasan kerja selanjutnya pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
- b. Sebagai sebuah pembelajaran dan pengetahuan atas pekerjaan yang levelnya diatas dari pekerjaan yang dikerjakan bagi karyawan Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
- c. Sebagai motivasi bagi karyawan Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang pekerjaannya diberikan tugas tambahan dan tanggung jawab yang meningkat.

Manfaat bagi peneliti:

- a. Mendapatkan pemahaman yang lebih mengenai kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan terhadap *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* sebagai pengayaan pekerjaan serta perluasan kerja terhadap keunggulan kompetitif.

Manfaat bagi pembaca:

- a. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang management mengenai dampak memberikan *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan bagi perusahaan itu sendiri terhadap keunggulan kompetitif.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rendry Krismansyah (2018), dengan judul analisis pengayaan pekerjaan dan perluasan pekerjaan karyawan di PT.ISA. Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis pengaruh *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* terhadap *Competitive Advantage* pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Perbedaan terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu : Pengayaan pekerjaan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : perluasan pekerjaan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : *Job Enlargement* dan *Job Enrichment*, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : *Competitive Advantage*.
2. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2020.

3. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan di PT. ISA sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Enlargement dan Job Enrichment*

Dalam dunia kerja ada yang namanya *Job Enrichment* dan juga ada *Job Enlargement*. Pengertian *Job Enlargement* adalah memberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar pada karyawan. Namun ini dalam bentuk kuantitas. Misalnya, seorang tenaga telemarketing, diminta untuk melakukan panggilan lebih banyak lagi. *Job Enrichment* hampir sama dengan *job enlargement*. Hanya bedanya, jika *job enlargement* menambah dalam kuantitas, maka *job enrichment* menambah pekerjaan dalam hal kualitas, atau kompleksitasnya. Misalnya, seorang teknisi yang biasanya menangani mesin, kemudian ditugaskan untuk menangani mesin baru yang lebih kompleks. *Job Enrichment* memiliki keuntungan dan kerugian dalam dunia kerja. Keuntungan dari *Job Enrichment* apabila diterapkan di dunia kerja yaitu dapat membuat lebih termotivasi untuk bekerja dan memperluas serta memperdalam kualitas dari pekerjaan yang digelutin yaitu.

Job Enrichment juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja yaitu pekerja yang telah terstimulasi secara optimal dalam pekerjaannya. Pekerja yang telah optimal seperti ini akan mengalami over stimulasi jika pekerjaannya disertakan dalam program *Job Enrichment*. Metode *Job Enrichment* ini telah digunakan dengan cukup sukses di banyak perusahaan sejak tahun 70an seperti AT&T dan WesternUnion di Amerika Serikat, Norsk Hydro di Norwegia, dan Volvo Corporation di Swedia). Program *Job Enrichment* yang direkomendasikan adalah sebagai berikut:

- a. Mengelompokkan pekerja dalam tim yang baru
- b. Meningkatkan keahlian pekerja
- c. Tetapkan target
- d. Memberikan umpan balik

Metode yang diterapkan dalam *Job Enrichment* ini berisi unsur-unsur “Motivator” yang dikemukakan oleh HERZBERG. Program *Job Enrichment* lebih berhasil jika dikenakan pada pekerja yang tidak takut terhadap tanggung jawab baru dan yang menganggap penting bekerja keras untuk mencapai keberhasilan pribadi dalam lingkungan kerjanya. Implikasi *Job Enrichment* terhadap Produktifitas Pekerja Efisiensi ditentukan oleh beberapa aspek organisasi kerja dan rancangan pekerjaan (Spesialisasi, penyederhanaan, tata urutan, keseimbangan beban kerja dan mekanisasi) Efisiensi akan berkurang pada saat pekerjaan menjadi lebih rumit, kurang terspesialisasi dan kurang mekanis. Efisiensi akan meningkat pada saat ada sejumlah pengurangan spesialisasi.

Efek *job enrichment* terhadap produktifitas di tentukan, apakah efisiensi meningkat atau berkurang, dan sejauh mana penurunan efisiensi dibarengi dengan kecepatan kerja para karyawan. Efektifitas *Job Enrichment* ditentukan oleh karakteristik para pekerja yang pekerjaannya dirancang kembali. Pekerjaan yang diperkaya dapat memotivasi secara intrinsik pada pekerja yang memiliki kebutuhan yang kuat terhadap keberhasilan dan kemandirian.

2.1.2 *Job Enlargement*

a. *Pengertian Job Enlargement*

Menurut Wilson Bangun (2014: 98), Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya. Perluasan pekerjaan (rentang pekerjaan) dengan kata lain apabila seorang pekerja yang mempunyai banyak macam pekerjaan maka range pekerjaan juga akan lebih luas lagi. Contoh, dalam sebuah toko bangunan atau yang biasa disebut toko material, kuli bangunan memiliki *Job range* yang lebih luas karena mempunyai banyak keahlian yang dimilikinya yaitu seperti menyemen, mengecet, memasang genting/genteng, membuat kerangka bangunan dan lain-lain ketimbang dengan penjaga atau pelayan toko material yang hanya melayani pelanggan yang datang ke toko bangunan tersebut.

Dessler (2015) mendefinisikan *job enlargement* sebagai penugasan pekerja dengan tambahan kegiatan di tingkat yang samasehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan, namun para pekerja pada awalnya akan menerima hal ini dengan sikap yang positif namun dengan adanya penambahan beban kerja dan tidak disertai dengan sebuah “reward” akan mengakibatkan karyawan hanya merasakan mendapatkan tanggung jawab lebih dan akan berpikir/hanya mendapatkan sebuah beban kerja yang melelahkan. Ada yang berpendapat bahwa *job enlargement* berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan yang paling rendah berdasarkan teori Maslow namun *job enlargement* itu sendiri akan menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Campion et.al.(2014) merancang ulang pekerjaan termasuk salah satunya adalah

menciptakan pekerjaan baru atau memodifikasi pekerjaan yang ada, atau memperkirakan tingkat akurasi kesulitan, merupakan tindakan yang bermanfaat untuk meningkatkan kepuasan. Selain itu, para karyawan mau menerima pekerjaan barunya sesuai dengan harapan manajemen adalah merupakan sebuah keharusan dan hal tersebut jarang sekali/sangat sulit untuk diukur.

Dengan demikian *Job Enlargement* dapat dinyatakan sebagai perluasan tugas dalam satu jabatan serta termasuk pengayaan tugas dalam satu jabatan. Dalam hal ini juga termasuk tentang persepsi pegawai dalam melaksanakan jabatan yang baru yang tugas-tugas jabatannya telah diperluas.

b. Tujuan *Job Enlargement*

Menurut Wilson Bangun (2014: 98) , Keanekaragaman pekerjaan akan menambah fungsi, sehingga dapat mengurangi kebosanan kerja. Kebutuhan psikologi dan sosial manusia akan terpenuhi dengan menambah fungsi pekerjaan, karena memperhatikan kepuasan kerja.

Menurut Usman Effendi, (2014: 140), Dalam rangka pembagian kerja beberapa pedoman dapat dijadikan patokan adalah pembagian kerja berdasarkan wilayah atau teritorial, pembagian kerja berdasarkan jenis produksi, pembagian kerja berdasarkan pelanggan yang dilayani, pembagian kerja berdasarkan fungsi (rangkain kerja) dan pembagian kerja.

c. Manfaat *Job Enlargement*

Job enlargement itu sendiri memiliki manfaat sebagai berikut (Chakravarty and Shtub,2014):

- a. *Reduced Monotony*: bagaimanapun juga pada awalnya sebuah pekerjaan

merupakan sebuah hal yang menarik, namun cepat atau lambat pegawai akan merasakan kebosanan dan sebuah rutinitas yang membosankan. *Job enlargement* apabila direncanakan dengan baik dapat membantu mengurangi hal tersebut dan akan membuat seorang pegawai lebih merasakan kepuasan kerja dan merasakan bahwa “kebutuhannya” terpenuhi.

- b. *Increased Work Flexibility*: adanya penambahan jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai dengan ruang lingkup yang lebih luas dan berbeda dari berbagai aspek.
- c. *No Skills Training Required*: semenjak seorang pegawai telah melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, maka tidak lagi dibutuhkan adanya pelatihan khusus untuknya. Namun manajemen sumber daya manusia dan waktu dituntut lebih baik lagi, sehingga akan mendorong motivasi yang lebih besar lagi dari para pegawai.

Job enlargement mampu mengurangi monotony, meningkatkan kepuasan, meningkatkan produktivitas, akan tetapi juga mengurangi jumlah pengulangan per periode (*the numbers of repetition per period*) dan mengurangi produktivitas pada saat awal program *job enlargement* diterapkan.

b. Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

Robert and Cindy (2016), menyatakan perancangan pengembangan pekerjaan (*Involvement Work Design*) yang merupakan bagian dari *Job Enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Jon (1970) mengungkapkan peningkatan spesialisasi dan pengayaan tugas (*specialization and alienation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*Job*

Satisfaction). Sarika (2014), menyatakan pelibatan pegawai pada fungsi manajemen yang lebih tinggi (*Job Enrichment*) dan peningkatan jumlah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job Enlargement*) berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan.

Ellickson and Logsdon (2015), menyatakan beberapa variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel dimaksud adalah; lingkungan kerja (*work environment*), karakteristik pekerjaan (*job characteristic*), motivasi kerja (*Job motivation*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*). Katz and Coleman (2014), menyatakan fungsi manajemen yang lebih tinggi (*Job Enrichment*) dan peningkatan jumlah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job Enlargement*) berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja para Staf pengajar Universitas di Israel. Shakeela et. al. (2015), menyatakan fungsi manajemen yang lebih tinggi (*Job Enrichment*) dan peningkatan jumlah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job Enlargement*) berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja para tenaga kerja di Indonesia.

2.1.3 Job Enrichment

a. Pengertian Job Enrichment

Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan (Dian Wijayanto, 2014, hal,144). *Job enrichment* adalah mengacu pada pengembangan vertikal dari pekerjaan. Penambahan ini meningkatkan sejauh

mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sedemikian sehingga memungkinkan pekerjaan itu untuk melakukan kegiatan lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidak tergantungan karyawan itu, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan megoreksi kinerjanya sendiri (Stphen P. Robbins, 2016,Hal,237).

Berbeda dengan *job enlargement*, *job enrichment* memberikan karyawan tidak hanya lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan tetapi juga lebih banyak tugas untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi keterampilan dan tanggung jawabnya. *Job enrichment* memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil kontrol yang lebih besar atas bagaimana untuk melakukan pekerjaan mereka. Karena orang-orang melakukan pekerjaan yang diperkaya telah meningkatkan kesempatan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, proses pengayaan pekerjaan dikatakan untuk meningkatkan *position's vertical job loading* (Greenberg dan Baron, 2016,Hal,213).

b. Pengaruh Dimensi Pekerjaan Inti Bagi JobEnrichment

Ada lima dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang mempengaruhi *job enrichment* biasanya memberikan kontribusi kepada orang-orang yang menikmati pekerjaan menurut Greenberg dan Baron (20012, Hal, 214-215):

1. *SkillVariety*– Meningkatkan jumlah individu keterampilan yang digunakan ketika melakukanpekerjaan.
2. *Task Identity* – Mengaktifkan orang untuk melakukan pekerjaan dari awal

sampai akhir.

3. *Task Significance* – Memberikan pekerjaan yang memiliki dampak langsung terhadap organisasi atau parastakeholder.
4. *Autonomy* –Meningkatkan tingkat pengambilan keputusan, dan kebebasan untuk memilih bagaimana dan ketika pekerjaan selesai.
5. *Feedback* – Meningkatkan jumlah pengakuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan mengkomunikasikan hasil karya orang.

Dimensi utama dalam tugas mempengaruhi hasil kerja karyawan yang telah termotivasi secara internal. Berhasil atau tidaknya hasil kerja dalam *job enrichment* tergantung oleh kekuatan karyawan untuk berkembang dan berpikir positif.

c. *Design Job Enrichment*

Begitu banyak pekerjaan sangat membosankan dan monoton dan apa yang dapat di lakukan untuk membuat pekerjaan yang ditawarkan lebih memuaskan, dengan mengurangi biaya perekrutan, meningkatkan retensi staff yang berpengalaman dan memotivasi mereka untuk tampil di tingkat yang tinggi. Salah satu faktor kunci dalam design pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) menurut Stphen P. Robbins (2015, Hal, 237) adalah:

1. Menggabungkan Tugas

Gabungan berbagai bentuk aktivitas kerja untuk memberikan yang lebih menantang dan kompleks pada tugas pekerjaan. Hal ini memungkinkan pekerja untuk menggunakan berbagai macam keterampilan, variasi tugas yang dapat membuat pekerjaan terasa lebih bermakna dan penting. Hal ini meningkatkan

keanekaragaman dan identitas tugas.

2. Menciptakan Unit Kerja Alami

Salah satu cara memperkaya pekerjaan adalah melalui pembentukan unit kerja yang alami dimana pegawai mendapatkan kepemilikan pekerjaan. Unit kerja berarti bahwa tugas pekerja dilakukan sama, mengartikan dan mengidentifikasi seluruhnya. Kenaikan pekerjaan pada setiap pekerja menunjukkan kemungkinan bahwa pekerja akan meninjau pekerjaannya yang berarti dan penting yang tidak begitu relevan dan membosankan.

3. Menampilkan Hubungan Pelanggan

Pekerja sangat jarang kontak dengan pengguna produk ataupun jasanya. Jika hubungan tersebut dapat dibangun komitmen kerja dan motivasi biasanya akan meningkat. Hal ini meningkatkan keanekaragaman otonomi, dan umpan balik bagi karyawan.

4. Memperluas Pekerjaan Vertikal

Ketika kesenjangan (gap) antara “melakukan” dan “mengontrol” dikurangi “*vertical loading*” terjadi, khususnya tanggung jawab yang sebelumnya merupakan tanggung jawab manajemen sekarang didelegasikan kepada pegawai sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan dibebani secara vertikal, otonomi naik, pekerja merasa tanggung jawab personal dan akuntabilitas untuk *outcomes*/dampak dari usaha mereka.

5. Membuka saluran *Feedback*

Dengan meningkatkan umpan balik, pekerja tidak hanya belajar bagaimana sebaiknya mereka menyamakan pekerjaannya, tetapi hanya dengan memperbaiki kinerja mereka, memperburuk atau mengulang pada tingkat

yang tetap. Idealnya umpan balik ini menyangkut kinerja yang dapat diterima langsung seperti pekerja melakukan pekerjaannya dan perlu kebiasaan dasar manajemen.

Job Enrichment bukannya pacesiko, merencanakan melakukannya tanpa determinasi untuk melakukannya dengan benar makan akan gagal. Untuk itu factor-faktor diatas juga diperlukan untuk mempertimbangkan bagaimana karyawan dapat menjalankan tanggungjawab tugasnya dengan baik.

d Ciri-ciri *Job Enrichment*

Adapun ciri-ciri dari *Job Enrichment* adalah sebagai berikut :

- a. Sifat dasar pekerjaan: *job enrichment* merupakan sebuah pengembangan perluasan kerja yang bersifat vertikal. Para pekerja diberikan sejumlah pekerjaan, yang memerlukan tingkat pengetahuan, kemampuan dan tanggung jawab yang besar. *Job enrichment* meningkatkan kualitas kerja.
- b. Hasil positif: *job enrichment* memberikan hasil yang positif apabila para pekerjanya sangat terampil. Hal ini dikarenakan para pekerja diberikan sejumlah kesempatan untuk menunjukkan inisiatif dan inovasi saat melakukan pekerjaannya.
- c. Arah dan kontrol: *job enrichment* menganjurkan /mendorong kedisiplinan pribadi. *Job enrichment* tidak mempercayai arahan dan kontrol dari luar.

2.1.4 Perbedaan *Job Enrichment* dan *Job Enlargement*

a. *Job Enlargement*

Motivasi melalui *job enlargement* adalah memberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar pada karyawan. Namun ini dalam bentuk kuantitas. Misalnya seorang tenaga telemarketing, diminta untuk melakukan panggilan lebih banyak lagi.

b. *Job Enrichment*

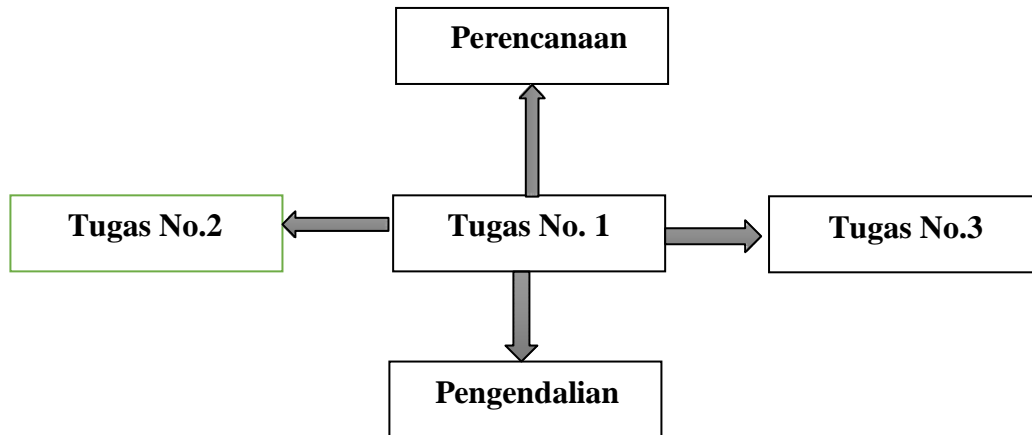
Job enrichment hampir sama dengan *job enlargement*. Hanya bedanya, jika *job enlargement* menambah dalam kuantitas, maka *job enrichment* menambah pekerjaan dalam hal kualitas, atau kompleksitasnya. Misalnya, seorang teknisi yang biasanya menangani mesin, kemudian ditugaskan untuk menangani mesin baru yang lebih kompleks. Kaitan kedua istilah itu amat erat. Aplikasi langsung dari analisis jabatan adalah untuk penyusunan desain jabatan, atau desain ulang dari sebuah jabatan. Pendekatan untuk mendesain pekerjaan yang memotivasi:

Job Enlargement : Ekspansi pekerjaan secara horizontal. Hal ini disebut juga memperluas cakupan pekerjaan (*job range*).

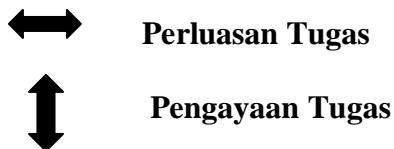
Job Enrichment : Ekspansi pekerjaan secara vertikal. Hal ini disebut juga meningkatkan tanggung jawab pekerjaan (*job depth*).

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1.1 Ekspansi *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* secara horizotal dan vertikal.



Keterangan :



Sumber : Data diolah 2020

2.1.5 *Competitive Advantage*

Competitive advantage dapat dikatakan sebagai keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan, dimana keunggulan tersebut melebihi pesaingnya. Keunggulan tersebut berupa value yang lebih tinggi kepada pelanggan berupa harga yang lebih rendah ataupun tambahan manfaat atas produk atau jasa yang lebih baik (Ehmke, 2013). Indicator variable untuk *competitive advantage* terdapat 2 dimensi menurut Voola & O'Cass(2013).

Indikator- indikator tersebut antara lain :

- a. *Cost leadership*: kemampuan perusahaan untuk memiliki biaya terendah atau *cost reduction* di antara beberapa saingan dimana perusahaan dapat menikmati kekuatan harga yang bersaing.
- b. *Differentiation*: kemampuan perusahaan menawarkan produk yang berbeda (*innovation*) dari perusahaan lain.

Michael Porter (1985) dalam Awwad (2013) menyatakan bahwa keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain pada industri atau pasar yang sama. Isu tentang keunggulan bersaing menjadi sangat populer setelah Porter mengembangkan konsep tersebut. Keunggulan kompetitif berasal dari kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatannya untuk merespon peluang lingkungan eksternal sambil menghindari ancaman eksternal dan kelemahan internal (Mooney, 2017). Keunggulan bersaing merupakan suatu proses dinamis bukan sekedar dilihat sebagai hasil akhir. Hal ini dikarenakan keunggulan bersaing berasal dari banyaknya aktivitas berlainan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mendesain, memproduksi, memasarkan, menyerahkan dan mendukung produknya. Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan bersaing merupakan suatu kondisi yang dimiliki perusahaan dimana melebihi pesaingnya.

Diungkapkan oleh Hana (2013) bahwa dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini, tujuan setiap organisasi adalah mengalahkan persaingan dan memenangkan pelanggan baru. Individu yang merupakan pemegang pengetahuan untuk menghasilkan inovasi bagi perusahaan. Berkat kreativitas pribadi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka, dimungkinkan untuk menghasilkan gagasan inovatif baru yang akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan menurut Romero and Martinez-Roman (2012) terdapat faktor lainnya yang mendukung daya saing secara internal perusahaan yaitu faktor motivasi, keuangan, dan dukungan pimpinan perusahaan dalam membangun daya saing internal perusahaan. Sedangkan Noruzy et.al (2013) menyampaikan tentang kemampuan dalam inovasi perusahaan

yang mampu menciptakan produk dan layanan terbaru, sehingga produk perusahaan diminati pasar. Ini artinya, daya saing perusahaan berakar dari kemampuan perusahaan yang terus dikembangkan oleh sumber daya internal yang meliputi dukungan pimpinan perusahaan, kekuatan finansial, motivasi internal untuk mengembangkan kekuatan, dan inovasi yang terus diciptakan dan memiliki daya saing dipasar.

Selain itu diungkapkan oleh (Porter, 1987) dalam Simbolon et.al (2015) bahwa sebuah keunggulan kompetitif ada kalau terdapat keserasian antara kompetensi yang membedakan dari sebuah perusahaan dan faktor-faktor kritis untuk meraih sukses dalam industri yang menyebabkan perusahaan tadi mempunyai prestasi yang jauh lebih baik daripadapara pesaingnya. Terdapat dua cara dasar untuk mencapai keunggulan bersaing. Pertama, keunggulan ini dapat dicapai saat sebuah perusahaan melakukan strategi biaya rendah yang membuatnya mampu menawarkan produk dengan harga yang lebih rendah dibandingkan para pesaingnya. Kedua, dengan strategi diferensiasi produk, sehingga pelanggan menganggap memperoleh manfaat unik yang sesuai dengan harga yang cukup (*premium price*)

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
2018	Analisis pengayaan pekerjaan dan perluasan pekerjaan karyawan di PT. ISA	1. pengayaan pekerjaan (x_1) 2. Perluasan pekerjaan (x_2)	Observasi secara langsung	Perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan memberikan pelatihan keterampilan secara tidak langsung

				kepada karyawan serta
2018	Pengaruh pengayaan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK Swasta Kecamatan Kebayoran baru Jakarta selatan	<p>1. pengayaan kerja (x_1)</p> <p>2. Kepuasan kerja (x_2)</p> <p>3. 3. Loyalitas (x_3)</p>	Metode survei	<p>1. Pengayaan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas, dalam arti kata bahwa perluasan pengayaan kerja yang diberikan akan berdampak pada peningkatan loyalitas guru SMK swasta kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas, dalam arti kata bahwa peningkatan kepuasan kerja yang diberikan akan berdampak pada peningkatan loyalitas guru SMK swasta</p>

				<p>kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.</p> <p>3. Pengayaan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dalam arti kata bahwa perluasan pengayaan kerja yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru SMK swasta kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.</p>
2017	<p>Pengaruh kompetensi dan kapabilitas terhadap keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan</p>	<p>1. kompetensi (x_1)</p> <p>2. Kapabilitas (x_2)</p> <p>4. Keunggulan kompetitif (y)</p>	<p>Metode sampling jenuh</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif, yang berarti bahwa ketika kompetensi meningkat maka Keunggulan kompetitifnya ikut meningkat dan sebaliknya jika Kompetensinya menurun maka Keunggulan kompetitifnya akan menurun.</p> <p>2. Kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan</p>

				<p>kompetitif, yang berarti bahwa ketika kapabilitas meningkat maka keunggulan kompetitifnya ikut meningkat dan sebaliknya jika kapabilitasnya menurun maka keunggulan kompetitifnya akan menurun.</p> <p>3. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan yang berarti bahwa kompetensi dapat dibuktikan mempengaruhi kinerja perusahaan tetapi tidak signifikan.</p> <p>4. Kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang berarti bahwa ketika kapabilitas meningkat maka kinerja perusahaannya ikut meningkat dan sebaliknya jika</p>
--	--	--	--	--

				<p>kapabilitasnya menurun maka kinerja perusahaannya akan menurun.</p> <p>5.Keunggulan kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, yang berarti bahwa ketika keunggulan kompetitifnya meningkat maka kinerja perusahaannya ikut meningkat dan sebaliknya jika kapabilitasnya menurun maka kinerja perusahaannya akan menurun.</p>
--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2017) Kerangka konseptual adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang di teliti dan merupakan tuntuan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian.

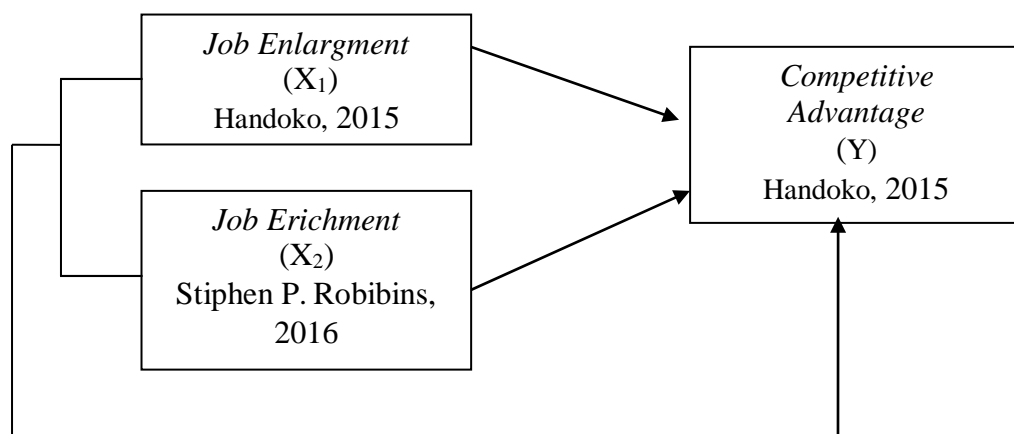
Pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja prestasi kerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik

akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam prestasikerja.

Robbins (2016) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Dapat kita lihat apa ada perubahan atau kaitan dengan prestasi kerja dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau prestasi karyawan baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan Kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



2.3.1 KerangkaKonseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Muri (2017), hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara 2 variabel bahkan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah.

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Adanya pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advatage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara simultan?
2. Adanya pengaruh *Job Enrichment* (X_1) dan *Job Enlargement* (X_2) terhadap *Competitive Advatage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara parsial?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Muhadjir penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih mengutamakan pada masalah proses dan makna/persepsi, dimana penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi kualitatif dengan deskripsi-analisis yang teliti dan penuh makna, yang juga tidak menolak informasi kuantitatif dalam bentuk angka maupun jumlah dan menurut moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, disajikan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

321 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara Berkah, Tbk

322 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2020 sampai Desember 2020, dengan format berikut :

Tabel 3.2.1

Skedul Proses Penelitian

No.	Jenis kegiatan	Agu'20				Sep'20				Okt'20				Nov20				Des'20				
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
1.	Riset awal/Pengajuan Judul	■																				
2.	Penyusunan proposal		■	■																		
3.	Perbaikan/Acc Proposal		■	■	■																	
4.	Seminar proposal				■																	
5.	Pengumpulan data					■																
6.	Pengolahan Data					■																
7.	Penulisan Skripsi						■															
8.	Perbaikan Skripsi							■														
9.	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Penulis 2020

3.3 Definisi Operasi Variabel

331 Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu : Variabel bebas pertama *Job Enlargement* (X_1), Variabel bebas Kedua *Job Enrichment* (X_2), dan satu Variabel terikat yaitu *Competitive Advantage* (Y).

332 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional berasal dari konseptori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.3.2 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
1.	<i>Job Enlargement</i> (Xi)	<p>Perluasan pekerjaan (<i>job enlargement</i>) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya.</p> <p>(Wilson Bangun, 2014:98)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan jumlah tugas 2. Penambahan jenis pekerjaan 3. Peningkatan tanggung jawab 4. Kesempatan yang luas untuk promosi <p>(Mondy, 2009 : 99-100)</p>	Likert
2.	<i>Job Enrichment</i> (X2)	<p>Bentuk perasaan Seseorang terhadap pekerjaannya, atasan, pendapatannya, situasi kerja/lingkungan kerjanya, dan hubungan dengan rekan kerja.</p> <p>(Stephen P.Robbins, 2016 : 237)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Variasi Keterampilan 3. Identitas Tugas 4. Pekerjaan 5. Umpan Balik <p>(Rivai Dan sagala 2009 : 137-138)</p>	Likert
3.	<i>Competitive Advantage</i> (Y)	<p>Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>(Handoko, 2015 :135)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harga 2. Kualitas 3. Inovasi 4. Pengiriman yang dapat diandalkan (Sunyoto, 2015 :3) 	Likert

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi criteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang.

No	Uraian	Jumlah
1.	Divisi Sekretaris	15 Orang
2.	Divisi Umum	15 Orang
3.	Divisi Keamanan	10 Orang
Jumlah		50 Orang

3.5 Jenis dan Sumber Data

351 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dalam penulisan menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

352 Sumber Data

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

Pernyataan/pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

361 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku – buku , berbagai *literature*, artikel, serta bahan – bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3.6.2 Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

X = Skor masing- masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

r^{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y.

Kriteria pengujian adalah:

$$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow \text{valid}$$

$r^{hitung} < r^{tabel} \rightarrow$ tidak valid

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian:

1. Nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungannya sekali.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach'Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, $> 0,20$ s/d 0,40 agak baik, $> 0,40$ s/d 0,60 cukup baik, $> 0,60$ s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \frac{\sum}{k-1}$$

Dimana :

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan σ^2 = varian stotal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *kepuasan kerja*

b_2 = Koefisien regresi *motivasi kerja*

x_1 = Kepuasan kerja

x_2 = Motivasi kerja

3.7.3 Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antaradua variabel. Nugroho (2015), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keamatan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data

hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 20.0.

3.7.4 Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

3.7.4.1 Uji T-test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{RS\sqrt{n-2}}{\sqrt{r-rs^2}} \quad \text{---}$$

keterangan:

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

H₀ : ts < 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan prestasikerja

H₁ : ts > 0 : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan Motivasi kerja dengan prestasikerja

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H₀ diterima dan Ha ditolak.
- c. signifikan = 5%
- d. derajat kebebasan (df) = n - 3

3.7.42 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / (k-1)}{(1-r^2)N-k}$$

Dimana :

R² = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.7.43 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R² ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R² mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R² bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R² sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi

Sumatera Utara

Koperasi Eka Bakti dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Sumatera berdiri pada tahun 1964 pada Instansi Inspektorat Koperasi yang sekarang bernama Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara. Terbentuknya koperasi ini diprakarsai oleh Raja Tindil Manik yang merupakan Kepala Inspektorat Koperasi pada masa itu.

Latar belakang berdirinya koperasi ini adalah keinginan dari para pegawai negeri di lingkungan Inspektorat Koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan anggota sekaligus sebagai pegawai di lingkungan Inspektorat Koperasi. Selain itu sebagai instansi yang membina koperasi di Sumatera Utara, Inspektorat Koperasi memiliki tanggung jawab untuk membangun ekonomi rakyat yang berbentuk Koperasi. Disamping itu juga adanya pemikiran bahwa sudah sewajarnya kantor pemerintah yang membina koperasi di Sumatera Utara memiliki koperasi sendiri bagi para pegawainya.

Pada tanggal 22 Desember 1984 Badan Hukumnya telah diubah yaitu dengan nomor : 557/PAD/KWK.2/VII/96, tanggal 12 Agustus 1996. Koperasi ini merupakan koperasi simpan pinjam dan berkedudukan di Jln. Jend. Gatot Subroto No.218 Km.5,5 Medan-20123. Anggota koperasi ini

adalah pegawai negeri dilingkungan Dinas Koperasi dan Ukm di Provinsi Sumatera Utara.

b. Visi dan Misi

1. Visi

Visi Koperasi Eka Bakti adalah untuk membangun semangat organisasi Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam untuk mencapai keunggulan di masa yang akan datang. Pada hakekatnya visi Koperasi Eka Bakti Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara mengandung beberapa makna, yaitu :

- a. Gambaran target kerja yang jelas.
- b. Keunggulan yang menjadi standar atau ideal.
- c. Orientasi atau tujuan yang akan diwujudkan oleh organisasi KSP/Koperasi melalui inti usaha simpan pinjam.
- d. Mengembangkan visi berdasarkan pengalaman yang telah ada, menampung berbagai informasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen Koperasi Eka Bakti untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Terus melangkah sebagai penggerak ekonomi rakyat yang pantang menyerah untuk membangun citra terbaik dan menghapus persepsi negatif gerakan koperasi.

2. Misi

Misi Koperasi Eka Bakti Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara Yaitu:

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik untuk anggota/calon anggota.

- b. Meningkatkan kesejahteraan anggota/calon anggota.
- c. Mengemban amanah anggota.
- d. Menjunjung tinggi keputusan rapat anggota.
- e. Menciptakan tenaga kerja yang handal, jujur dan ilmu teknologi yang memadai demi lancarnya pelayanan kepada anggota, calon anggota dan masyarakat.

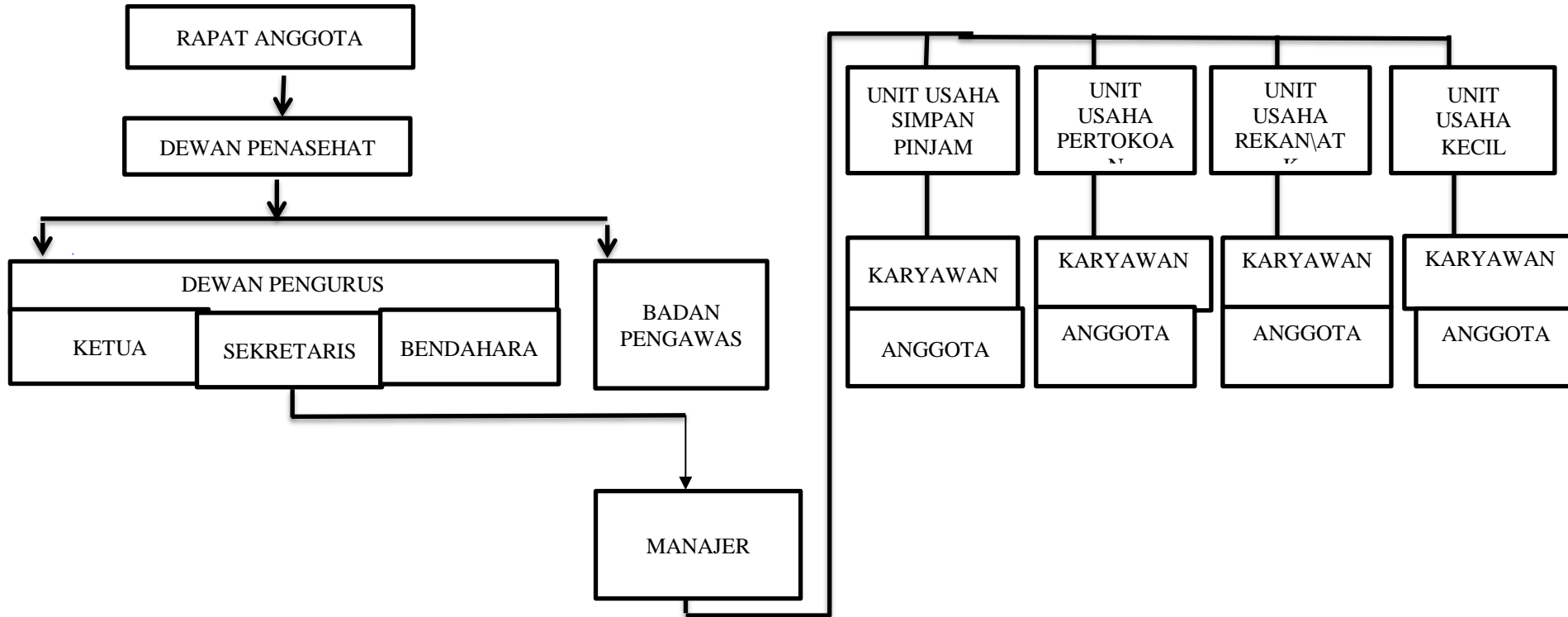
Dinas Koperasi dan UKM sebagai badan usaha memiliki beberapa unit usaha perdagangan dan jasa. Bidang usaha tersebut melayani anggota maupun non anggota, antara lain sebagai berikut :

1. Usaha Simpan Pinjam
2. Usaha Pertokoan
3. Usaha Katering

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan usaha. Untuk menjalankan suatu operasi atau kegiatan usaha diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari orang-orang yang menggerakkan organisasi pada koperasi dalam usaha mencapai tujuan. Bentuk dan struktur organisasi Koperasi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara seperti disajikan pada gambar.

STRUKTUR ORGANISASI
Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: Koperasi Pegawai Negeri UKM Provinsi Sumatera Utara

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kantor dinas koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang . berdasarkan jumlah kuisioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuisioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik		<i>Frequency</i>	persen
Usia	26-30 Tahun	11	22
	31-35 Tahun	9	18
	35-40 Tahun	15	30
	40- 45 Tahun	10	20
	Diatas 45 Tahun	5	10
Total		50	100

Sumber Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 orang responden berusia 26-30 tahun dengan nilai persentase sebesar 22%, usia antara 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase sebesar 18%, responden berusia antara 35-40 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 30%, responden berusia antara 40-45 tahun sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 20%, dan yang terakhir responden berusia diatas 45 tahun sebanyak 5 orang dengan umlah persentase sebesar 10%. Maka diambil kesimpulan bahwa usia antara 35-40 tahun yang lebih mendominasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		<i>Frequency</i>	Persen
Jenis Kelamin	Pria	21	42
	Wanita	29	58
	Total	50	100

Sumber Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden dalam penelitian ini yang berjumlah laki-laki adalah sebanyak 21 orang responden dengan nilai persentase sebesar 42%, sedangkan responden dengan jenis wanita dalam penelitian ini berjumlah 29 orang dengan tingkat persentase sebesar 58%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa responden wanita lebih banyak daripada responden pria.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
T. Pendidikan	SMA/SMK	11	22
	D3	16	32
	S1	20	40
	S2	3	6
	S3	-	-
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa untuk pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 22%, dan untuk pendidikan D3 sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 32% dan pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 20 orang dan jumlah persentase sebesar 40%. Dan yang terakhir untuk pendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6% .tingakt pendidikan paling dominan adalah strata-1 karena tingat pendidikan ini yang paling diutamakan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Frequency	Persen
Lama Kerja	3-4 Tahun	15	30
	5-6 Tahun	13	26
	> 6 Tahun	18	36
	Total	50	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukan bahwa responden atas lama bekerja, antara 3-4 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 30%, lama

bekerja 5-6 tahun sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 26%, dan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja lebih dari 6 tahun dengan jumlah sebanyak 18 orang yang memiliki persentase paling besar yaitu sebesar 36%.

4.1.3 Distribusi Penilaian Responden

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan.

Tabel 4.5
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil distribusi penilaian responden untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner yaitu :

a. Pernyataan Responden Terhadap Variabel *Job Enlargement* (X_1)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap *Job Enlargement*

No	Pernyataan	Skor					JLH	Skor Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Saya merupakan pegawai yang siap menerima pekerjaan tambahan yang melebihi jam kerja	18	20	10	2	0	50	204	4,08
2	Saya bersedia bekerja melebihi waktu demi tercapainya sasaran kerja	21	13	13	10	0	50	202	4,04
3	Bagi saya pekerjaan tambahan bukan merupakan sesuatu yang membebani diri	17	20	8	5	0	50	196	3,92
4	Saya senang menerapkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas-tugas.	19	25	6	0	0	50	213	4,26

5	Saya selalu mencari solusi lain dalam memperluas pekerjaan untuk perkembangan perusahaan	17	27	4	2	0	50	209	4,18
6	Saya senang mendiskusikan permasalahan-permasalahan yang ditemui dalam pekerjaan dengan rekan kerja	17	25	5	3	0	50	206	4,12
7	Saya bersedia mengambil alih pekerjaan bila rekan kerja saya berhalangan	22	20	6	2	0	50	212	4,24
8	Saya lebih mengutamakan tugas pokok saya atau tugas tambahan yang diberikan untuk saya	27	15	4	4	0	50	215	4,3
9	Saya bersedia menciptakan hal hal baru dalam memperluas pekerjaan	24	19	5	1	0	50	216	4,32
10	Saya bersedia mengikuti seminar perusahaan dalam mengembangkan diri saya	27	16	3	4	0	50	214	4,28
11	Saya selalu bersedia dipanggil disaat perusahaan membutuhkan saya	21	20	8	1	0	50	211	4,22
12	Untuk memperluas pekerjaa, saya bersedia untuk ditugaskan diluar kota	28	13	5	4	0	50	215	4,3
13	Saya selalu mengikuti intruksi dari atasana saya dalam bekerja	27	13	6	4	0	50	213	4,26
14	Saya merupakan pegawai yang siap untuk lembur dalam tugas tambahan	22	18	5	5	0	50	207	4,14
15	Beban kerja yang ditetapkan sesuai dengan kapasitas jabatan saya	21	21	7	1	0	50	212	4,24
Rata-Rata Variabel <i>Job Enlargement</i>									4,19

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel *job enlargement* berada pada 4,19 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *job enlargement* Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan memiliki wawasan yang baik untuk memperluas suatu pekerjaan yang dilakukan.

Indikator *job enlargement* yang memiliki nilai rata-rata yang tertinggi responden sebesar 4,32. Nilai tanggapan ini berada pada 4,21-5,00 (sangat baik)

untuk pernyataan “Saya bersedia menciptakan hal-hal baru dalam memperluas pekerjaan” yang artinya tanggapan responden tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara memiliki kemauan dari dalam diri masing-masing pegawai untuk menciptakan hal baru tanpa harus selalu diberikan arahan oleh atasan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga dengan demikian maka dapat memperluas suatu pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 tanggapan responden terhadap variabel *job enlargement* rata-rata tanggapan yang terendah sebesar 3,92. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Bagi saya pekerjaan tambahan bukan merupakan sesuatu yang membebani diri” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut pegawai yang berada di Kantor dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara menganggap bahwa sesuatu pekerjaan yang diberikan bukan menjadi hal buruk ataupun menjadi hal membebani diri setiap pegawai hal ini dapat dikatakan baik.

b. Pernyataan Responden Terhadap Variabel *Job Enrichment* (X₂)

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap *Job Enrichment*

No	Pernyataan	Skor					JLH	Skor Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Selalu menampilkan keterampilan saya dalam bekerja	14	32	4	0	0	50	210	4,2
2	Hasil kerja yang sesuai dengan standart adalah hal yang sangat penting bagi saya	18	26	5	1	0	50	211	4,22
3	Saya merasa hasil pekerjaan saya dapat memuaskan pengguna	22	20	5	3	0	50	211	4,22
4	Dalam bekerja tahapan prosedur pekerjaan senantiasa menjadi fokus perhatian saya	27	15	5	3	0	50	216	4,32
5	Selalu menghubungi pekanggan dalam untuk bernegosiasi dalam penjualan	24	18	2	6	0	50	213	4,26

6	Selalu memberikan hasil yang positif dalam menyelesaikan pekerjaan	24	17	6	3	0	50	212	4,24
7	Saya memiliki tanggung jawab yang besar pada kerja yang diselesaikan	21	23	4	2	0	50	213	4,26
8	Bersedia menanggung resiko dalam pekerjaan	11	30	3	6	0	50	196	3,92
9	Selalu mengontrol diri saat ada masalah pada rekan kerja	15	25	8	2	0	50	199	3,98
10	Saya selalu memberikan pelayanan dan kualitas yang baik pada pelanggan	18	23	5	4	0	50	205	4,1
11	Selalu menciptakan hal-hal yang berkualitas pada perusahaan	21	21	6	2	0	50	211	4,22
12	Rentang waktu yang digunakan senantiasa menjadi fokus perhatian saya dalam bekerja	20	14	14	2	0	50	202	4,04
13	Kepala bagian selalu memberikan tugas tambahan dalam menciptakan kualitas kerja	19	20	7	4	0	50	204	4,08
14	Bersedia melakukan pekerjaan dengan team atau organisasi diluar jam kerja	23	15	7	5	0	50	207	4,14
15	Selalu memberikan kualitas yang baik dengan fasilitas yang kurang lengkap	32	11	6	1	0	50	224	4,48
Rata-Rata Variabel <i>Job Enrichment</i>									4,17

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel *job enrichment* berada pada 4,17 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *job enrichment* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori baik dalam melakukan suatu perencanaan didalam pekerjaan dan memiliki tanggungjawab yang baik dalam diri setiap pegawai.

Indikator *job enrichment* yang memiliki nilai rata-rata yang tertinggi responden sebesar 4,48. Nilai tanggapan ini berada pada 4,21-5,00 (sangat baik) untuk pernyataan “Selalu memberikan kualitas yang baik dengan fasilitas yang kurang lengkap” yang artinya tanggapan responden tersebut sangat baik. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai kantor dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara mampu memberikan kualitas yang baik dalam pekerjaan meskipun dengan fasilitas yang kurang lengkap ataupun memadai sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pihak *intern* maupun pihak *ekstern*.

Berdasarkan Tabel 4.7 tanggapan responden terhadap variabel *job enrichment* rata-rata tanggapan yang terendah sebesar 3,92. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Bersedia menanggung resiko dalam pekerjaan” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pegawai yang berada di Kantor dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara mampu dalam menanggung suatu resiko suatu pekerjaan dengan demikian maka perlu adanya sikap yang harus diambil oleh setiap pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hati-hati agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan.

c. Pernyataan Responden Terhadap Variabel *Competitive Advantage* (Y)

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap *Competitive Advantage*

No	Pernyataan	Skor					JLH	Skor Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Saya memberikan kualitas yang terbaik pada pekerjaan saya	15	24	6	5	0	50	199	3,98
2	Menciptakan produk baru untuk keunggulan perusahaan	18	20	6	6	0	50	200	4
3	Bersedia menawarkan produk dilapangan atau pada pelanggan dengan cara sendiri	12	12	17	9	0	50	177	3,54
4	Selalu mendengarkan arahan dari kepala bagian dalam prosedur penjualan produk	9	29	3	9	0	50	188	3,76
5	Memberikan waktu lebih pada saat jam kerja untuk perusahaan	14	15	13	8	0	50	185	3,7
6	Saya selalu mengevaluasi jumlah biaya yang digunakan dalam menyelesaikan tugas	11	21	11	7	0	50	186	3,8
7	Ketersediaan anggaran dan volume pekerjaan tetap saya	12	21	10	7	0	50	188	3,76

	pedomani dalam bekerja								
8	Mematuhi peraturan atau SOP dan UU perusahaan pada saat jam kerja	14	21	6	9	0	50	193	3,86
9	Selalu mengambil keputusan dalam penawaran produk tanpa intruksi dari kepala bagian	15	9	13	10	3	50	173	3,46
10	Saya memahami bahwa perputaran kesalahan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas dapat mempengaruhi hasil kerja saya	11	20	5	14	0	50	187	3,74
11	Beban kerja yang ditetapkan melebihi kapasitas jabatan saya untuk perusahaan	11	23	9	7	0	50	188	3,76
12	Bersedia menerima sanksi ketika saya tidak bisa memasarkan produk perusahaan di pasar	16	16	12	6	0	50	192	3,84
13	Menciptakan persaingan dipasar tanpa keputusan team	20	8	12	10	0	50	191	3,82
14	Salang berbagi pendapat dalam membuat keputusan pada organisasi dan team	9	26	9	6	0	50	188	3,76
15	Saya bersedia membantu team pada saat mengalami masalah atau kendala dilapangan	19	7	19	5	0	50	190	3,8
Rata-Rata Variabel Job Enlargement									3,76

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel *competitive advantage* berada pada 3,76 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara berada pada kategori baik dan unggul dalam menciptakan produk-produk baru dan mampu mengembangkan produk baru tersebut yang melebihi pesaingnya.

Indikator *competitive advantage* yang memiliki nilai rata-rata yang tertinggi responden sebesar 4. Nilai tanggapan ini berada pada 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Menciptakan produk baru untuk keunggulan perusahaan” yang artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

kantor dinas Kopeasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara belum semua karyawan mampu dalam menciptakan produk baru yang unggul di pasar.

Berdasarkan Tabel 4.7 tanggapan responden terhadap variabel *job enrichment* rata-rata tanggapan yang terendah sebesar 3,4. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Selalu mengambil keputusan dalam penawaran produk tanpa intruksi dari kepala bagian” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang berada di Kantor dinas Koperasi dan UKM di Provinsi Sumatera Utara didalam bekerja selalu mendengarkan arahan yang diberikan oleh kepala bagian.

4.1.5 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas pada *corrected item total corelation* yang artinya nilai skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas butir pernyataan dinyatakan valid jika hasil lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9
Uji Validitas *Job Enlargement* (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	58,82	74,232	,452	,922
X1.2	58,86	72,368	,504	,921
X1.3	58,98	70,714	,598	,918
X1.4	58,64	74,235	,605	,918
X1.5	58,72	72,328	,685	,916
X1.6	58,78	71,563	,671	,916
X1.7	58,66	71,535	,675	,916
X1.8	58,60	68,571	,789	,912

X1.9	58,58	71,922	,698	,915
X1.10	58,62	69,547	,687	,915
X1.11	58,68	71,242	,730	,914
X1.12	58,60	69,184	,726	,914
X1.13	58,64	70,684	,616	,918
X1.14	58,76	68,921	,730	,914
X1.15	58,66	75,168	,437	,922

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel *job enlargement* (X_1) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.10
Uji Validitas *Job Enrichment* (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	58,48	67,724	,439	,910
X2.2	58,46	67,029	,401	,911
X2.3	58,46	63,723	,559	,907
X2.4	58,36	65,174	,432	,911
X2.5	58,42	61,881	,634	,904
X2.6	58,44	61,925	,673	,903
X2.7	58,42	63,473	,654	,904
X2.8	58,76	61,329	,734	,900
X2.9	58,70	63,153	,641	,904
X2.10	58,58	61,432	,717	,901
X2.11	58,46	63,804	,592	,905
X2.12	58,64	62,602	,596	,905
X2.13	58,60	60,898	,725	,901
X2.14	58,54	62,172	,593	,906
X2.15	58,20	62,857	,696	,902

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan variabel *job enrichment*(X_2) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.11
Uji Validitas *Competitive Advantage* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	52,52	71,071	,401	,854
Y.2	52,50	70,296	,411	,853
Y.3	52,96	68,937	,460	,851
Y.4	52,74	69,053	,509	,849
Y.5	52,80	70,122	,388	,855
Y.6	52,78	67,726	,591	,844
Y.7	52,74	68,156	,554	,846
Y.8	52,64	67,541	,603	,844
Y.9	53,04	67,753	,412	,856
Y.10	52,76	68,717	,558	,846
Y.11	52,74	68,686	,533	,847
Y.12	52,66	67,413	,577	,845
Y.13	52,68	70,426	,320	,860
Y.14	52,74	67,584	,661	,842
Y.15	52,70	67,276	,552	,846

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan variabel *competitive advantage* (Y) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk

digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau handal.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas *Job Enlargement* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	15

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *job enlargement* (X_1) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas *Job Enrichment* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	15

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *job enrichment* (X_2) dikatakan telah reliabel sehingga layak

dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas *Competitive Advantage* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	15

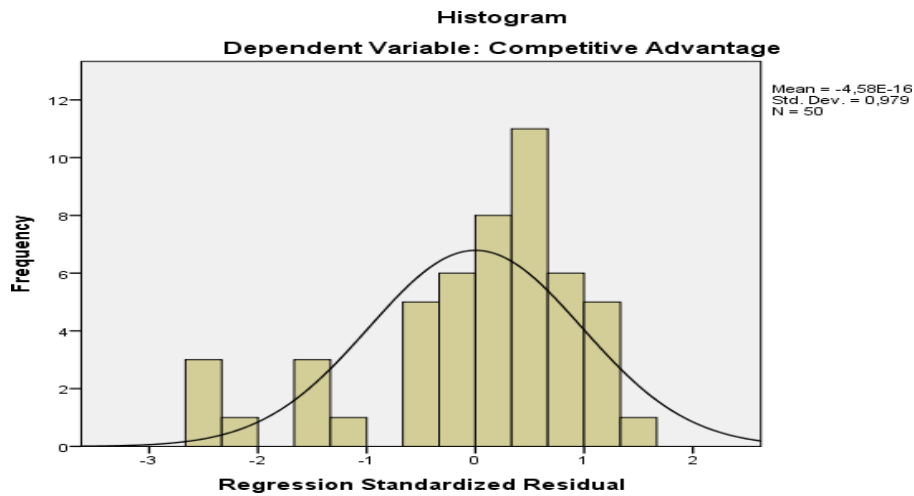
Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Hasil pengujian pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,858. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *competitive advantage* (Y) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

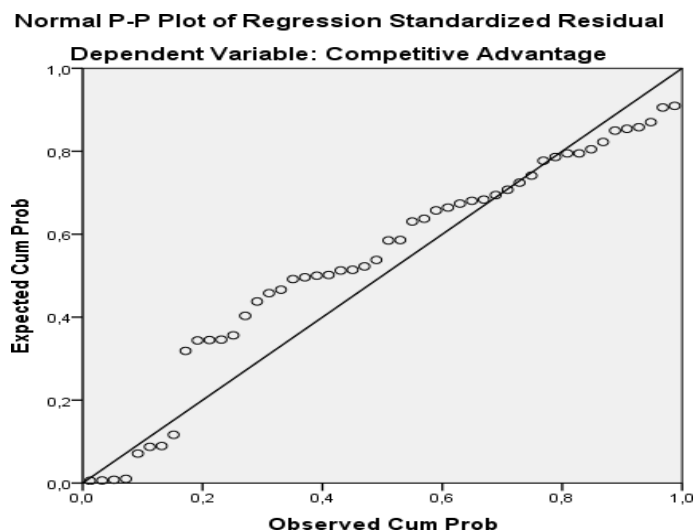


Gambar 4.2

Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 diatas bahwa kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng kekiri dan kekanan . maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat dari normal P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3

Grafik Normalitas P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikutnya dalam menguji normalitas suatu data dapat dipergunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan hasil uji adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99599705
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,086
	Negative	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		1,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,150
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Pada Tabel 4.15 diatas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat bahwa nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,150, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai

tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinierita

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Enlargement	,211	4,739
	Job Enrichment	,211	4,739

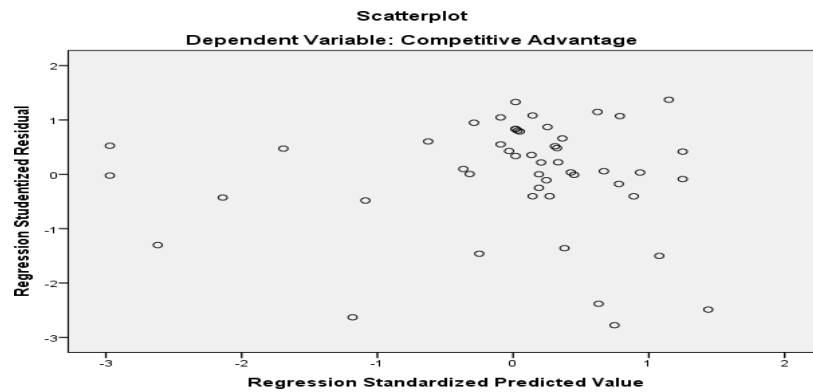
a. Dependent Variable: Competitive Advantage

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Pada Tabel pengolahan data diatas menunjukkan bahwa :

1. variabel *job enlargement* (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,211 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,739 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job enlargement* (X_1) terbebas dari multikolinieritas.
2. variabel *job enrichment* (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,211 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,739 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job enrichment* (X_1) terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *competitive advantage* berdasarkan variabel independennya.

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,263	,793
	Job Enlargement	,687	,496
	Job Enrichment	-,310	,758

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas *job enlargement* (X_1) sebesar 0,496 dimana nilai tersebut lebih besar

dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *job enlargement* tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

2. Pada Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas *job enrichment* (X_1) sebesar 0,758 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *job enrichment* tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *scatterplot* maupun dengan uji glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,723	4,370	
	Job Enlargement	,433	,140	,442
	Job Enrichment	,495	,149	,476

a. Dependent Variable: Competitive Advantage

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = -1,723 + 0,433 X_1 + 0,495 X_2 + e$$

- a. Nilai regresi sebesar -1,723 apabila setiap variabel independen dianggap nol, maka Y adalah sebesar -1,723 yang artinya *job enlargement*, *job enrichment* dan *competitive advantage* telah ada sebesar -1,723.
- b. Nilai regresi dari variabel *job enlargement* sebesar 0,433 menyatakan bahwa setiap peningkatan *job enlargement* (X_1) sebesar 1 satuan, maka *competitive advantage* (Y) akan meningkat sebesar 0,433 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap *competitive advantage*. Sehingga peningkatan terhadap *job enlargement* akan turut meningkatkan *competitive advantage*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *job enlargement* akan menurunkan *competitive advantage* pula.
- c. Nilai regresi dari variabel *job enrichment* sebesar 0,945 menyatakan bahwa setiap peningkatan *job enrichment* (X_1) sebesar 1 satuan, maka *competitive advantage* (Y) akan meningkat sebesar 0,945 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job enrichment* berpengaruh positif terhadap *competitive advantage*. Sehingga peningkatan terhadap *job enrichment* akan turut meningkatkan *competitive advantage*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *job enrichment* akan menurunkan *competitive advantage* pula.

4.1.7 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (*job enlargement* dan *job enrichment*) dan

variabel terhadap variabel terikat (*competitive advantage*). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai thitung < tabel pada Sig t > α 5% (0,05) yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H_a diterima dan H_0 ditolak jika thitung > tabel pada Sig t < α 5% (0,05) yang artinya ada pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-,394	,695
	Job Enlargement	3,080	,003
	Job Enrichment	3,313	,002
a. Dependent Variable: Competitive Advantage			

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas n= adalah sebesar 1,29982. Dengan demikian hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk *job enlargement* terhadap *competitive advantage* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,080 dan t_{tabel} sebesar 1,29982 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Hasil t_{hitung} > t_{tabel} 3,080 > 1,29982) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk *job enrichment* terhadap *competitive advantage* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,313 dan t_{tabel} sebesar 1,29982 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,313 > 1,29982$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikannya. Adapun kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai probabilitasnya $< 0,05$. Yang artinya keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima dengan nilai probabilitasnya $> 0,05$. Yang artinya keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3044,068	2	1522,034	91,427	,000 ^b
	Residual	782,432	47	16,647		
	Total	3826,500	49			
a. Dependent Variable: Competitive Advantage						
b. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Job Enlargement						

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 91,427 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 91,427 > F_{tabel} 2,80$. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *job enlargement* dan *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *competitive advantage* pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

4.1.8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Jika r^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh varioabel *job enlargement* (X_1) dan *job enrichment* (X_2) terhadap variabel *competitive advantage* (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,787	4,080
a. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Job Enlargement				
b. Dependent Variable: Competitive Advantage				

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.21 dapat dijelaskan sebagai berikut diatas:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,787 atau 78,7% memberikan penjelasan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel *competitive advantage* (Y) sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2. Angka R 0,892 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,2% menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel *job enlargement* (X_1) dan *job enrichment* (X_2) terhadap *competitive advantage* (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,08 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.22 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2011: 183)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,892 yang berada pada range nilai 0,8 - 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari

hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah dibahas pada sub-bab berikut :

4.2.1 Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap *Competitive Advantage*

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk *job enlargement* terhadap *competitive advantage* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,080 dan t_{tabel} sebesar 1,29982 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,080 > 1,29982$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* Pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada *job enlargement* akan menyebabkan meningkatnya *competitive advantage* pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,433 satuan, dengan kata lain *job enlargement* sebagai penyebab dalam meningkatkan *competitive advantage*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh *job enlargement* (X_1) terhadap *competitive advantage* (Y) secara parsial di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

4.2.2 Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap *Competitive Advantage*

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk *job enrichment* terhadap *competitive advantage* diperoleh t_{hitung} sebesar 3,313 dan t_{tabel} sebesar 1,29982 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,313 > 1,29982$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* Pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Arah positif

menunjukkan bahwa setiap ada *job enrichment* akan menyebabkan meningkatnya *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,495 satuan, dengan kata lain *job enrichment* sebagai penyebab dalam meningkatkan *competitive advantage*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh *job enrichment* (X_2) terhadap *competitive advantage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3 Pengaruh *Job Enlargement* Dan *Job Enrichment* Terhadap

Competitive Advantage

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 91,427 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 91,427 > F_{tabel} 2,80$. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini *job enlargement* dan *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada *job enlargement* dan *job enrichment* akan menyebabkan meningkatnya *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan dengan kata lain *job enlargement* dan *job enrichment* sebagai penyebab dalam meningkatkan *competitive advantage*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh *job enlargment* (X_1) dan *job enrichment* (X_2) terhadap *competitive advantage* (Y) di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* secara parsial di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai regresi sebesar 0,433 dan t_{hitung} sebesar 3,080 dengan nilai signifikan 0,003.
2. *Job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *competitive advantage* secara parsial di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai regresi sebesar 0,495 dan t_{hitung} sebesar 3,313 dengan nilai signifikan 0,002.
3. *Job enlargement* dan *job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *competitive advantage* di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara dengan F_{hitung} sebesar 91,427 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk selalu mempertahankan *job enlargement* yang sudah baik agar *competitive advantage* terhadap kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Utara juga baik. Karena dengan adanya *job enlargement* mampu memberikan kebebasan untuk pegawai memberikan

ide-ide baru didalam kantor tersebut sehingga timbul motivasi tersendiri bagi setiap pegawai yang ada di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk selalu mempertahankan *job enrichment* yang sudah tergolong tinggi agar *competitive advantage* terhadap perusahaan juga tinggi, sehingga pegawai tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Disamping itu untuk mempertahankan *job enrichment* yang telaha ada, kepala bagian Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara dapat mengatur pekerjaan pegawai seefektif mungkin sehingga dapat meningkatkan kebebasan pegawai dalam bertanggung jawab dan memberi umpan balik atas kinerjanya sehingga pegawai dapat merasa dihargai dan dianggap salah satu bagian di Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk selalu melihat bagaimana peranan *job enlargement* maupun *job enrichment* sehingga dengan begitu tentunya akan menambah jumlah suatu pekerjaan dengan demikian perusahaan juga harus memperhatikan ini engan cara mengkaji ulang pemberian perluasan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5537-5547.
- Bangun Wilson, (2014: 98), *Perluasan pekerjaan (job enlargement)*, Bandung : Graha Ilmu.
- Dessler, (2015). *Manajemen Keuangan (Teori dan Aplikasi)*, Edisi Empat, Penerbit BPPFE, UGM, Yogyakarta.
- Ferine, K. F., Indrawan, M. I., Anwar, Y., Hsb, H. A., & Yanti, S. I. The determinant of Work Performance and Performance of Employees Civil Servants In Medan.
- Handoko, (2015). *Manajemen Perkembangan Teori dan Aplikasi Online*, www.teorimanajemendanakuntansi.com Internet.
- Irawan, Tuah Dharma. M, (2017). *Research Methodology (Aplikasi & Teknik Mengelolah Data)*, Sumatera Utara.
- Krismansyah Rendry, (2018). *Analisis Pengayaan Pekerjaan dan Perluasan Pekerjaan Karyawan PT. ISA*. Program Studi Manajemen STIE STEMBI, E-mail : RendryKrismansyah@ymail.com.
- Luthans, (2017). *Dasar-dasar Manajemen Motivasi*, Bandung : Alfabeta.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Rinda K.T, Cahyani Anita, (2019). *Job Specialization dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia, E-Mail : anitacahyani70@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com.
- Ritonga Saroha Zon, (2018). *Pengaruh Pengayaan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Kecamatan Kemayoran Baru Jakarta Selatan*. Universitas Nahdlatul Ulama Sumatra Utara, E-mail : Zon.Saroha@yahoo.com.
- Riyanto, (2016). *Dasar-dasar pembelajaran Perusahaan Manajemen*. Edisi Empat, BPFE, Yogyakarta.
- Rusiadi, et al, (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSI, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2021). Projecting expansion range of *Selaginella zollingeriana* in the Indonesian archipelago under future climate condition. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).

Stephen P. Robbins, (2016). *Manajemen Perkembangan Teori dan Aplikasi*. Online, Internet. www.teorimanajemendanakuntansi.com

Sugiono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ke 23, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.