



**ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP PENGAYAAN PEKERJAAN DI
PT. MEGA GLOBAL MAS MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DHEA NINDY IFTIKAH

1715310433

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DHEA NINDY IFTIKAH
NPM : 1715310433
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP PENGAYAAN PEKERJAAN DI PT. MEGA
GLOBAL MAS MEDAN

MEDAN, 03 MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO., S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ELI DELVIYANTI, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DHEA NINDY IFTIKAH
NPM : 1715310433
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP PENGAYAAN PEKERJAAN DI PT. MEGA
GLOBAL MAS MEDAN

MEDAN, 03 MEI 2021

KETUA

(ANNISA SANNY, SE., M.M)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(ELI DELVIYANTI, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(SISWA PRATAMA, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(SAMRIN, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : DHEA NINDY IFTIKAH
P. M : 1715310433
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 22 Maret 1998
Alamat : Jl. Dwikora No 17 B, Kel. Tanjung Rejo, Kec. Medan Sunggal
No. HP : 081977223198
Nama Orang Tua : HARRIS/DEBY TRISNAWATI
Bidang/Keahlian : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Pertumbuhan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan Di PT Mega Global Mas Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada pihak lain. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



Medan, 05 April 2021
Yang Membuat Pernyataan

DHEA NINDY IFTIKAH
1715310433

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhea Nindy Iftikah
NPM. : 1715310433
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Dwikora Gg Jabat No 17, Kel. Tanjung Rejo
Kec. Medan Sunggal

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, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Dhea Nindy Iftikah)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DHEA NINDY IFTIKAH
NPM : 1715310433
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP PENGAYAAN PEKERJAAN DI PT. MEGA
GLOBAL MAS MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/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, April 2021



(Dhea Nindy Iftikah)



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*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DHEA NINDY IFTIKAH
 Tgl. Lahir : MEDAN / 22 Maret 1998
 NIM / NPM : 1715310433
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.46
 No. Pendaftaran : 081977223198
 yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Analisis Pertumbuhan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan Di PT Mega Global Mas Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I

(Sahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 11 Desember 2020

Pemohon,

(Dhea Nindy Iftikah)

Tanggal : 16 - Desember - 2020

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 11 / 12 / 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 15 - DESEMBER - 2020

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 14 / 12 / 2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Eli Delvianty, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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

Dicetak pada: Jumat, 11 Desember 2020 09:23:54



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M
 Nama Mahasiswa : DHEA NINDY IFTIKAH
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1715310433
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
 PENGUJARAN PEKERJAAN DI PT. MEGA GLOBAL MAS MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/02/2021	Bab I Latar Belakang Masalah		lipenbaiki
02/03/2021	Bab IV Hasil Penelitian		-
06/03/2021	Bab V Kesimpulan dan Saran.		-
10/3/2021	ace siday weja lip.		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : ELI DELVI YANTI, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : DHEA NINDY IFTIKAH
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 1715310433
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISIS PERUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
 PEMBAYARAN PEKERJAAN DI PT. MEGA GLOBAL MBS MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
11/3/2021	Revisi penulisan pada Bab 1 sd 4 untuk margin	3/1	
16/3/21	lampiran Daftar Isi & K Pengantar	3/1	
17/3/21	Doc Mega Hijau	3/1	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Eli Delvi Yanti, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M
 Nama Mahasiswa : DHEA NINDY IFTIKAH
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SDM
 No. Stambuk / NPM : 1715310433
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : ANALISIS PERTUMBUHAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
 PENBAYARAN PEKERJAAN DI PT. MEGA GLOBAL MAS MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/6/2021	Bab I Identifikasi masalah	Nf	di perbaiki
15/1/2021	Bab II Definisi Operasional	Nf	←
	Bab III Kerangka konseptual	Nf	←
18/1/2021	see lampiran	Nf	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

(Handwritten signature)

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : Eli DELVI YANTI, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : DHEA NINDY IFTIKAH
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SDM
 No. Stambuk / NPM : 1715210433
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : ANALISIS PERUMBUHAN DAN TAMBUNGAN JAWAB TERHADAP PENYAYAN PEKERJAAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/2020 /10	Perbaiki Penulisan pada Daftar Isi	df.	
	Perbaiki Penulisan pada kata pengantar	df.	
24/2021 /02	Perbaiki Margin	df.	
24/2021 /01	Perbaiki Penomoran	df.	
25/2021 /01	Acc. Sempro.	df.	



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Eli Delvi Yanti, S.E., M.M



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

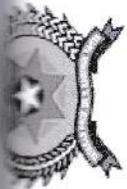
Nama Mahasiswa : DHEA NINDY IFTIKAH
NPM : 1715310433
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pertumbuhan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan Di PT Mega Global Mas Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Januari 2021	acc sempro	Disetujui	
18 Maret 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
19 Mei 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 19 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



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 : DHEA NINDY IFTIKAH
NPM : 1715310433
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pertumbuhan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan Di PT Mega Global Mas Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Januari 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
18 Maret 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
19 Mei 2021	ACC Jilid LUX	Disetujui	

Medan, 19 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan 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.

Demikian disampaikan.

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



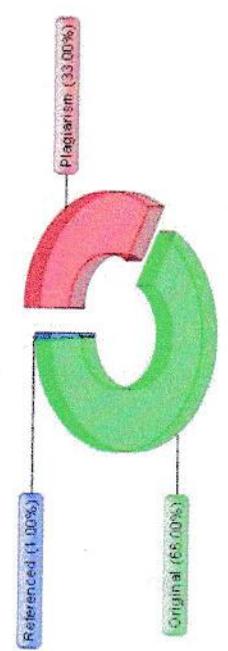
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document DHEA NINDY IFTIKAH_1715310433_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

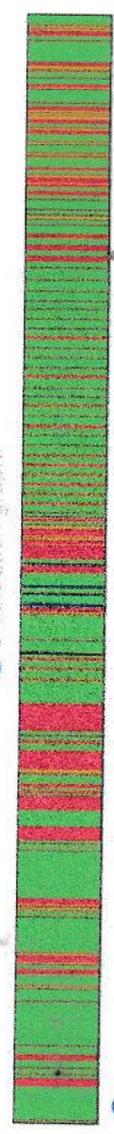
- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 50

- 60% <https://123dok.com/document/ztgm1n6z-pengaruh-reward-punishment-kinerja-karyawan-perkebunan-nusantara-persero.html>
- 49% <https://itendd.123dok.com/doc/umwefzcm1n6z-esebuah-reward-dan-punishment-terhadap-kinerja-karyawan->



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3968/PERP/BP/2021

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

Nama : DHEA NINDY IFTIKAH
N.P.M. : 1715310433
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 06 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 06 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



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

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 Mei 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DHEA NINDY IFTIKAH
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 22 Maret 1998
 Nama Orang Tua : HARRIS
 P. M : 1715310433
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081977223198
 Alamat : Jl. Dwikora No 17 B, Kel. Tanjung Rejo, Kec. Medan
 Sunggal

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pertumbuhan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan Di PT Mega Global Mas Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. 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

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



19/05/21

Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

DHEA NINDY IFTIKAH
 1715310433

Daftar :

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

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pertumbuhan dan tanggung jawab secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan. Pertumbuhan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

Kata Kunci : Pertumbuhan, Tanggung Jawab dan Pengayaan Pekerjaan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether growth and responsibility partially and simultaneously have a positive and significant effect on job enrichment at PT. Mega Global Mas Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 62 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that growth partially had a positive and significant effect on job enrichment at PT. Mega Global Mas Medan. Responsibility partially has a positive and significant effect on job enrichment at PT. Mega Global Mas Medan. Growth and responsibility simultaneously have a positive and significant effect on job enrichment at PT. Mega Global Mas Medan.

Keywords : Job Growth, Responsibility and Enrichment

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Analisis Pertumbuhan dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

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

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Harris, Ibunda Deby Trisnawati dan adik-adik, serta seluruh keluarga besar yang penulis sayangi yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, 03 Mei 2021
Penulis

Dhea Nindy Iftikah
1715310433

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengayaan Pekerjaan.....	9
a. Pengertian Pengayaan Pekerjaan.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengayaan Pekerjaan	10
c. Indikator Pengayaan Pekerjaan	11
2. Pertumbuhan Karyawan	12
a. Pengertian Pertumbuhan Karyawan	12
b. Faktor-faktor Penentu Pertumbuhan Karyawan.....	13
c. Sifat-Sifat pertumbuhan Karyawan.....	14
d. Cara Menilai Pertumbuhan Karyawan	15
e. Indikator Pertumbuhan Karyawan	16
3. Tanggung Jawab.....	18
a. Pengertian Tanggung Jawab	18
b. Macam-Macam Tanggung Jawab	19
c. Indikator Tanggung Jawab.....	20
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29

	F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	35
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	35
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	37
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	51
	4. Pengujian Asumsi Klasik	54
	5. Regresi Linier Berganda	59
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	60
	B. Pembahasan.....	62
	1. Pengaruh Pertumbuhan Terhadap Pengayaan Pekerja	62
	2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan	
	Pekerja.....	63
	3. Pengaruh Pertumbuhan dan Tanggung Jawab Terhadap	
	Pengayaan Pekerja	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	64
	B. Saran.....	64
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Pengayaan Pekerjaan Pada PT. Mega Global Mas Medan.....	3
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Pertumbuhan Karyawan Pada PT. Mega Global Mas Medan.....	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Tanggung Jawab Pada PT. Mega Global Mas Medan.....	5
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	27
Tabel 3.3	Skor Pendapat Responden.....	28
Tabel 3.4	Sampel Penelitian.....	28
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1}	37
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2}	38
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3}	38
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4}	39
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5}	39
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6}	40
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7}	40
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8}	41
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9}	42
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1}	42
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2}	43
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3}	43
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4}	44
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5}	44
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6}	45
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1.....	46
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2.....	46
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3.....	47
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4.....	47
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5.....	48
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6.....	49
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7.....	49
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8.....	50
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9.....	50
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Pertumbuhan).....	51
Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Tanggung Jawab).....	52
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Pengayaan Pekerjaan).....	52
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X ₁ (Pertumbuhan).....	53
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X ₂ (Tanggung Jawab).....	53

Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Pengayaan Pekerjaan).....	54
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	56
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.49	Uji Simultan	60
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	61
Tabel 4.51	Uji Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	54
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dan memiliki batasan reaktif yang dapat diidentifikasi serta bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi didirikan dengan memiliki orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang dilakukan

ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi di dalam suatu perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas. Sumber daya yang diperlukan antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengayaan pekerjaan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan pengayaan pekerjaan. Pengayaan pekerjaan dirancang untuk mengurangi kebosanan yang sering menjadi masalah dalam pekerjaan yang berulang-ulang. Program ini memberikan lebih banyak otorisasi untuk melaksanakan pekerjaan dan pengambilan keputusan dan meningkatkan tanggung jawab. Pengayaan pekerjaan bersifat vertikal, maksudnya pemerdayaan pekerjaan ditujukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang berada di atasnya yang masih mempunyai fungsi yang bersamaan.

Menurut Hariandja (2013:38) pengayaan pekerjaan adalah meningkatkan otonomi seorang dalam mengatur pekerjaannya, diberi keleluasaan dalam tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatan dan kesempatan yang lebih luas untuk mengendalikan diri sendiri dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengayaan pekerjaan pada PT. Mega Global Mas Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pengayaan Pekerjaan Pada PT. Mega Global Mas Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan.	22	35,49%	40	64,51%	62	100%
2	Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh.	19	37,10%	39	62,90%	62	100%
3	Karyawan memahami efektifitas pekerjaan yang dilakukan.	21	38,71%	38	61,29%	62	100%

Sumber: PT. Mega Global Mas Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pertumbuhan karyawan pada PT. Mega Global Mas Medan dimana karyawan belum memiliki tingkat keragaman keterampilan. Karyawan belum memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh. Karyawan belum memahami efektifitas pekerjaan yang dilakukan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengayaan pekerjaan yaitu pertumbuhan karyawan dan tanggung jawab.

Pertumbuhan merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep pertumbuhan. Menurut Hasibuan (2015:95) adalah pertumbuhan yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Rivai (2014:127) pertumbuhan adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Pertumbuhan membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang pertumbuhannya. Dalam upaya meningkatkan pengayaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi maka

pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya pertumbuhan yang baik maka akan dapat memperkuat pengayaan pekerjaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pertumbuhan karyawan pada PT. Mega Global Mas Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pertumbuhan Karyawan Pada PT. Mega Global Mas Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.	21	38,71%	38	61,29%	62	100%
2	Selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	22	35,49%	40	64,51%	62	100%
3	Selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.	19	37,10%	39	62,90%	62	100%

Sumber: PT. Mega Global Mas Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pertumbuhan karyawan pada PT. Mega Global Mas Medan dimana kurangnya kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan kurang tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Menurut Mathis (2012), “bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka pengayaan pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pengayaan pekerjaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah tanggung jawab pada PT. Mega Global Mas Medan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Tanggung Jawab Pada PT. Mega Global Mas Medan

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan dari beban kerja yang diberikan.	22	35,49%	40	64,51%	62	100%
2	Karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.	19	37,10%	39	62,90%	62	100%
3	Karyawan dapat menjalankan tugas dari atasan dengan baik.	21	38,71%	38	61,29%	62	100%

Sumber: PT. Mega Global Mas Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan tanggung jawab pada PT. Mega Global Mas Medan dimana karyawan belum mempunyai tanggung jawab pekerjaan dari beban kerja yang diberikan. Karyawan belum memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Karyawan belum dapat menjalankan tugas dari atasan dengan baik. Fenomena yang terjadi juga ada di faktor internal dan eksternal seperti pertumbuhan dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pertumbuhan dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan kurang berhati-hati dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

- b. Pemberian tugas dari atasan belum berjalan dengan baik.
- c. Identitas tugas yang diberikan belum jelas.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan dengan analisis pertumbuhan dan tanggung jawab terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah pertumbuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan?
2. Apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan?
3. Apakah pertumbuhan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pertumbuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah pertumbuhan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi kemampuan, tanggung jawab, kompensasi dalam melancarkan aktivitas perusahaan dan meningkatkan pengayaan pekerjaan.
- b. Bagi peneliti, merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti terima selama kuliah, kemudian memperluas wawasan peneliti tentang pertumbuhan dan tanggung jawab terhadap pengayaan pekerjaan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang sewaktu-waktu dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Lisan (2016), yang berjudul: “analisis pengaruh *turnover* karyawan, motivasi dan pengayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading Tbk

Manado”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis pertumbuhan dan tanggung jawab terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu *turnover* karyawan, motivasi dan pengayaan karyawan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pertumbuhan dan tanggung jawab, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengayaan pekerjaan.
2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mega Global Mas Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengayaan Pekerjaan

a. Pengertian Pengayaan Pekerjaan

Menurut Rivai (2012: 137), pengayaan pekerjaan adalah perluasan pekerjaan dan tanggung jawab secara vertikal yang akan dikerjakan seseorang pejabat dalam jabatannya. Menurut Handoko (2013:118) pengayaan pekerjaan merupakan penambahan tugas dan tanggung jawab dari para karyawan. Pengayaan pekerjaan dirancang untuk mengurangi kebosanan yang sering menjadi masalah dalam pekerjaan yang berulang-ulang. Program ini memberikan lebih banyak otorisasi untuk melaksanakan pekerjaan dan pengambilan keputusan dan meningkatkan tanggung jawab. Pengayaan pekerjaan bersifat vertikal, maksudnya pemerikayaan pekerjaan ditujukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang berada di atasnya yang masih mempunyai fungsi yang bersamaan.

Menurut Hariadja (2013:38) pengayaan pekerjaan adalah meningkatkan otonomi seorang dalam mengatur pekerjaannya, diberi keleluasaan dalam tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatan dan kesempatan yang lebih luas untuk mengendalikan diri sendiri dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengayaan Pekerja

Menurut Rivai (2012, 138), faktor-faktor yang mempengaruhi pengayaan pekerja adalah sebagai berikut:

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

2) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

4) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

5) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

6) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

7) Pertumbuhan Karyawan

Sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan.

8) Tanggung Jawab

Salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c. Indikator Pengayaan Pekerjaan

Menurut Rivai (2012, 139) model pengayaan pekerjaan bertujuan untuk mendorong suatu pekerjaan kearah hasil yang diinginkan dengan syarat harus menguasai indikator inti pekerjaan meliputi:

1) Variasi Keterampilan

Variasi keterampilan adalah seberapa jauh jenis pekerjaan yang dilakukan seorang memerlukan keahlian yang berbeda di dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan individu dan bakat.

2) Identitas Tugas

Identitas tugas adalah seberapa jauh seorang pekerja terlibat dalam penyelesaian pekerjaan dan bagian-bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi, dalam hal ini melakukan suatu pekerjaan dari permula sampai selesai dengan hasil yang nyata.

3) Umpan balik

Umpan balik adalah pelaksanaan kegiatan memperoleh masukan yang jelas dan cepat dari suatu pekerjaan oleh individu sehingga memperoleh informasi yang jelas tentang efektifitas kerjanya.

2. Pertumbuhan Karyawan

a. Pengertian Pertumbuhan Karyawan

Pertumbuhan merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep pertumbuhan. Menurut Hasibuan (2015:95) adalah pertumbuhan yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Robbins (2014:127) pertumbuhan adalah keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Pertumbuhan membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang pertumbuhannya.

Menurut Sedarmayanti (2014:2) pertumbuhan adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi

jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Ardana (2015:12) mendefinisikan pertumbuhan sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang bersifat tetap yang mmemberi identitas pada seseorang/individu. Menurut Daft (2013:273) Pertumbuhan adalah seperangkat karakteristik yang mendasari suatu pola prilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Memahami pertumbuhan seorang individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana seseorang akan bertindak dalam situasi tertentu.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan karyawan adalah seluruh pola tingkah laku dan kebiasaan individu yang khas atau berbeda yang tampak dalam lingkungannya dalam berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan individu lain.

b. Faktor-faktor Penentu Pertumbuhan Karyawan

Menurut Robbins (2014:127) Pertumbuhan dihasilkan oleh faktor keturunan dan lingkungan.

1) Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu. Tingkat fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orangtua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai pertumbuhan seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan di mana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk pertumbuhan kita.

c. Sifat-Sifat pertumbuhan Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:95), Sifat-sifat pertumbuhan yaitu karakteristik yang sering muncul dan mendeskripsikan perilaku seorang individu, sifat-sifat pertumbuhan tersebut adalah MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*). MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah tes pertumbuhan yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasikan individu ke salah satu dari tipe pertumbuhan. Empat karakteristik pertumbuhan itu adalah:

- 1) Ekstraver versus Introver, yaitu individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas.

Sedangkan individu dengan karakteristik introver digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.

- 2) Sensitif versus Intuitif, yaitu individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas urutan. Mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar.
- 3) Pemikir versus perasa, yaitu individu yang termasuk dalam karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah, sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.
- 4) Memahami versus menilai, yaitu individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dari terstruktur, sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

d. Cara Menilai Pertumbuhan Karyawan

Alasan paling penting mengapa manajer atau pemimpin perlu mengetahui cara menilai pertumbuhan adalah karena penelitian menunjukkan bahwa tes-tes pertumbuhan sangat berguna dalam membuat keputusan perekrutan, tes pertumbuhan berguna untuk dapat lebih memahami dan lebih baik dalam mengatur individu yang bekerja di dalam organisasi. Menurut Robbins (2014:136), terdapat tiga cara utama untuk menilai pertumbuhan yaitu:

1) Survei mandiri (diisi sendiri oleh individu)

Survei mandiri adalah cara paling umum yang digunakan untuk menilai pertumbuhan. Kekurangan dari survei jenis ini adalah individu mungkin berbohong atau hanya menunjukkan kesan yang baik.

2) Survei peringkat atau pengamat

Survei ini dikembangkan untuk memberikan suatu penilaian bebas mengenai pertumbuhan. Survei mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja.

3) Ukuran proyeksi

Ukuran Proyeksi adalah dengan menggunakan lukisan atau foto, individu yang diuji diminta menuliskan kisah dari setiap gambar yang di lihatnya. Namun, penilaian respons-respons tersebut telah terbukti sebagai suatu tantangan karena seringkali menilai hasil-hasil tersebut secara berbeda satu sama lain.

e. Indikator Pertumbuhan Karyawan

Menurut Robbins (2014:132), indikator pertumbuhan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang. Indikator untuk dimensi ini yaitu senang bekerja sama dan ramah.

2) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

3) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Dimensi pertumbuhan yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh (positif). Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Indikator untuk dimensi ini yaitu tenang dan dapat menahan stres.

Menurut Sedarmayanti (2014:6), indikator pertumbuhan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat *introver* cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam. Indikator untuk dimensi ini yaitu senang berkelompok dan berani bertindak.

2) Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterikatannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu sensitif dan rasa ingin tahu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pertumbuhan karyawan di dalam penelitian ini adalah mudah akrab, sifat berhati-hati dan stabilitas emosi.

3. Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Mathis (2012), tanggung jawab adalah salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

Mathis (2012), menyatakan bahwa banyak karyawan masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif.

b. Macam-Macam Tanggung Jawab

Setiap hal yang dilakukan dalam kehidupan pasti harus dipertanggung jawabkan, tanggung jawab tidak hanya pada diri sendiri. Tanggung jawab dibagi menjadi 3 bagian menurut Mathis (2012) mengemukakan bahwa Macam-macam tanggung jawab adalah sebagai berikut ini:

- 1) Tanggung jawab personal Tanggung jawab personal merupakan seseorang tersebut memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu. Untuk itulah dia harus bertanggung jawab. Jika seseorang memilih untuk menjadi orang berkuasa maka ia memiliki tanggung jawab untuk berada diposisi tersebut.
- 2) Tanggung jawab moral Merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Jika baik maka akan mendapat penghargaan jika tidak maka akan ada hukuman.
- 3) Tanggung jawab sosial Manusia adalah makhluk sosial yang hidup berdampingan dengan orang lain, keadaan manusia atau seseorang mesti bertanggung jawab kepada masyarakat di sekelilingnya. tanggung jawab sosial itu bukan hanya memberi atau membuat kerugian di lingkungan sosial namun juga tanggung jawab sosial merupakan sifat-sifat kita yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

Dapat disimpulkan dalam bertanggung jawab tidak hanya dengan diri siswa sendiri, namun tanggung jawab juga dilakukan siswa terhadap kelompok, dan mempertanggung jawabkan setiap tindakan atau sikap siswa terhadap lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat, karena tanggung jawab ini sifatnya luas tidak hanya di lingkungan sekolah namun juga di lingkungan tempat tinggal siswa diharuskan untuk bertanggung jawab dengan segala hal yang dipilih, dilakukan atau dilakukannya.

c. Indikator Tanggung Jawab

Menurut Mathis (2012) indikator tanggung jawab adalah:

- 1) Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja
- 2) Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan
- 3) Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Hasil Penelitian
1	Lisan (2016)	Analisis Pengaruh <i>Turnover</i> Karyawan, Motivasi dan Pengayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado.	<i>Turnover</i> Karyawan (X ₁) Motivasi (X ₂) Pengayaan (X ₃) Kepuasan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>turnover</i> Karyawan, Motivasi dan Pengayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	Artiawati (2017)	Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dukungan Keluarga	Keyakinan Diri Mengelola konflik kerja-keluarga (X ₁) Keyakinan Diri Mengelola dukungan atasan (X ₂)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dukungan Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan kerja.

		Dengan Pengayaan Kerja Keluarga.	Keyakinan Diri Mengelola dukungan keluarga (X ₃) Pengayaan kerja (Y)	
3.	Quilim (2016)	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargment</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara.	Kesejahteraan Psikologis Karyawan (X ₁) <i>Job Enrichment</i> (X ₂) <i>Job Enlargment</i> (X ₃) Kepuasan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan Psikologis Karyawan, <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Ongkowi djojo (2017)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Indonesia Surabaya	<i>Job Enrichment</i> (X) Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional.
5	Hermawan (2017)	Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT. Fajar Surya Wisesa	<i>Job Enrichment</i> (X) Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi.
6	Gondosiswanto (2017)	Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya.	<i>Job Enrichment</i> (X) Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja.
7	Nugraha (2015)	Hubungan Antara <i>Job Enrichment</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Bkk Purwodadi	<i>Job Enrichment</i> (X) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

8	Sungkit (2015)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> sebagai Mediator	<i>Job Enrichment</i> (X) <i>Employee Engagement</i> (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
9	Rohma (2017)	Pengaruh <i>Enrichment</i> Dan <i>Empowerment</i> Terhadap Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada BnD <i>Control System</i> Surabaya)	<i>Job Enrichment</i> Dan <i>Empowerment</i> (X) Kompetensi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi.
10	Veronika (2018)	Pengaruh <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Departemen Di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta	<i>Job Enrichment</i> (X) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Enrichment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Pertumbuhan Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Pertumbuhan merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep pertumbuhan. Menurut Hasibuan (2015:95) adalah

pertumbuhan yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Rivai (2014:127) pertumbuhan adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Pertumbuhan membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang pertumbuhannya. Dalam upaya meningkatkan pengayaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi maka pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya pertumbuhan yang baik maka akan dapat memperkuat pengayaan pekerjaan.

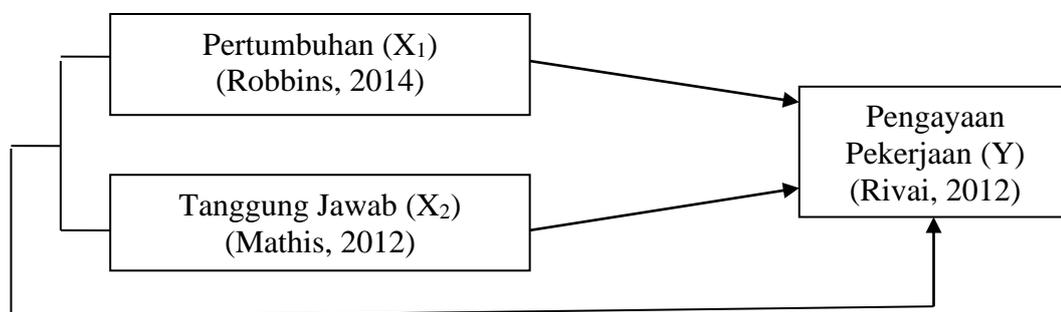
2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Menurut Mathis (2012), “bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka pengayaan pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pengayaan pekerjaan.

3. Pengaruh Pertumbuhan dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Menurut Rivai (2014:129), dalam upaya meningkatkan pengayaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi maka pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya pertumbuhan yang baik maka akan dapat memperkuat pengayaan pekerjaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pengayaan pekerjaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2021

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar pemikiran diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pertumbuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.
2. Diduga tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.
3. Diduga pertumbuhan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:22), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mega Global Mas Medan, Jl Belibis Perusahaan Mega Belibis Mansion, Kelurahan Sei Sekaming B, Kecamatan Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2021 sampai dengan April 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun											
		Januari, 2021			Februari, 2021			Maret, 2021			April, 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pertumbuhan (X_1) dan variabel bebas kedua tanggung jawab (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengayaan pekerjaan (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Angket
Pertumbuhan (X_1)	Keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. (Robbins, 2014:127)	1. Mudah akur/ mudah bersepakat 2. Sifat berhati-hati 3. Stabilitas emosi. (Robbins, 2014:132)	Likert
Tanggung Jawab (X_2)	Salah satu faktor motivasi internal atau yang datang dari dalam diri karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Mathis, 2012).	1. Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja. 2. Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. 3. Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik. (Mathis, 2012)	Likert
Pengayaan Pekerjaan (Y)	Perluasan pekerjaan dan tanggung jawab secara vertikal yang akan dikerjakan seseorang pejabat dalam jabatannya. (Rivai, 2012: 137)	1. Variasi keterampilan 2. Identitas tugas 3. Umpan balik (Rivai, 2012: 139)	Likert

Sumber: Penulis (2021)

Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala *Likert*. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Penting	5
2	Penting	4
3	Netral	3
4	Tidak Penting	2
5	Sangat Tidak Penting	1

Sumber : Situmorang (2014:6)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Mega Global Mas Medan yaitu sebanyak 62 karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 62 karyawan.

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Bagian Keuangan & Administrasi	10
2	Bagian Pemasaran	20
3	Bagian Kontruksi / Lapangan	32
Total		62

Sumber : PT. Mega Global Mas Medan (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Mega Global Mas Medan secara langsung, yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini juga yaitu karyawan PT. Mega Global Mas Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti”.

2. Angket

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap kuisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian”. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Untuk melihat data normal dapat dilihat dari uji:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya varibel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas; dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik

adalah tidak terjadi heterokedasitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh pertumbuhan dan tanggung jawab terhadap pengayaan pekerjaan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut”:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Pengayaan Pekerjaan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Pertumbuhan (*Independent Variabel*)

X_2 = Tanggung Jawab (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis

diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel

bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
Perempuan	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Global Mas Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33 - 37 Tahun	25	40.3	40.3	40.3
38 - 42 Tahun	12	19.4	19.4	59.7
43 - 48 Tahun	12	19.4	19.4	79.0
49 - 57 Tahun	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Global Mas Medan yang menjadi responden berusia 33 - 37 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 40.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dip	3	4.8	4.8	4.8
S1	29	46.8	46.8	51.6
SMA	28	45.2	45.2	96.8
SMP	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Global Mas Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 46.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12 - 24 Tahun	12	19.4	19.4	19.4
25 - 31 Tahun	5	8.1	8.1	27.4
32 - 35 Tahun	5	8.1	8.1	35.5
8 - 11 Tahun	40	64.5	64.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Mega Global Mas Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 8 – 11 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 64.5% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu pertumbuhan dan tanggung jawab, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu pengayaan pekerjaan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 62 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pertumbuhan)

Tabel 4.5
Karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	15	24.2	24.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.6
Karyawan selalu ramah kepada sesama rekan kerja.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu ramah kepada sesama rekan kerja.

Tabel 4.7
Karyawan senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	27	43.5	43.5	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa karyawan senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.

Tabel 4.8
Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	58.1
	Setuju	18	29.0	29.0	87.1
	Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.9
Karyawan bertanggung jawab atas apa yang karyawan kerjakan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
	Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
	Setuju	24	38.7	38.7	98.4
	Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan bertanggung jawab atas apa yang karyawan kerjakan.

Tabel 4.10
Karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
Setuju	26	41.9	41.9	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Tabel 4.11
Karyawan selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	50.0
Setuju	18	29.0	29.0	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.12
Karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	20	32.3	32.3	53.2
Setuju	24	38.7	38.7	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (32.3%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik.

Tabel 4.13
Karyawan mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi.

b. Variabel X₂ (Tanggung Jawab)

Tabel 4.14
Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	29	46.8	46.8	69.4
Setuju	18	29.0	29.0	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan beban kerja.

Tabel 4.15
Beban kerja yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus karyawan selesaikan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa beban kerja yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus karyawan selesaikan.

Tabel 4.16
Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak

10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4.17
Dengan kemampuan yang karyawan miliki, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	59.7
Setuju	17	27.4	27.4	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa dengan kemampuan yang karyawan miliki, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.18
Pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
Setuju	24	38.7	38.7	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa pemberian tugas dari atasan berjalan dengan baik.

Tabel 4.19
Pemberian wewenang kepada bawahan telah berjalan dengan baik.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
	Setuju	25	40.3	40.3	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian wewenang kepada bawahan telah berjalan dengan baik.

c. Variabel Y (Pengayaan Pekerjaan)

Tabel 4.20
Karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	16	25.8	25.8	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki tingkat keragaman keterampilan.

Tabel 4.21
Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	27	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.22
Pekerjaan karyawan menuntut karyawan untuk menggunakan ketrampilan dalam pekerjaan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	54.8
Setuju	26	41.9	41.9	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 7 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pekerjaan karyawan menuntut karyawan untuk menggunakan ketrampilan dalam pekerjaan.

Tabel 4.23
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	51.6
Setuju	28	45.2	45.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 5 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik.

Tabel 4.24
Karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memahami tentang pekerjaannya secara menyeluruh.

Tabel 4.25
Perusahaan selalu mengkoordinasikan tahapan suatu pekerjaan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	51.6
Setuju	30	48.4	48.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu mengkoordinasikan tahapan suatu pekerjaan.

Tabel 4.26
Karyawan memahami efektifitas pekerjaan yang dilakukan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	54.8
Setuju	25	40.3	40.3	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memahami efektifitas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.27
Dalam bekerja karyawan diberi informasi yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dalam bekerja karyawan diberi informasi yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya.

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29
Uji Validitas (X₁) Pertumbuhan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9516	25.981	.487	.873
Pernyataan X1.2	26.6129	23.028	.807	.845
Pernyataan X1.3	26.7258	26.202	.469	.874
Pernyataan X1.4	26.7258	24.399	.520	.873
Pernyataan X1.5	26.8226	25.722	.507	.871
Pernyataan X1.6	26.6452	23.380	.784	.848
Pernyataan X1.7	26.4677	23.138	.666	.858
Pernyataan X1.8	26.6935	24.839	.529	.870
Pernyataan X1.9	26.6129	23.028	.807	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pertumbuhan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas (X₂) Tanggung Jawab
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.6290	9.680	.520	.780
Pernyataan X2.2	16.2903	8.373	.703	.736
Pernyataan X2.3	16.4355	9.955	.483	.788
Pernyataan X2.4	16.4355	9.135	.443	.804
Pernyataan X2.5	16.5161	9.434	.548	.774
Pernyataan X2.6	16.3226	8.550	.686	.741

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel tanggung jawab dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas (Y) Pengayaan Pekerjaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1935	22.454	.513	.881
Pernyataan Y.2	26.8548	20.257	.750	.862
Pernyataan Y.3	26.8871	22.987	.443	.886
Pernyataan Y.4	26.8226	22.837	.499	.882
Pernyataan Y.5	26.7903	19.611	.843	.853
Pernyataan Y.6	26.9516	22.899	.433	.888
Pernyataan Y.7	26.9355	21.274	.613	.874
Pernyataan Y.8	26.8387	20.105	.749	.861
Pernyataan Y.9	26.7903	19.611	.843	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengayaan pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (X₁) Pertumbuhan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pertumbuhan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas (X₂) Tanggung Jawab
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel tanggung jawab adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas (Y) Pengayaan Pekerjaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

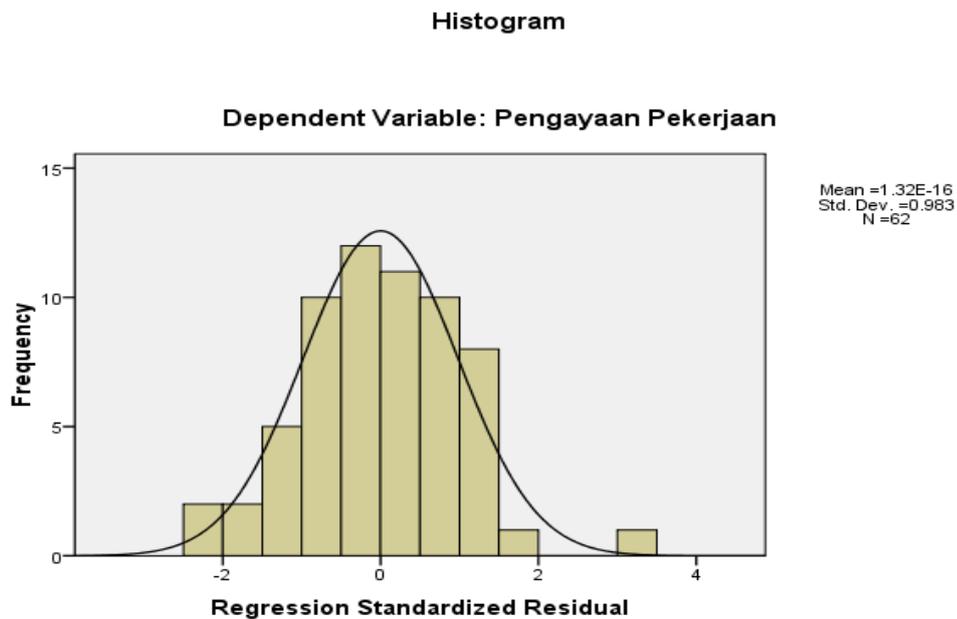
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengayaan pekerjaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

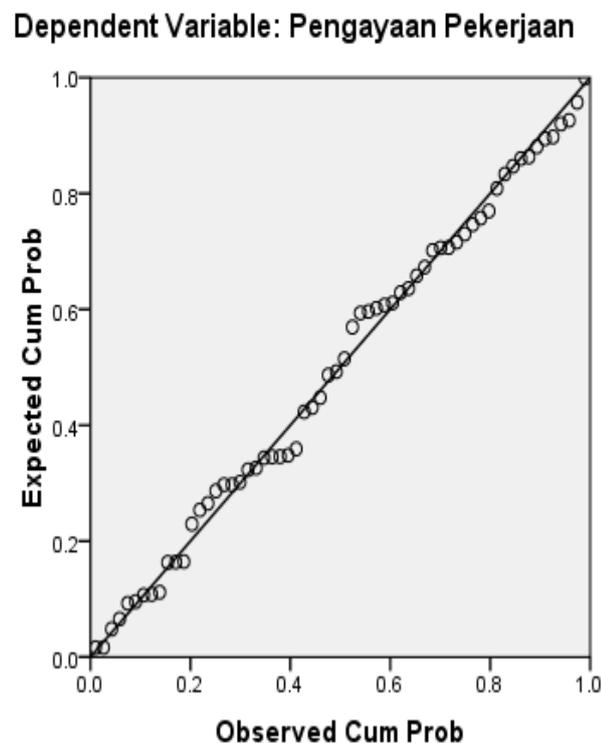


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pengayaan pekerjaan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.35
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62165785
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,966 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,966 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.36
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.535	2.976	1.188	.240		
	Pertumbuhan	.817	.063	12.939	.000	.961	1.041
	Tanggung Jawab	.111	.098	3.139	.029	.961	1.041

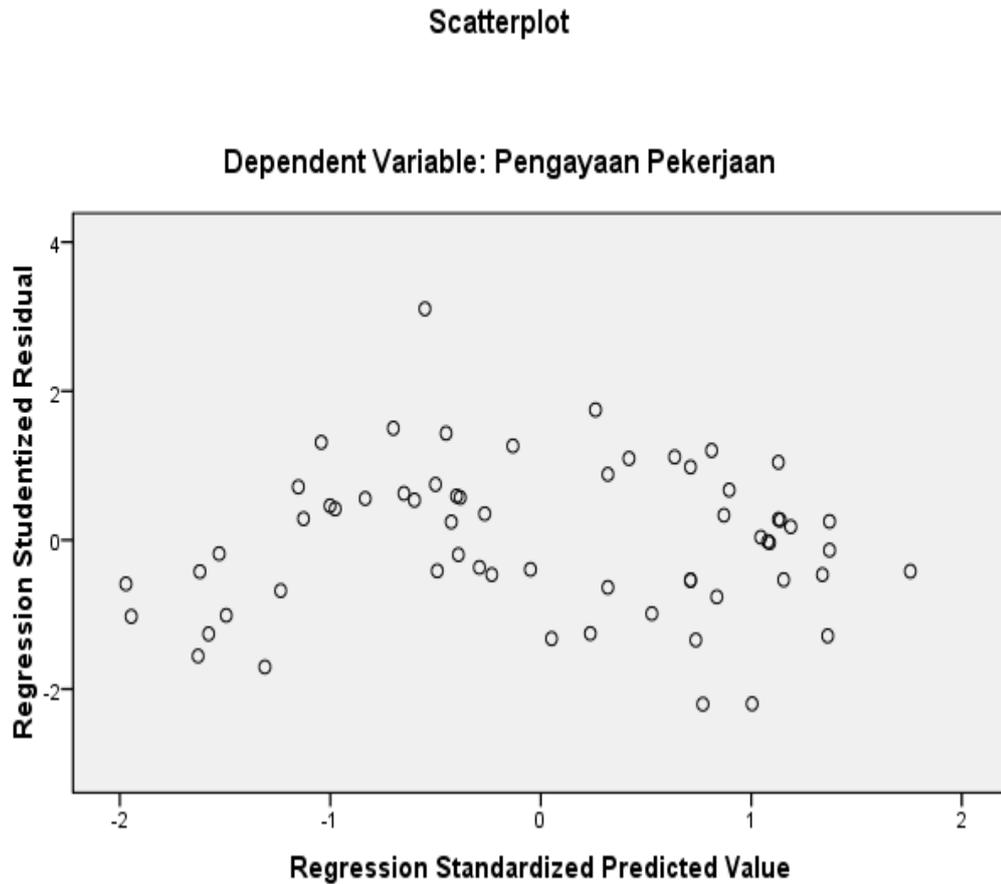
a. Dependent Variable: Pengayaan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pertumbuhan 1,041 < 10 dan tanggung jawab 1,041 < 10, serta nilai *Tolerance* pertumbuhan 0,961 > 0,10 dan tanggung jawab 0,961 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.37
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.535	2.976	1.188	.240		
	Pertumbuhan	.817	.063	12.939	.000	.961	1.041
	Tanggung Jawab	.111	.098	3.139	.029	.961	1.041

a. Dependent Variable: Pengayaan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,535 + 0,817 X_1 + 0,111 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai pengayaan pekerjaan (Y) adalah sebesar 3,535.
- Jika terjadi peningkatan pertumbuhan 1, maka pengayaan pekerjaan (Y) akan meningkat sebesar 0,817.
- Jika terjadi peningkatan tanggung jawab sebesar 1, maka pengayaan pekerjaan (Y) akan meningkat sebesar 0,111.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.38
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204.612	2	602.306	84.759	.000^a
	Residual	419.258	59	7.106		
	Total	1623.871	61			

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Pertumbuhan

b. Dependent Variable: Pengayaan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 84,759 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pertumbuhan dan tanggung jawab kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengayaan pekerjaan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk

menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.39
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.535	2.976	1.188	.240		
	Pertumbuhan	.817	.063	12.939	.000	.961	1.041
	Tanggung Jawab	.111	.098	3.139	.029	.961	1.041

a. Dependent Variable: Pengayaan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pertumbuhan terhadap pengayaan pekerjaan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 12,939 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengayaan pekerjaan.

- 2) Pengaruh tanggung jawab terhadap pengayaan pekerjaan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,139 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengayaan pekerjaan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.733	2.66572

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Pertumbuhan

b. Dependent Variable: Pengayaan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,733 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,3% pengayaan pekerjaan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh tanggung jawab dan pertumbuhan. Sedangkan sisanya $100\% - 73,3\% = 26,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pertumbuhan Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 12,939 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pertumbuhan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengayaan pekerjaan. Pertumbuhan adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Pertumbuhan membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang pertumbuhannya. Dalam upaya meningkatkan pengayaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi maka pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas

pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya pertumbuhan yang baik maka akan dapat memperkuat pengayaan pekerjaan.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,139 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tanggung jawab berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengayaan pekerjaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, maka pengayaan pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pengayaan pekerjaan.

3. Pengaruh Pertumbuhan dan Tanggung Jawab Terhadap Pengayaan Pekerjaan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 84,759 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pertumbuhan dan tanggung jawab kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengayaan pekerjaan. Dalam upaya meningkatkan pengayaan pekerjaan karyawan di suatu organisasi maka pertumbuhan karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pertumbuhan dan prestasi kerjanya. Hanya dengan pertumbuhan yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya pertumbuhan yang baik maka akan dapat memperkuat pengayaan pekerjaan. Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada pengayaan pekerjaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pertumbuhan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.
2. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.
3. Pertumbuhan dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengayaan pekerjaan di PT. Mega Global Mas Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada organisasi agar mempertahankan karyawan yang memiliki pemahaman tentang efektifitas pekerjaan yang dilakukan dan disarankan juga agar organisasi memperhatikan karyawan yang belum memiliki tingkat keragaman, keterampilan dalam bekerja dengan solusi pelatihan dan sosialisasi keterampilan dalam bekerja.
2. Disarankan kepada organisasi agar mempertahankan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan baik dan disarankan juga agar organisasi memperhatikan karyawan selalu melakukan koordinasi tugas dengan

bagian lain dengan solusi karyawan dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

3. Disarankan kepada organisasi untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan organisasi dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk. (2015). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Artiawati. (2017). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dukungan Keluarga Dengan Pengayaan Kerja Keluarga.
- Daft L, Richard. (2013). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Gondosiswanto, Carissa Faustina. (2017). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua* , BPFE:Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermawan, Francisca. (2017). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT. Fajar Surya Wisesa.
- Lisan, Wilson. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi dan Pengayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Nugraha, Hanif Setya. (2015). Hubungan Antara *Job Enrichment* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Bkk Purwodadi.
- Ongkowiedjojo, Andreas. (2017). Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Indonesia Surabaya.
- Pramono, C. (2019). Hubungan Antara Financial Performance Dan Financial Risk Pada Sektor Perbankan Indonesia. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 123-128.

- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rohma, Bina Muwadah. (2017). Pengaruh *Enrichment* Dan *Empowerment* Terhadap Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada BnD *Control System* Surabaya).
- Rusiadi, et al (2013), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti, (2014). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sungkit, Flavia Norpina. (2015). Pengaruh *Job Enrichment* terhadap *Employee Engagement* melalui *Psychological Meaningfulness* sebagai Mediator.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. *The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan*.
- Quilim, Nilam, A. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara.
- Veronika, Riska. (2018). Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Departemen Di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta.