Management Studies and Entrepreneurship Journal

The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service

Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Tresya Devi Nuraeni[1*], Widwi Handari Adji[2]
Politeknik Piksi Ganesha Bandung[1,2]
piksi.tresya.19404045@gmail.com[1], widwihandari@gmail.com[2]

*Corresponding Author

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of job enrichment on employee performance at the Bandung City Manpower Office. This research is quantitative. The research population consisted of 60 people who were employees at the Bandung City Employment Service, using the formula for slovine the number of samples obtained from this population, namely 38 samples with a research confidence level of 90%. The data collection method used in this study is a questionnaire. Analysis or testing of data using SPSS V23. The analytical method used is validity test, reliability test, classical assumption test and simple linear regression test. Of all the tests that have been carried out, the results obtained are that port H1 is accepted, which means that there is an effect of job enrichment on employee performance.
Keywords: *Job Enrichment, employee performance*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 60 orang yang merupakan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang diperoleh dari populasi tersebut yaitu 38 sampel dengan tingkat kepercayaan penelitian 90%. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis atau pengujian data menggunakan SPSS V23. Metode analisis yang dipakai yaitu uji validitas,uji reliabilitas,uji asumsi klasik dan uji regresi linear sederhana. Dari semua pengujian yang telah dilakukan maka hasil yang diperoleh yaitu pernyataan H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci: *Job Enrichment*, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi (Sulistiyawati, 2021). Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam suatu bisnis, maka SDM harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan perusahaan agar lebih tanggap, adaptif, inovatif, dan kompetitif. Salah satu strateginya adalah memberi karyawan pengayaan pekerjaan untuk mendorong mereka melampaui apa yang dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan mereka.

Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi pemerintah atau swasta dan berfungsi sebagai pengendali organisasi. Salah satu faktor yang menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi adalah tenaga kerja organisasi.Tingkat kinerja pegawai menunjukan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Istilah kinerja berasal dari

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Overcialization, atau pekerjaan yang terlalu rutin menjadi terlalu terspesialisasi, jarang memberikan kesempatan untuk perkembangan psikologis. Penghargaan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tugas dan kepuasan manusia dengan menyediakan pekerjaan yang lebih luas untuk pencapaian dan penghargaan, pekerjaan yang lebih menantang dan bertanggung jawab, serta lebih banyak peluang dan pertumbuhan. Kondisi pekerjaan yang terlalu spesifik dapat diperbaiki dengan memperluas pekerjaan secara horizontal (pelebaran pekerjaan) dan vertikal (pengayaan pekerjaan).

Job enrichment atau pengayaan pekerjaan adalah penambahan pekerjaan kepada karyawan melalui peningkatan kewenangan dan tanggung jawab sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih lengkap, memiliki kebebasan dalam merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi pekerjaan dengan tujuan memuaskan pekerja akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab (Riadi, 2021). Setiap pekerjaan karyawan diatur oleh atasannya, dan dirancang untuk menguntungkan semua orang. Pekerja dapat dimotivasi untuk mencapai kepuasan kerja dalam kemampuan mereka sendiri melalui pengayaan pekerjaan.

Seperti yang telah di uraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul "Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung".

2. Tinjauan Pustaka

Job Enrichment

Job enrichment merupakan rancangan pekerjaan yang mencakup berbagai variasi isi pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, peningkatan tanggung jawab, mengarahkan, dan mengontrol pekerjaan. Pegawai dapat lebih mengontrol bagaimana mereka melakukan pekerjaan melalui *job enrichment*. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan (Budi Aulia,et al.,2022).

Job enrichment merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi instrinsik dan meningkatkan kepuasaan kerja(Gondosiswanto & Florencia, 2015).

- Manfaat *Job enrichment* antara lain :
  (1) Berkesempatan mempelajari ilmu baru sekaligus mendalami skill baru.
  (2) Mengurangi kebosanan.
  (3) Sarana untuk melihat kemampuan pegawai.
  (4) Memberikan pengalaman.
- Tantangan *job enrichment* :
  (1) Beban kerja meningkat.
  (2) Konflik antar tim.
  (3) Kinerja menurun.

  Indikator job enrichment yaitu sebagai berikut:
  a. *Skill variety* (variasi kemampuan)
  b. *Task identity* (kejelasan tugas)
  c. *Task significant* (kepentingan tugas)
  d. *Autonomy (*Kewenangan dan tanggung jawab)
  e. Feedback (umpan balik).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama suatu periode tertentu (irham,fahmi 2018). Kinerja merujuk pada hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan kepadanya.

Kata kinerja bahasa ingris disebut *performance*. Kata *performance* umumnya merajuk pada *job performance* atau *actual performance* yang artinya suatu prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai ketika menjalankan tugasnya (Prawiro,M.2020). kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh pegawai itu sendiri, dan ada langkah-langkah untuk mencapainya (Lela et al., 2022).

Indikator penilaian kinerja karyawan yaitu : tanggung jawab peran, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, presensi/kehadiran, kerjasama tim, inisiatif, kepemimpinan, perilaku, dan karakter.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga mentadisi sebagai metode untuk penelitian (Sugiyono, 2017). Metode ini dikenal sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Pengisian kuesioner dilakukan pada populasi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota bandung yang tujuannya untung mengetahui tanggapan dari respoden. Populasi penelitiannya merupakan 60 pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dengan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin yaitu 38 sampel.

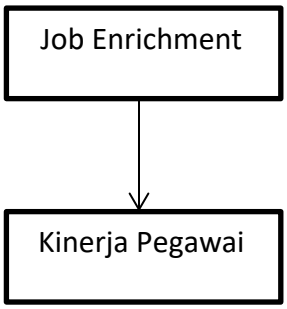
Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan singkat terhadap rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan sebagai kalimat pertanyaan. Karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang bersangkutan dan bukan pada data empiris, hal ini yang membuat disebut sebagai jawaban sementara.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Job enrichment terhadap kinerja pegawai.

H1 : Terdapat pengaruh Job enrichment terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



4. Hasil Dan Pembahasan

a. Uji Validitas

1. Validitas Variabel X

Pengujian validitas dalam SPSS yang digunakan yaitu teknik korelasi Pearson. Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total tiap variabel, kemudian pengujian signifikasi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,1 dengan uji 2 sisi (dwi priyatno, 2018). Jika :

$R_{hitung} > R_{tabel}$ = Valid dan $R_{hitung} < R_{tabel}$ = Tidak Valid

R_{tabel} dicari dengan uji 2 sisi dan n = 38, atau df= n-2 = 38-2 = 36

Maka R_{tabel} adalah 0,2709

Tabel 1. Hasil Pengujian Variabel X

No.	R_{hitung}	R_{tabel} (df=n-2)	Hasil
1	0.360	0.2709	VALID
2	0.594	0.2709	
3	0.606	0.2709	
4	0.282	0.2709	
5	0.863	0.2709	
6	0.842	0.2709	
7	0.432	0.2709	
8	0.559	0.2709	
9	0.313	0.2709	
10	0.633	0.2709	

Data diolah penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Berdasarkan hasil keputusan diatas, menunjukan semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih besar dari 0,2709. Jadi, dapat disimpulkan butir – butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Job Enrichment* (X) adalah valid.

2. Validitas Variabel Y

Tabel 2. Hasil Pengujian Variabel Y

No.	R_{hitung}	R_{tabel} (df=n-2)	Hasil
1	0.717	0.2709	VALID
2	0.677	0.2709	
3	0.746	0.2709	
4	0.794	0.2709	
5	0.717	0.2709	
6	0.391	0.2709	
7	0.568	0.2709	
8	0.610	0.2709	
9	0.627	0.2709	
10	0.488	0.2709	
11	0.794	0.2709	
12	0.391	0.2709	
13	0.488	0.2709	
14	0.590	0.2709	
15	0.682	0.2709	

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Berdasarkan hasil keputusan diatas, menunjukan semua item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* yang lebih besar dari 0,2709. Jadi, dapat disimpulkan butir – butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (dwi priyatno, 2018) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

1. Reliabilitas Variabel X

Untuk mengukur skala rentangan dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu *cronbach alpha*. Reliabiitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik , sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	10

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel atau baik. Dimana dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang lebih tinggi dari 0,7. Dengan kata lain semua pernyataan penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis penelitian.

2. Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	15

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Dari tabel diatas, disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabel yang tinggi dan dapat digunakan untuk menganalisis penelitian. Hal ini dapat dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* yang lebih tinggi dari 0,8.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56950335
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,071
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Dari hasil pengujian normalitas dapat diketahui nilai signifikansinya berjumlah 0,200> 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau nilai residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,816	3,910		1,743	,090
	Job enrichment	-,091	,090	-,167	-1,013	,318

a. Dependent Variable: RES2

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Dari hasil output diatas dapat di ketahui nilai sig. 0,318 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761[a]	,579	,568	3,619

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Berdasarkan hasil analisis diatas nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,579. Dengan Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 57,9%, sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain yaitu sebesar 42,1%.

2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649,623	1	649,623	49,607	,000[b]
	Residual	471,430	36	13,095		
	Total	1121,053	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Job Enrichment

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Dasar Pengambilan Keputusan :

Jika:

nilai Sig.< 0,10, artinya Ho ditolak

nilai Sig.> 0,10 artinya Ho diterima Atau F hitung > F tabel maka H1 diterima F tabel = 2,46 sesuai dengan distibusi F tabel dengan tingkat kepercayaan 90%

Kesimpulan : Hasil analisis menunjukan nilai F hitung sebesar 49,607 >2,46 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,10. Dengan demikian maka H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,232	6,830		2,669	,011
	Job Enrichment	1,108	,157	,761	7,043	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Persamaan regresi dapat diperoleh dan diambil dari kolom Unstandardized Coefficients (B). Jadi persamaan regresi yang dapat diambil yaitu :

$$Y' = 18,232 + 1,108\ X$$

Pada variabel *Job Enrichment* ditemukan nilai B = 1,108 dengan t = 7,043 dan sig.= 0,000. Karena nilai sig. <0,10 maka H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh *Job Enrichment* terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Job Enrichment	Kinerja Pegawai
Job Enrichment	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data diolah Penulis menggunakan SPSS V23 For Windows

Berdasarkan uji korelasi nilai Sig. (2-tailed), diperoleh hasil nilai sig. (2-tailed) *job enrichment* (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,10. Dengan hasil tersebut dapat diartikan ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel *job enrichment* dengan kinerja pegawai (Y), dengan nilai r sebesar 0,761 dimana artinya derajat korelasi kuat dengan bentuk hubungan yang positif.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil analisis diatas, mengenai pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, dapat disimpulkan :

1. *job enrichment* yang tergambar dalam variasi keterampilan (*Skill variety*),prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significant*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), umpan balik dari tugas yang telah diselesaikan (*feedback*) berpengaruh secara signifikan atau positif terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dengan terus meningkatnya kemampuan yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawaipun akan semakin meningkat.
2. Secara simultan H1 diterima yang artinya *job enrichment* berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya *job enrichment* pada indikator variasi keterampilan (*Skill variaety*) pegawai dapat lebih ditingkatkan melalui pelatihan atau kegiatan yang lain sehingga kinerja pegawai semakin lebih baik lagi.
2. Indikator Kewenangan dan tanggung jawab *(autonomy)* dalam *job enrichment* lebih diperhatikan agar kegiatan bekerja dalam organisasi terorganisir dengan baik.
3. Bagi para pembaca untuk dapat memperluas penelitian dengan mempertimbangkan penelitian di daerah atau instansi lain untuk memperoleh informasi lain mengenai pengaruh *job enrichment* terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Anggi. (2022). *Mengenal Pengertian Kinerja dan Fungsi Penilaiannya dalam Perusahaan*.

Budi Aulia, Fikri, D. (2022). Efek Job Enrichment Pada Kinerja Individu: OCBI Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 68–76. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.56

dwi priyatno. (2018). *SPSS : panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum / oleh Duwi Priyatno ; editor, Giovanny* (Vol. 3). CV. ANDI OFFSET. https://dashboard-ipusnas.perpusnas.go.id

Gondosiswanto, C. F., & Florencia, S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, *3*(1), 94–103.

Lela, N., Hidayat, S., Adji, W. H., & Ganesha, P. P. (2022). Pengaruh Pengamalan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(4), 2334–2341. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Mangkunegara, D. A. Aa. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Riadi, M. (2021). *Job Enrichment / Pengayaan Pekerjaan (Pengertian, Tujuan, Desain dan Indikator)*. https://www.kajianpustaka.com/2021/06/job-enrichment-pengayaan-pekerjaan.html

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv. Alfabeta.

Sulistiyawati. (2021). *Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*.