PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PERLUASAN PEKERJAAN DAN PENGAYAAN PEKERJAAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER IDONESIA (UNIKOM)

Citra Dewiyanti[1] Umi Narimawati[2],
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No. 110-114, Bandung, 401131
citradewiya96@gmail.com[1] dyanumi27@gmail.com[2]

ABSTRAK : Penelitian dilakukan dengan maksud mengetahui pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan melalui Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, deskriptif dan verifikatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan, Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan pada UNIKOM berada dalam kategori cukup baik. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Perluasan pekerjaan, Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Pengayaan pekerjaan, serta Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan. Melihat dari hasil yang diperoleh, adanya permasalahan dalam hal autonomy atau wewenang dalam mengambil keputusan, pekerjaan yang monoton membuat jenuh dan bosan serta karyawan merasa kurangnya kesinambungan antar sesama rekan kerja serta pimpinan yang kurang memotivasi, serta yang utama adalah karyawan memiliki posisi tetap.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Perluasan Pekerjaan, Pengayaan Pekerjaan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kurun waktu saat ini kuantitas dunia pendidikan semakin beragam di Indonesia bahkan di dunia. Pendidikan dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas hingga pendidikan perguruan tinggi secara nyata memiliki persaingan masing-masing. Salah satu dari dunia pendidikan yang memiliki persaingan yang tinggi adalah perguruan tinggi atau Universitas, baik negeri maupun swasta. Universitas yang baru dengan kualitas dan karakteristik yang membedakan antara universitas yang satu dengan yang lainnya terlahir dan bertumbuh dengan pesat. Universitas yang ada saat ini berhasil dalam menghadapi persaingan dan memiliki prestasi yang beragam sehingga dapat mempertahankan eksistensinya.

Universitas yang ada saat ini menyediakan pendidikan guna memperoleh gelar dan melakukan penelitian yang lebih tinggi. Salah satunya Universitas Komputer Indonesia atau UNIKOM yaitu universitas yang berlokasi di kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia. UNIKOM memiliki program pendidikan diploma, sarjana dan pasca sarjana. Keunggulan yang dimiliki Universitas Komputer Indonesia adalah adanya mata kuliah komputer pada tiap semesternya untuk mahasiswa, sehingga itu yang menarik minat calon mahasiswa serta memiliki memiliki karyawan berjumlah 137 orang yang terdiri dari berbagai divisi. *(Sumber: www.unikom.ac.id)*.

Keberhasilan pencapaian visi itu sendiri membutuhkan sumber daya yang berperan penting di dalamnya, salah satunya adalah peran SDM. Sumber daya manusia termasuk ke dalam sumber daya terpenting, karena sumber daya manusia yang tidak unggul dalam suatu perusahaan, segala aktivitas akan terhambat.

Perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan agar tetap berkontribusi dengan baik. Salah satu caranya yaitu dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan yang dicapai oleh karyawan pada umumnya tercermin dari sikap karyawan terhadap perusahaannya. Saat ini yang menjadi permasalahan adalah bagaimana upaya yang harus dilakukan guna mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan apabila dirinya merasa nyaman dalam bekerja serta kebutuhannya tepenuhi.

Kepuasan kerja karyawan biasanya timbul karena salah satunya adalah rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Handoko (2001:193) Kepuasan kerja itu mencerminkan perasaanseseorang terhadap apa yang dikerjakan.
Berdasarkan paparan diatas, bahwa karyawan akan

lebih nyaman apabila adanya perancangan yang lebih baik pada rutinitas kerjanya. Salah satu caranya dengan melakukan perluasan pekerjaan.

Perluasan Pekerjaan dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja, dan menciptakan situasi pekerjaan yang nyaman sehingga tidak monoton dan membosankan. Selain perluasan pekerjaan, rancangan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan pengayaan pekerjaan.

Pengayaan Pekerjaan itu sendiri merupakan sebuah metode yang dikembangkan oleh Psikolog Amerika dalam rangka rancangan tugas diperluas untuk memberikan lebih arti dan menimbulkan kepuasan kerja dengan melibatkan pekerja dengan pekerjaan yang terencana, pelaksanaan organisasi dan pengawasanpekerjaan. *(Sumber: annualreport.id)*. Pengayaan pekerjaan merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Menurut A.S Munandar (2001:357) "ada ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan", dimana keunikan intrinsik tersebutadalah desain dari pengayaan pekerjaan. Pemberian tanggung jawab dan peranan yang lebih menantang kepada karyawan, akan menimbulkan rasa bangga tersediri karena karyawan merasa dirinya berguna bagi perusahaan. Maka dipahami bahwa pengayaan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penulis melakukan penelitian survey awal pada karyawan Universitas Komputer Indonesia melalui kuesioner dan juga wawancara. Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis di Universitas Komputer Indonesia, karyawan di UNIKOM belum mendapatkan kepuasan kerjanya, juga melihat pendapat para ahli yang memiliki perbedaan persepsi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah terdapat pengaruh dalam penerapan Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

Maka dari itu penulis menentukan judul: "PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PERLUASAN PEKERJAAN DAN PENGAYAAN PEKERJAAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM)".

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat di Universitas Komputer Indonesia di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja di UNIKOM secara garis besar memiliki permasalahan dalam hal perluasan pekerjaan mereka, dimana karyawan tidak merasa mendapatkan rutinitas kerja yang nyaman.
2. Sebagian besar karyawan merasa tidak mendapatkan pekerjaan yang menarik, mereka merasa bahwa dalam melakukan rutinitas kerja seringkali merasa jenuh dan bosan.
3. Karyawan di UNIKOM juga memiliki permasalahan dengan kedisiplinan dan ketepatan waktu bekerja.
4. Mengenai wewenang pengambilan keputusan otonom, karyawan tidak mendapatkannya, karena di UNIKOM keputusan berada di tangan pimpinan, sehingga cukup sulit bagi mereka untuk bekerja dengan tepat waktu apabila ada halangan dengan penyelesaian tugas yang berhubungan dengan persetujuan pimpinan.
5. Karyawan di UNIKOM secara garis besar tidak mendapatkan kepuasan dengan jenis pekerjaan mereka saat ini, karena tidak adanya kesempatan promosi jabatan, sehingga posisi mereka statis tidak bisa berkembang.
6. Permasalahan mengenai hubungan sesama karyawan di UNIKOM memiliki tingkatan yang besar, sehingga kemungkinan ini yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
7. Gaji atau imbalan menjadi permasalahan utama yang dirasakan oleh karyawan di UNIKOM, karena seluruh karyawan mengatakan bahwa mereka tidak merasa puas dengan gaji atau imbalan yang mereka dapatkan, mereka merasa adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh diatas maka pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini diuraikan dibawah ini:

1) Bagaimana Perluasan Pekerjaan, Pengayaan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2) Apakah Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi oleh Perluasan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia
3) Apakah Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengayaan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia

4) Apakah Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan Universitas Komputer Indonesia mengenai Pencapaian kepuasan kerja karyawan melalui perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Perluasan Pekerjaan, Pengayaan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia
2. Untuk mengetahui Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi oleh Perluasan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia
3. Untuk mengetahui Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengayaan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia
4. Untuk mengetahui Kepuasan kerja Karyawan dipengaruhi secara simultan oleh Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan
   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Universitas Komputer Indonesia dalam menentukan langkah yang diambil mengatur dan mengelola bagian sumber daya manusia atau karyawan, yang berkaitan dengan penerapan Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kegunaan Akademis

1) Bagi Penulis
   Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi dan menambah pengetahuan serta pengalaman, wawasan yang lebih luas serta belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
2) Bagi Pembaca (Pihak Lain)
   Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna, agar mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.
3) Bagi Pengembangan Ilmu
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi pembelajaran, referensi, dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Kajian Pustaka

Perluasan Pekerjaan

Menurut Dessler (2005) dalam Raza & Nawaz (2011) memaparkan Perluasan Pekerjaan sebagai tambahan kegiatan penugasan pekerja pada kesamaan tingkatan menambah jumlah kegiatan yang dilakukan, namunpekerja pada awalnya akan menerima dengan sikap positif tetapi dengan penambahan beban kerja yang tidak disertai dengan sebuah "*reward*" akan mengakibatkan karyawan hanya merasakan mendapatkan sebuah beban kerja yang melelahkan serta tanggung jawab lebih.

Dalam hal ini, salah satu desain pekerjaan ini berhubungan dengan pekerjaan meningkat, sehingga perusahaan berkewajiban untuk memberikan pelatihan yang tepat untuk menambah variasi yang lebih besar dalam pekerjaan, sehingga mengurangi kemonotonan pekerja.

Dengan demikian perluasan pekerjaan dapat dinyatakan sebagai perluasan tugas dalam satu jabatan atau dapat disebut tambahan pekerjaan secara horizontal. Perluasan pekerjaan dapat memberi variasilebih pada pekerjaandengan menggabungkan tugas-tugas yang dilakukan karyawan dengan kesamaan tingkat kesulitannya.

Pengayaan Pekerjaan

Menurut (Greenberg and Baron, 2003, p213), "Berbeda dengan *job enlargement, job enrichment* memberikan karyawan bukan hanya lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan tetapi juga lebih banyak tugas untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi tingkat terampil dan tanggung jawabnya. Memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil kontrol yang lebih besar atas bagaimana untuk melakukan pekerjaan mereka".

Pengayaan Pekerjaan adalah tambahan pekerjaan secara vertikal, memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan utama seorang pekerja. Maka dari itu dengan adanya pengayaan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan

lebih bervariasi dan menantang sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan tanggungjawab yang lebih besar.

Kepuasan Kerja

Suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya merupakan pengertian Kepuasan kerja menurut Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge (2009). Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hiduppada kondisi kerja yangsering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Melihat pendapat para ahli diatas, bahwa kepuasan kerja itu sebagai persepsi karyawan mengenai dampak positif pada diri dari tugas yang dilakukan.

Kerangka Pemikiran

Hubungan / Pengaruh Perluasan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Robert and Cindy (2008) dalam (Anindhito Bonaficus, I Wayan Gede dan Putu Saroyeni 2016), menyatakan "perancangan pengembangan pekerjaan merupakan bagian dari Perluasan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja". Dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara penerapan Perluasan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Hubungan / Pengaruh Pengayaan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Raza & Nawaz (2011,p.221) mengatakan bahwa "dengan meningkatnya *Job Enrichment*, maka akan dapat meningkat pula kepuasan kerja karyawan". Berdasarkan paparan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara penerapan Pengayaan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Hubungan / Pengaruh antara Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Kuswadi (2004:13) kepuasan kerja merupakan ukuran seberapa jauh perusahaan mampu memenuhi keinginan karyawannya yang terkait dengan aspek dalam jabatan dan pekerjaan nya. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara penerapan Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Model Penelitian dapat dilihat pada halaman 10.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat maka diperlukan hipotesis. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

H1: Karyawan di UNIKOM memiliki perluasan pekerjaan yang cukup baik, memiliki pengayaan pekerjaan yang cukup baik dan memiliki kepuasan kerja yang belum terpenuhi.

H2: Pencapaian kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia dipengaruhi oleh perluasan pekerjaan.

H3: Pencapaian kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia dipengaruhi oleh pengayaan pekerjaan.

H4: Pencapaian kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia secara simultan dipengaruhi oleh perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Husein Umar dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) mengatakan bahwa Objek penelitian membahas tentang apa dan atausiapa yang menjadiobjek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal hal lain jika dianggap perlu.

Objek penelitian yang menjadi prioritas penulis dalam penelitianadalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas 1 (X1) dalam penelitian ini adalah Perluasan Pekerjaan
2. Variabel bebas 2 (X2) dalam penelitian ini adalah Pengayaan Pekerjaan
3. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Terdapat pengertian metode penelitian menurut Umi Narimawati (2008:29), metodologi penelitian merupakan carapenelitian yang dipergunakan untuk memperoleh data.

Berdasarkan paparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara atau strategi seseorang dalam membuat suatu hasil karya melalui data-data ilmiah dan nyata yang ditemukan, kemudian dianalisis mengenai indikator yang berhubungandengan permasalahan sehingga ditemukan suatu keadaan yang akan menjadi hasil dalampenelitian. Metode deskriptif dan verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini, sebab penulis ingin mengetahui pengaruh Perluasan pekerjaan dan Pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir dalam Umi narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:30) Desain Penelitian adalah segala proses yang perlu dilakukan dalam

perencanaandan pelaksanaan penelitian. Desain penelitianhanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja, tetapi dalam arti yang luas, desain penelitian termasuk proses proses.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruhpengukuran variable didalam penelitian. Menurut Nur Indriantoro dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna ismawati (2010:31) operasionalisasi variabel adalah "Penentuan konstrak hingga menjadi variabel yang terukur. Sesuai dengan tabel dapat dilihat pada halaman 10.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder dalam penelitian ini. Data primer digunakan karena peneliti mengumpulkan manual data apa saja yang dibutuhkan yang bersumber dari objek pertama yang diteliti.

Teknik Penentuan Data

1) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Komputer Indonesia sebanyak 137 orang karyawan.
2) Sample dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan penulis dari 137 responden dengan persentase kelonggaran 10% adalah 57,8 atau 58 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan menggunakan data Primer dan data sekunder.

Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriftif/Kualitatif

Analisis Deskriptif/kualitatif yaitu penggambaran ciri-ciri responden serta variabel penelitian.

2. Analisis Verifikatif/Kuantitatif

Digunakan untuk perhitungan yakni menguji hipotesis menggunakan ujistatistik. Data melalui kuisioner yang telah dikumpulkan akan diolah dengan pendekatan kuantitatif.

1) Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda adalah suatu asosiasi analisis yang digunakanbersamaan dalam meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap 1 variabel terikat dengan skala interval. Umi Narimawati, (2008). Terdapat Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastitas

2) Analisis Korelasi

Menurut Sudjana (1989:77) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:49) "pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson".

3) Analisis Koefisien Determinasi

Persentase variabel atas nilai variabel independen ditunjukkan besarnya koefisien determinasi (R^2).

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang diuji adalah Perluasan Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.

1) Pengujian Secara Parsial

Uji T dilakukan guna menguji tiap variabelbebas pengaruhnya terhadap variabel terikat hipotesis.

2) Pengujian Secara Simultan/Total

Uji F dilakukan guna mengetahui pengaruh tiap variabel bebas secara simultan terhadap variabel yangterikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan menguraikan hasil penelitian berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan melalui perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom), dimana hasil dan pembahasan penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di Unikom. Hasil penyebaran kuesioner menjadi sumber data utama bagi peneliti. Kuesioner yang memiliki 43 butir pernyataan ini disebar kepada 58 orang responden.

Deskriptif

Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan garis kontinum pada halaman 11 terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 67,81% yang termasuk kedalam kategori cukup baik sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 32,19%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia, salah satunya seperti yang berkaitan dengan rekan kerja dan pimpinan.

Karyawan merasa adanya ketidaknyaman akan hubungannya dengan sesama rekan kerja perihal gaji, banyaknya pekerjaan dan hal lain, begitu juga dengan kurangnya motivasi yang mereka dapatkan dari pimpinannya. Hal tersebut yang membuat karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerjanya.

Deskriptif Perluasan Pekerjaan

Berdasarkan garis kontinum pada halaman 11 terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 65,63% yang termasuk kedalam kategori cukup baik sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 34,37%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai perluasan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia, salah satunya seperti yang berkaitan dengan pekerjaan lebih menarik, tugas tambahan dan tingkat kepuasan.

Pekerjaan yang lebih menarik menjadi permasalahan terbesar dalam hal perluasan pekerjaan karyawan di Unikom, hal tersebut karena karyawan merasa jenuh akan kegiatan sehari-hari pekerjaan mereka yang selalu sama. Karyawan ingin jenis pekerjaan yang lebih menarik dan membuat mereka semangat.

Deskriptif Pengayaan pekerjaan

Berdasarkan garis kontinum pada halaman 11 terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 67,83% yang termasuk kedalam kategori cukup baik sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 32,17%, yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia, seperti halnya yang berkaitan dengan *autonomy, skill variety* dan *task identity*. Karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan tidak diberikannya wewenang untuk mengambil keputusan, kurangnya karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka saat bekerja.

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Berdasarkan hasiloutput SPSS diatas dapat dilihat nilai koefesien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, yang terdapat pada halaman 12, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14{,}121 + 0{,}118X_1 + 0{,}465X_2$$

Dibawah ini interpretasi dari variabel :

a. Nilai konstanta sebesar 14,121, bermakna apabila semua variabel bebas yakni perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan bernilai 0 (nol) dan tak ada perubahan, maka diprediksikan kepuasan kerja karyawan akanbernilai sebesar 14,121.
b. Nilai perluasan pekerjaan sebesar 0,118, bermakna apabila perluasan pekerjaan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin membaik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja karyawan akanmeningkat sebesar 0,118.
c. Nilai pengayaan pekerjaan sebesar 0,465, bermakna apabila pengayaan pekerjaan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebaslainnya konstan, maka diprediksikan kepuasan kerja karyawan akan meningkatsebesar 0,465.

Analisis Koefesien Korelasi (R)

Jauh tidaknya tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variable x dengan variabel y dapat dilihat dari analisis koefesien korelasi. Terdapat nilai koefesien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*. yang terdapat dalam tabel pada halaman 12.

Diperoleh informasibahwa nilai korelasi (R) yang didapatkan antara perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,835. Nilai 0,835 berada pada interval 0,81-1,00 termasuk kategori korelasi tinggi. Maka dapat dipahami bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom).

Nilai korelasi (R) yang diperoleh antara perluasan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,751 dapat dilihat pada halaman 12 berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara perluasan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik perluasan pekerjaan maka akan diikuti semakin baiknya kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom) begitupun sebaliknya.

Nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pengayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,771 dapat dilihat pada tabel halaman 12. Nilai 0,771 berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Maka dapatdiketahui bahwa terdapat hubungan positif cukup tinggi antara pengayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik pengayaan pekerjaan maka akan diikuti semakin baiknya kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom) begitupun sebaliknya.

Analisis Koefesien Determinasi (r^2)

Pengukuran jauh tidaknya kemampuan variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel dependen dilakukan dengan analisis

koefesien determinasi. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, hasil yang diperoleh terdapat dalam tabel pada halaman 12. Diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan secara bersamaan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% adalah pengaruh atau kontribusi dari variabel diluar penelitian lain. Itu artinya apabila Unikom memperbaiki perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan bagi karyawan, maka semakin mudah karyawan memperoleh kepuasan kerjanya. Sedangkan untuk melihat besar kontribusi dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil antara nilai *beta* dengan *zero order* yang terdapat pada tabel di halaman 13.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta* X *zero order* :

1. Variabel perluasan pekerjaan
   0,429 x 0,751 = 0,322 atau 32,2%
2. Variabel pengayaan pekerjaan
   0,487 x 0,771 = 0,375 atau 37,5%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total konstribusi sebesar 69,7% ternyata sebesar 32,2% diberikan oleh variabel perluasan pekerjaan dan dari variabel pengayaan pekerjaan sebesar 37,5%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel pengayaan pekerjaan memberikan kontribusi paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia (Unikom).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan output SPSS pada halaman 13 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 63,386 dengan *(sig.) p-value* = 0, 000. Dengan α = 0, 05, dk_1 = 2, dan dk_2= (n-k-1) = 55, di dapat F_{tabel} = 3,165. karena nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} (63,386 > 3,165) dan nilai signifikansi 0, 000 < 0, 05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya pencapaian kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia secara simultan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan. Terdapat kurva pada halaman 13.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dari table hasil *output* SPSS pada halaman 13 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel perluasan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4,334 dan nilai *(Sig.) p-value* sebesar 0,000. karena nilai t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} (4,334 > 2,004) dan nilai signifikansi 0, 000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia.

Berdasarkan kurva uji hipotesis pada halaman 14, diketahui bahwanilai t_{hitung} >(lebih besar) dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia, sehingga hipotesis penelitian diterima. Apabila perusahaan melaksanakan perluasan serta pengayaan pekerjaan bagi karyawannya, otomatis karyawan akan memperoleh kepuasa kerja mereka.

Dari tabel pada halaman 13 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4,920 dan nilai *p-value (Sig.)* sebesar 0, 000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebihbesar dari nilai t_{tabel} (4, 920 > 2,004) dan nilai signifikans 0, 000 < 0, 05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia.

Berdasarkan kurva uji hipotesis pada halaman 14, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} > (lebih besar) dari nilai t_{tabel} sehingga H_1 diterima, yang menunjukan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia, sehingga hipotesis penelitian diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melihat hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan seperti dibawah ini :

1. Perluasan pekerjaan pada Karyawan Universitas Komputer Indonesia pada saat ini masih tergolong cukup baik, hal ini disebabkan masih terdapat permasalahan yang terjadi pada perluasan pekerjaan. Karyawan yang menyatakan bahwa mereka memiliki permasalahan dengan kepuasan kerjanya karena pekerjaan yang monoton, mereka merasa bosan, pekerjaan yang tidak menarik, sehingga rasa nyaman dan semangat mereka berkurang.

   Pengayaan pekerjaan masih tergolong cukup baik pula, hal ini disebabkan masih terdapat permasalahan yang terjadi pada pengayaan pekerjaan seperti autonomy atau pengambilan keputusan secara otonom yang tidak diberikan

kepada karyawannya, serta keterampilan karyawan yang sulit untuk ditingkatkan, karena perusahaan memiliki aturan sendiri yang harus dipatuhi karyawan, sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan tidak tersalurkan.

Kepuasan kerja berada dikategori yang sama yakni masih tergolong cukup puas yang belum tercapai secara keseluruhan, hal ini disebabkan masih terdapat permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja seperti pimpinan yang kurang memotivasi, sulitnya mendapatkan promosi jabatan serta ketidaksesuaian akan gaji yang diterima karyawan. Dengan nilai persentase kesenjangan (*gap*) nya masing-masing menunjukan bahwa pada saat ini masih dianggap belum memenuhi kepuasan.

2. Secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia dengan kontribusi sebesar 32,2%, sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa karyawan membutuhkan perluasan pekerjaan guna mencapai kepuasan kerja mereka, karena karyawan merasa jenuh dan bosan dalam pekerjaan mereka.
3. Secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia dengan kontribusi sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut dapat dimengerti bahwa karyawan yang tidak dapat wewenang dalam pengambilan keputusan, akan merasa kesal karena tidak diterimanya hak untuk mendapatkan tanggungjawab yang lebih besar.
4. Secara simultan pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan, dengan total kontribusi sebesar 69,7% yang didominasi oleh pengayaan pekerjaan sedangkan sisanya sebesar 30,3% merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat membutuhkan perluasan pekerjaan dan juga pengayaan pekerjaan, agar tingkat kebosanan, haknya serta kenyamanannya dapat terpenuhi dan merasa puas.

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa apabila perusahaan memperbaiki permasalahan yang terjadi pada perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan, maka karyawan akan terpenuhi kepuasan kerjanya, melihat bahwa perluasan pekerjaan, pengayaan pekerjaan, memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil yang diperoleh, penulis dapat memberikan saran diantaranya :

1. Perluasan pekerjaan yang masih memiliki permasalahan, perlu diperbaiki guna memberikan kenyamanan bagi karyawannya, perusahaan dapat memperbaharui jenis pekerjaan, agar tidak monoton dan membosankan bagi karyawan. Pengayaan pekerjaan yang masih memiliki permasalahan, perlu diperbaiki mengenai autonomy nya dengan cara memberikan kesempatan atau wewenang karyawannya untuk dapat mengambil keputusan, perusahaan harus memberikan kesempatan pada karyawannya untuk dapat menerapkan keterampilan yang mereka miliki. Kepuasan kerja karyawan yang masih memiliki permasalahan, perlu diperbaiki oleh perusahaan dengan menerapkan keadilan menyesuaikan hak dengan tanggungjawab karyawannya. Perusahaan harus memperbaiki kepemimpinannya bagi karyawan, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan jabatannya serta kesesuaian gaji.
2. Secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia. Melalui hal tersebut, perusahaan dapat mengetahui hal apa saja yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya melalui penerapan perluasan pekerjaan, sehingga kejenuhan, dan keinginan karyawan akan pekerjaan yang menarik dapat terlaksana.
3. Secara parsial pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengayaan pekerjaan pada Universitas Komputer Indonesia. Perusahaan mendapatkan manfaat yaitu mengetahui dan dapat menentukan penerapan yang akan dilakukan untuk karyawannya dalam mencapai kepuasan kerja mereka, salah satunya dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri, diberikan tanggungawab yang lebih besar agar merasa dihargai.
4. Secara simultan pencapaian kepuasan kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia

dipengaruhi secara signifikan oleh perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat memanfaatkan secara maksimal guna mencapai kepuasan kerja karyawannya dengan cara memperbaharui pekerjaan agar lebih menarik dan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan jabatannya serta dapat mengembangkan keterampilannya di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anindhito Bonaficus, I Wayan Gede dan Putu Saroyeni. 2016. *Pengaruh Job Enlargement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah DJKN Bali Dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi,Vol. 21, No. 1

A. S. *Munandar*. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok; Universitas Indonesia

Dessler. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7,Alihbahasa : Benyamin Mollan*. Jakarta: Prehallindo

Greenberg and Baron. *2003. Behavior in Organization ;Understanding and Managing the Human Side of Work.3th ed*. Boston: Allyn and Bacon
Erlangga

Handoko. 2001. *Manajemen Personalia & SDM, Edisi II BPFE*. Yogyakarta : Yogyakarta

Kuswadi. 2004. *Cara mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo

Raza & Nawaz. 2011. *Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfactio n,Motivation and Organizational Commitm ent:Evidence from Public Sector of Pakista n. International Journal of Business and Social Science, Vol 2 No 18*

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson Practice Hall

Umi Narimawati. 2008. *Teknik-teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi*. Bandung : Graha Ilmu

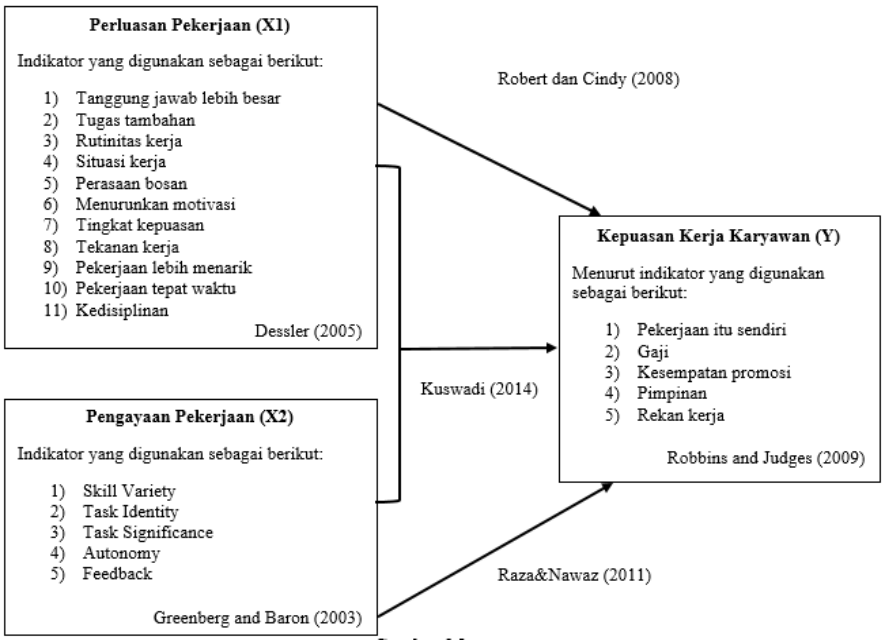
Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media

Umi Narimawati, *Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati*. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir. Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Genesis.

Anonim. 2015. *Kepuasan Kerja.* (www.annualreport.id, posted 3 Juni 2015)

Unikom. 2017. *Tentang Unikom*. (https://www.unikom.ac.id/)

Gambar Model Penelitian



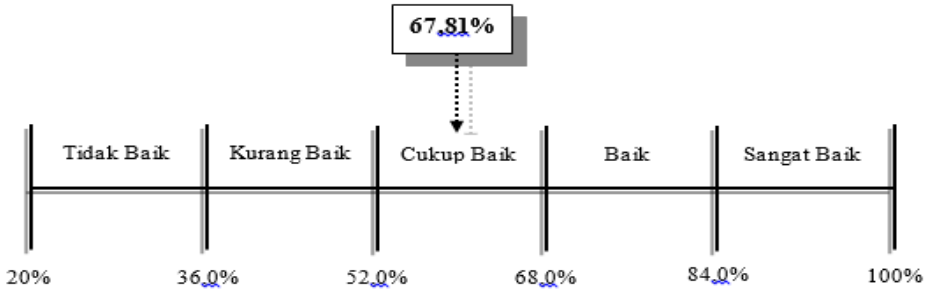
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi atau Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Perluasan Pekerjaan (X1)	"Perluasan pekerjaan sebagai penugasan pekerja dengan tambahan kegiatan ditingkat yang sama sehingga meningkatkan jumlah kegiatanyang mereka lakuka, namun para pekerja pada awalnya akan menerima hal ini dengan sikap yang positif namun dengan adanyapenambahan beban kerja dan tidak disertai dengan sebuah "*reward*" akan mengakibatkan karyawan hanya merasakanmendapatkan tanggung jawab lebiih dan akan berpikir hanya mendapatkan sebuah beban kerja yang melelahkan". Dessler (2005)	Tanggung Jawab yang Lebih Besar	1. Jabatan lebih bervariasi 2. Mempergunakan pengetahuan yang lebih luas 3. Mempergunakan keterampilan yang lebih tinggi 4. Mempergunakan kekuatan yang lebih kuat 5. Mempergunakan sikap kerja yang lebih beragam	**ORDINAL**	**1,2**
		Tugas Tambahan			**3,4**
		Perasaan Bosan			**5,6**
		Menurunkan Motivasi			**7,8**
		Rutinitas Kerja			**9,10**
		Tingkat Kepuasan			**11,12**
		Pekerjaan Tepat Waktu			**13,14**
		Pekerjaan Lebih Menarik			**15,16**
		Situasi Kerja			**17,18**
		Kedisplinan			**19,20**
		Tekanan Kerja			**21,22**
Pengayaan Pekerjaan (X2)	"Berbeda dengan *job enlargement, job enrichment* memberikan karyawan tidak hanya lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan tetapi juga lebih banyak tugas untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi keterampilan dan tanggung jawabnya. *Job enrichment* memberikan karyawan	Skill variety	1. Variasi Keterampilan 2. Identitas Tugas 3. Signifikansi Tugas 4. Otonomi 5. Umpan Balik	**ORDINAL**	**23,24**
		Task identity			**25,26**
		Task significance			**27,28**
		autonomy			**29,30**
		Feedback			**31,32**

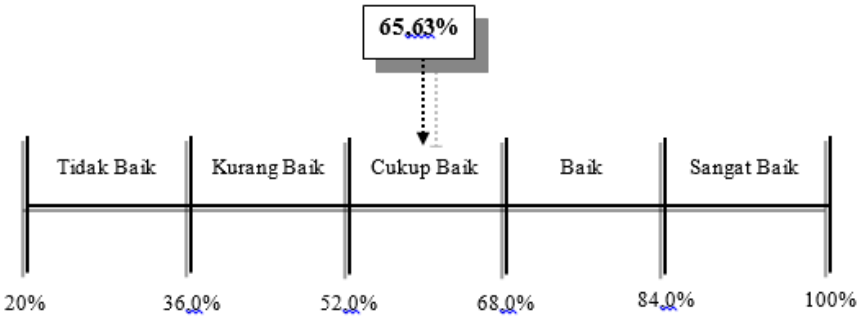
	kesempatan untuk mengambil kontrol yang lebih besar atas bagaimana untuk melakukan pekerjaan mereka" Greenberg and Baron (2003)				
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	"kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang atas berbagai macam karakteristik yang dijumpainya dalam pekerjaan". Robbins and Judges (2009)	Pekerjaan itu sendiri	1. *Rating Scales* dan Kuesioner 2. *Critical Incident* 3. Interviews	**O R D I N A L**	**33,34,35**
		Gaji			**36,37**
		Kesempatan promosi			**38,39**
		Pimpinan			**40,41**
		Rekan kerja			**42,43**

Sumber: Data diolah penulis

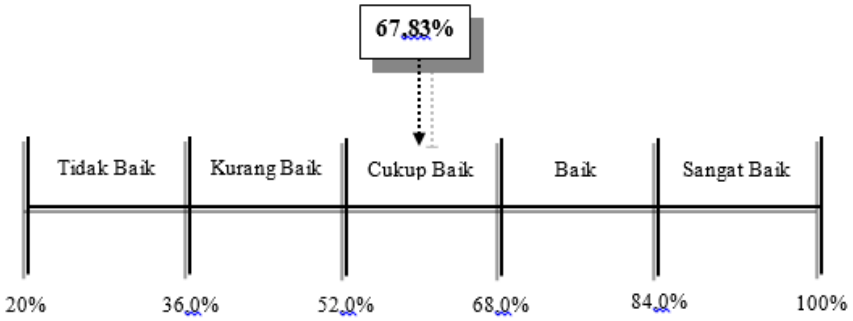
Gambar Garis Kontinum Kepuasan Kerja



Gambar Garis Kontinum Perluasan Pekerjaan



Gambar Garis Kontinum Pengayaan Pekerjaan



Tabel Koefisien Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.121	1.883		7.501	.000
	Perluasan Pekerjaan (X1)	.118	.027	.429	4.334	.000
	Pengayaan Pekerjaan (X2)	.465	.095	.487	4.920	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835[a]	.697	.686	2.467525

Tabel Koefisien Korelasi Parsial Perluasan Pekerjaan X_1

Correlations

		Perluasan Pekerjaan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Perluasan Pekerjaan (X1)	Pearson Correlation	1	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Tabel Koefisien Korelasi Parsial Pengayaan Pekerjaan X_2

Correlations

		Pengayaan Pekerjaan (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Pengayaan Pekerjaan (X2)	Pearson Correlation	1	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Tabel Koefisien Determinasi (R-*square*)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835[a]	.697	.686	2.467525

Tabel Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Perluasan Pekerjaan (X1)	.429	.751
	Pengayaan Pekerjaan (X2)	.487	.771

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel Uji Signifikansi (Uji F)

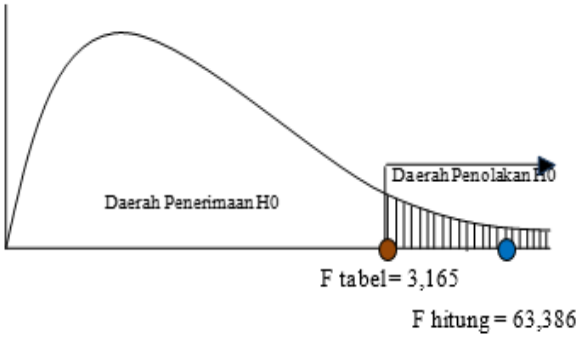
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.871	2	385.936	63.386	.000[b]
	Residual	334.877	55	6.089		
	Total	1106.748	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengayaan Pekerjaan (X2), Perluasan Pekerjaan (X1)

Gambar Kurva Uji F



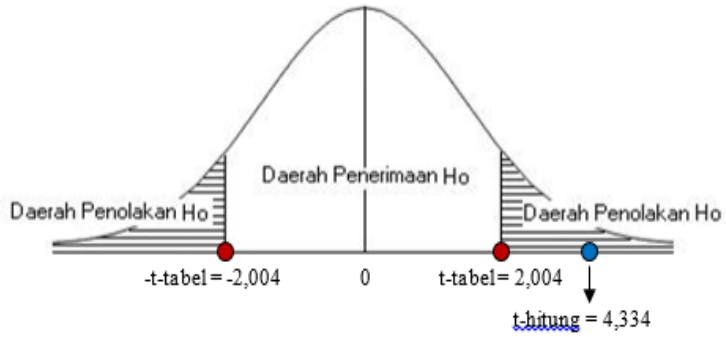
Tabel Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.121	1.883		7.501	.000
	Perluasan Pekerjaan (X1)	.118	.027	.429	4.334	.000
	Pengayaan Pekerjaan (X2)	.465	.095	.487	4.920	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Gambar Kurva Uji T Parsial Perluasan Pekerjaan



Gambar Kurva Uji T Parsial Pengayaan Pekerjaan

