



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH *JOB ENLARGEMENT* DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MINA WISATA ISLAMI SURABAYA
PADA MASA PANDEMI COVID 19**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Guna Memenuhi Salah
Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

KINTARI MELYA FITRI

B94218092

Dosen Pembimbing:

Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM.Lib, M.Lib., Ph.D

(196605141992032001)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2021-2022

LEMBAR PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kintari Melya Fitri

NIM : B94218092

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH *JOB ENLARGEMENT* DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MINA WISATA ISLAMI SURABAYA”** adalah benar hasil karya sendiri. hal-hal yang bukan menjadi karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi atau rujukan dan telah ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari telah terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa

pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 13 Januari 2022
Yang Membuat Pernyataan



Kintari Melya Fitri

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Kintari Melya Fitri

NIM : B94218092

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi
Kinerja terhadap Efektivitas Kerja
Karyawan PT Mina Wisata Islami
Surabaya Pada Masa Pandemi Covid 19

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Menyetujui Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M.Lib, Ph.D

NIP : 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB ENLARGEMENT* DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MINA WISATA ISLAMI
SURABAYA PADA MASA PANDEMI COVID 19

Disusun Oleh:

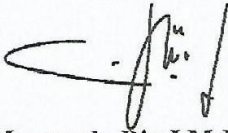
Kintari Melya Fitri

B94218092

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 13 Januari 2022

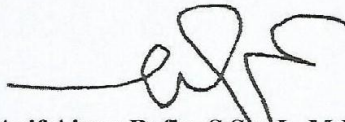
Tim Penguji

Penguji I



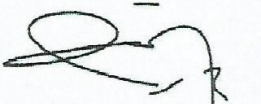
Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib., Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji II



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I., M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji IV

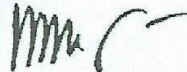


Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005



Surabaya, 13 Januari 2022

Dekan,



H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Kintari Melya Fitri
NIM : B94218092
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : kintarimelya@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Job Enlargement dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya pada Masa Pandemi Covid 19

.....

.....

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Mei 2022

Penulis



(*Kintari Melya Fitri*)

ABSTRAK

Kintari Melya Fitri. 2021. Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Skripsi prodi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Ampel Surabaya. Dibawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan & parsial. Selain itu tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui nilai interaksi yang paling mayoritas di antara variabel x terhadap variabel y.

Metode yang dipakai pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini memakai hipotesis asosiatif. Peneliti memakai

teknik analisa data uji asumsi klasik & juga memakai uji regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab tujuan menurut penelitian ini.

Penelitian ini menghasilkan empat jawaban menurut beberapa rumusan masalah. Berikut adalah penjelasannya: *Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja secara parsial dan simultan. Tiga variabel tersebut memiliki nilai *p value* 0,000. *Kedua*, besar pengaruh yang signifikan pada *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja secara parsial dan simultan. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.786 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0.895 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat/ sangat tinggi dan signifikan (*p value* $0.000 < 0.05$). Nilai hubungan yang kuat atau tinggi yang diberikan oleh variabel independen terhadap

variabel dependen yaitu sebesar 82,2%. *Ketiga*, nilai korelasi variabel evaluasi kinerja memperoleh hasil kontribusi dominan tinggi atau kuat. *Keempat*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kompetensi kerja karyawan di masa yang akan datang, sebab SEE lebih kecil dari nilai *Standart Deviation*, yaitu $1,68629 < 3,678$.

Kata kunci : *Job Enlargement*, Evaluasi Kinerja, Efektivitas Kerja



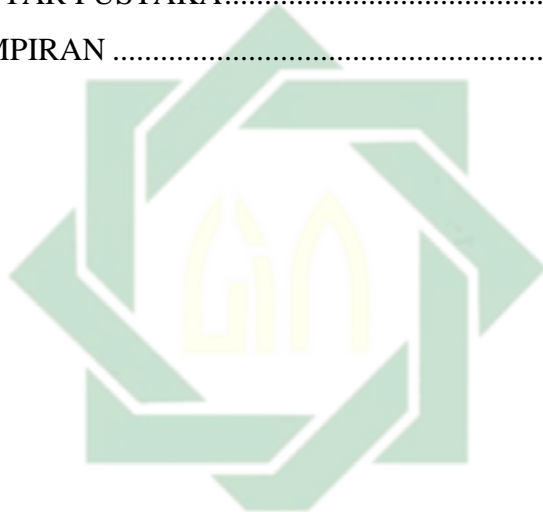
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
E. Definisi Operasional	15
F. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II	29
KAJIAN TEORI.....	29

A. Penelitian Terdahulu.....	29
B. Kerangka Teori.....	37
C. Paradigma Penelitian.....	48
D. Hipotesis.....	48
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN.....	51
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
B. Lokasi Penelitian.....	52
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..	52
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	54
E. Tahap – tahap Penelitian.....	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	64
G. Teknik Validitas dan Reabilitas Penelitian	68
H. Teknik Analisis Data.....	81
BAB IV.....	87
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	87
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	87
Misi.....	92
B. Penyajian Data.....	96
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113

BAB V	125
PENUTUP	125
A. Kesimpulan.....	125
B. Saran dan Rekomendasi.....	129
C. Keterbatasan Penelitian	130
DAFTAR PUSTAKA.....	132
LAMPIRAN	142



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu kemajuan suatu perusahaan. Faktor utama yang memiliki kedudukan strategis pada suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada masa globlisasi yang semakin maju, akan meningkatkan daya saing antar perusahaan. Seorang pegawai memerlukan kapabilitas dan profesionalitas dalam bekerja. Robbins berpendapat, bahwa kapabilitas adalah kemampuan individu untuk menjalankan beragam tugas dalam sebuah pekerjaan.¹ Setiap

¹ Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, Tahun 2003), hal 23

Hadi Sopyan dan Fachrudu, “Pengaruh *Job Spesification* dan *Self Actualication Needs* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Smart di Mojokerto”, *Jurnal of Sustainability Business Research*, (Vol 2, No 2, Tahun 2021), hal 29.

orang memiliki keunikan dan keterampilan yang berbeda. Seorang pegawai yang memiliki kapabilitas, akan mengerjakan tugasnya dengan keterampilan dan keunikan tersebut.² Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memahami kapabilitas tiap karyawannya. Profesionalitas menurut Soediarjo adalah seperangkat atribut yang memiliki fungsi untuk menopang suatu tugas agar dapat mencapai standar kerja yang diinginkan.³ Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam perusahaan profit. Sehingga, perusahaan memiliki fungsi untuk menggerakkan seluruh kemampuan sumber

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

² Respatiningsih Ida dan Frans “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan nKerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemasang)”, *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, (Vol 4, No. 3, Tahun 2015), hal 59.

³ Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Gramedia Widiarsa Indonesia, 1990), hal 71

daya manusia untuk menghadapi persaingan pasar.⁴

Sumber daya manusia adalah pelaksana kegiatan, *policy*, dan suatu program yang memiliki tujuan antara lain; sebagai pengembangan, pemeliharaan dan peningkatan dukungan terhadap efektivitas perusahaan.⁵ Sumber daya manusia memiliki beragam aktivitas, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, training,, dan sebagainya.⁶ A.F Stoner dalam Larasati berpendapat, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah prosedur yang memiliki tindak lanjut untuk

⁴ Ananda, Junaidi, Lubis, dan Syaifuddin, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)”, *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*, (Vol. 12, No. 2, tahun 2019), hal 104

⁵ Tua Marihot Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasino, Tahun 2002), hal 2.

⁶ *Ibid*, hal 3

menyediakan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan bidang dan kemampuan.⁷

Pandemi Covid 19 memiliki pengaruh terhadap kestabilan ekonomi dunia. Hal tersebut juga berdampak pada bisnis biro haji dan umrah. Dampak tersebut terjadi, karena pemerintah Arab Saudi membatasi sementara akses ibadah haji dan umrah.⁸ Adanya pandemi Covid 19 membuat banyak biro haji dan umrah gulung tikar, namun beberapa biro haji dan umrah masih bertahan dengan cara mengurangi karyawannya. Pengurangan karyawan memiliki dampak terhadap efektivitas kerja pada biro haji dan umrah tersebut. Pandemi Covid 19 tidak hanya memberikan ancaman perekonomian, namun

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷ Larasati Sri, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, Tahun 2018), 6

⁸ Haskar, "Dampak Covid – 19 Terhadap oro Perjalanan Dan Penyelenggaraan Haji dan Umrah", *Ensiklopedis Of Journal*, (Vol. 3, No. 4, Tahun 2021), hal 114.

pandemic juga berdampak pada nasib tenaga kerja.⁹

Sumber daya manusia memiliki perubahan peran dan fungsi baru. Fungsi tersebut mengarah pada isu bisnis dan perubahan lingkungan. Selain itu, sumber daya manusia dituntut untuk terlibat dalam aktivitas bisnis antar manusia (*people related business*).¹⁰ Adanya *people related business* diharapkan dapat menambah kompetensi karyawan. Sehingga, kompetensi karyawan dapat dikelola untuk meningkatkan efektivitas karyawan.

Efektivitas kerja dapat diketahui dengan membandingkan waktu dan hasil. Perbandingan waktu dilakukan dengan cara membandingkan waktu yang ditetapkan dengan waktu yang

⁹ Syahrial, “Dampak Covid -19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia”, *Jurnal NERS*, (Vol 4, No. 2, Tahun 2020), hal 23.

¹⁰ Khalik, Perubahan Peran dan Transformasi Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility”, *Jurnal Kependidikan Islam*,

dibutuhkan. Selain itu, efektivitas kerja juga dapat diketahui melalui pencapaian kerja atau hasil kerja.¹¹ Supriyatno dan Jin berpendapat, bahwa efektifitas dapat ditentukan melalui penilaian kerja. Penilaian kerja memiliki hubungan terhadap penyelesaian tugas dan perilaku karyawan.¹² Efektivitas kerja akan dicapai apabila seorang karyawan mampu bekerja sesuai waktu yang ditentukan dengan kualitas yang baik.

Peneliti menggunakan efektivitas kerja sebagai variabel Y. Efektivitas kerja adalah gambaran tingkat kesuksesan terhadap suatu

¹¹ Mahmud Rizan, “Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (LAPASTIKA) Bollangi Kabupaten GOWA”, *Jurnal Cappacity STIE AMKOP Makassar*, (Vol 9, No. 3, Tahun 2013), hal 412.

¹² Supriyatno dan Jin, “Analisis Pengaruh Kepuasan Pengguna Public Computer Terhadap Efisiensi Dan Efektifitas Mahasiswa Trisakti School Of Management”, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, (Vol 8, No. 2, Tahun 2006), hal 116.

sasaran dengan nilai yang bervariasi.¹³ Menurut Ekosusilo dan Kasihadi dalam Maulina menjelaskan, bahwa efektivitas adalah keadaan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah tercapai.¹⁴ Pada masa pandemi, perusahaan mulai kehilangan stabilitas dalam efektivitas kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang gulung tikar dan mengurangi jumlah karyawannya.

Peneliti menggunakan *job enlargement* sebagai variabel X1. *Job enlargement* adalah perluasan pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan.¹⁵ Adanya *job*

¹³ Waruru, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Vol 1, No. 3, Tahun 2018), hal 282

¹⁴ Maulina, “Korelasi pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda, *Jurnal Administrasi Negara*, (Vol. 2, No. 1, Tahun 2014), hal 16

¹⁵ Lukiana, Darna, Muhidin, “Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Ciamis, *Business Management And Entrepreneurship Journal*, (Vol 2. No. 4, Tahun 2020), hal 104

enlargement menjadikan suatu pekerjaan menjadi bervariasi dan lebih menantang. Selain itu, *job enlargement* mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas.¹⁶ Pada masa pandemi saat ini, perusahaan memilih alternative untuk bertahan, yaitu dengan cara mengurangi jumlah karyawan. Hal tersebut akan berdampak pada efektifitas kerja. Salah satu cara untuk mengurangi resiko turunnya efektifitas adalah dengan cara menerapkan *job enlargement*.

Pada variabel X2, peneliti menggunakan evaluasi kerja. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan. Tujuan tersebut menjadi suatu alasan sebuah perusahaan didirikan. Tujuan mampu menguatkan elemen perusahaan. Elemen perusahaan dapat diperkuat dengan cara mencapai hasil kerja yang diinginkan.¹⁷ Hal

¹⁶ *ibid*, hal 105

¹⁷ Setiawan, "Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai

tersebut juga menjadi alasan perusahaan untuk memberikan evaluasi kerja karyawannya. Hartono dan Setiawardani menjelaskan, bahwa evaluasi kinerja merupakan metode penting yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kerja berisi tentang tujuan, standar kerja, motivasi, kompensasi, promosi, pelatihan, dan kondisi kepegawaian.¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT Mina Wisata Islami sebagai sampel atau objek. Pada masa pandemi, PT Mina Wisata Islami mengurangi beberapa karyawannya dengan cara memberikan cuti. Hal tersebut dilakukan untuk mengurangi penyebaran Covid 19. Selain itu, tidak adanya kegiatan haji dan umrah menjadi salah satu faktor pengurangan karyawan, karena

Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo”, *AGORA*, (Vol 2, No. 1, Tahun 2014), hal 1

¹⁸ Hartono dan Setiawardani, “Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan”, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, (Vol 3, No. 1, Tahun 2017), hal 73.

minimnya tugas selama pandemi. Hal itu menyebabkan terjadinya *job enlargement* pada beberapa karyawan. *Job enlargement* dilakukan untuk mempertahankan beberapa karyawan agar tetap produktif dan berkembang. PT Mina Wisata Islami juga melakukan kegiatan evaluasi kerja meskipun dalam keadaan pandemic. Evaluasi kerja dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui pencapaian yang dicapai oleh karyawannya.

Pengembangan ilmu manajemen dakwah menjadi tujuan utama penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk menambah keilmuan tentang pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja. Penelitian ini dapat membantu mahasiswa pentingnya *job enlargement* dan pentingnya melakukan evaluasi kerja. Selain itu, mahasiswa dapat mengetahui cara mempertahankan efektivitas kerja saat pandemi.

Penelitian ini ditulis untuk memberikan informasi kepada perusahaan sejenis tentang pentingnya *job enlargement* dan evaluasi kerja.

Efektivitas kerja saat ini sangat dibutuhkan dalam mempertahankan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya yang tepat dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan.

Latar belakang di atas menggambarkan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja melalui variabel *job enlargement* dan variabel evaluasi kerja. Dengan demikian, peneliti menentukan judul untuk hasil yang maksimal, yaitu **“Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi *Covid – 19*”**.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang didapatkan peneliti pada latar belakang di atas, sebagai berikut;

1. Adakah pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi Covid 19 secara parsial dan simultan ?
2. Berapakah nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi Covid 19 secara parsial dan simultan ?
3. Variabel manakah yang nilai dominan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami ?
4. Dalam uji regresi, variabel mana yang memiliki prediksi peningkatan dalam Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *job enlargement* terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi.
2. Menganalisis pengaruh evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi.
3. Menganalisis nilai dominan antara *job enlargement* dan evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi.
4. Menganalisis variabel yang memiliki peningkatan dalam efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami pada masa pandemi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

a) Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai peningkatan wawasan bagi pihak pengembang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan *job enlargement*, evaluasi kerja, dan efektivitas kerja karyawan

b) Penelitian ini dapat dijadikan referensi beberapa pihak yang memiliki kepentingan untuk pengembangan ilmu.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan dalam menambah dan meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi harapan untuk

penelitian berikutnya terhadap sampel dan variabel yang sama.

E. Definisi Operasional

1. Efektivitas Kerja (Y)

a. Definisi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keberhasilan yang dilakukan anggota organisasi dalam mencapai tujuan.¹⁹ Keberhasilan efektivitas kerja didasari oleh kemampuan anggota organisasi dalam mengelola kemampuan dan waktu. Efektivitas kerja merupakan suatu konsep utama yang menentukan tingkat keberhasilan sebuah capaian sasaran. Sasaran ditentukan melalui

¹⁹ Rahadian dan Kencana, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor", *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, (Vol. 8, No. 2, Tahun 2016), hal 193

program atau kegiatan yang sudah direncanakan.²⁰ Efektivitas kerja merupakan kesesuaian antara tujuan yang ditentukan dengan hasil yang dicapai.²¹

b. Dimensi dan Indikator Efektivitas Kerja Denison dalam Delany berpendapat, bahwa ektivitas memiliki beberapa dimensi, antara lain;²²

1. Keterlibatan

Keterlibatan kerja merupakan tolak ukur partisipasi karyawan secara psikologis terhadap

²⁰ Anggraeni dan Yuniarsih, “Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, (Vol. 2, No. 2, Tahun 2017), hal 107

²¹ Norani, Amirullah, dan Darwis, “Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”, *Jurnal Office*, (Vol. 1, No. 1, Tahun 2015), hal 2.

²² FN Delany, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Indutri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung, *Skripsi*, (Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, Tahun 2017), hal 45

pentingnya suatu program perusahaan.²³ Pada pendekatan diposisional, keterlibatan mengacu pada kemauan individu. Keterlibatan kerja akan mencerminkan sikap inisiatif seorang karyawan. Oleh karena itu, keterlibatan dapat memacu kepercayaan karyawan terhadap suatu pekerjaan.²⁴ Keterlibatan kerja memiliki tiga indikator, antara lain;

- a. Pemberdayaan
- b. Kerja Tim
- c. Kemampuan Berkembang

²³ Faslah Roni, "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Garda Trimitra Utama Jakarta, *Econosains*, (Vol. 8, No. 2, Tahun 2010), hal 149.

²⁴ Aryaningtyas dan Suharti, "Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Vol. 15, No. 1, Tahun 2013), hal 24.

2. Konsistensi

Konsistensi merupakan *personal trait* yang menjadi syarat bagi karyawan terhadap perusahaan. Konsistensi menunjukkan tanggung jawab dan kualitas kepribadian. Selain itu, konsistensi juga digambarkan dengan kedisiplinan dan kepatuhan, adanya keterikatan karyawan, serta adanya prestasi kerja.²⁵ Konsistensi memiliki tiga indikator, antara lain;

- a. Nilai Inti (*Core Value*)
- b. Kesepakatan (*Agreement*)

²⁵ Hasibuan, “Pengaruh Keahlian, Konsistensi, dan Kondisi Kerja Terhadap Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu”, *Jurnal Ecobisma*, (Vol. 2, No. 1, Tahun 2015), hal 96

c. Koordinasi²⁶

3. Adaptasi

Adaptasi merupakan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi, baik secara internal atau eksternal. Kemampuan adaptasi merupakan asset penting bagi perusahaan. Kemampuan adaptasi akan membentuk kinerja adaptif.²⁷ Adaptasi memiliki tiga indikator, antara lain;

- a. Perubahan
- b. Fokus pada Pelanggan

²⁶ FN Delany, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung, *Skripsi*, (Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, Tahun 2017), hal 47

²⁷ Musaddad dan Riani, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Adaptasi Tenaga Kerja Alihdaya Frontline Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Tenaga Alihdaya”, *Media Riset Manajemen*, (Vol. 1, No. 1, Tahun 2018), hal 12.

c. Kedaan Organisasi²⁸

4. Misi

Misi merupakan sebuah acuan dalam menjalankan sebuah program. Misi dapat membuat karyawan memiliki keteguhan dan fokus terhadap pekerjaan atau program yang penting. Apabila misi tidak dijalankan dengan jelas, maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan. Misi memiliki dua indikator, yaitu;

a. Strategi yang terarah

b. Tujuan dan Objektivitas²⁹

2. *Job Enlargement* (X1)

²⁸ FN Delany, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung, *Skripsi*, (Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas, Tahun 2017), hal 48

²⁹ *Ibid*, hal 49.

a. Definisi *Job Enlargement*

Job Enlargement merupakan sebuah perencanaan untuk memperluas pekerjaan dengan cara menambah jumlah pekerjaan. Hal tersebut dilakukan dengan agar karyawan tidak merasa bosan terhadap tugas tertentu. Selain itu, perluasan tugas tersebut dilakukan untuk memotivasi dan melatih *skills* yang dimiliki karyawan.³⁰

b. Dimensi dan Indikator *Job Enlargement*

Menurut Dessler dalam Lestari dan Sapriani menjelaskan, bahwa

³⁰ Quilim, Taroreh, dan Nelwan, “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK cabang ternate Maluku Utara”, *Jurnal EMBA*, (Vol. 4, No. 1, Tahun 2016), hal 1357.

Job Enlargement memiliki tiga dimensi, antara lain;

1. Variasi Kerja (*Job Variety*)

Job variety

merupakan penambahan tugas atau pekerjaan yang dilakukan secara kuantitas.

Selain itu, *job variety*

merupakan penambahan metode penuntasan kerja. Hal

tersebut dilakukan untuk memperbanyak variasi kerja.

Variasi kerja memiliki beberapa indikator, yaitu

kemampuan, keterampilan, dan ketepatan.

2. Perluasan Otonomi Kerja (*Autonomy Enlargement*)

Autonomy enlargement

memiliki dua indikator, yaitu

perluasan berdasar jabatan dan keleluasaan penyelesaian tugas.

3. Signifikansi Perubahan Kerja

Signifikansi perubahan kerja memiliki dua indikator, yaitu perubahan lingkungan kerja dan perubahan kebijakan perusahaan.³¹

3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dapat dijadikan sistem pengendalian sebuah perusahaan. Adanya evaluasi kerja, perusahaan dapat menetapkan *reward* atau *punishment* dari hasil

³¹ Lestari dan Saprini, “Pengaruh Job Enlargement, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu”, *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, (Vol. 4, No. 1, Tahun 2015), hal 86.

yang tekah dicapai.³² Evaluasi kerja mempunyai beberapa tujuan, yaitu tujuan administrasi, tujuan pengembangan, tujuan strategis.³³ Menurut Dessler dalam Pratiwi, Mappamiring, dan Tahir menjelaskan, bahwa evaluasi kinerja memiliki tiga dimensi, antara lain:³⁴

1. Kualitas

Beberapa indikator dari kualitas, yaitu akurasi, ketelitian, dan penampilan kerja.

³² Tanan dan Duri, “Analisis Rasio Untuk Pengukuran Kinerja Keuangan dan Evaluasi Kinerja Keuangan Pemerintah (Studi Kasus Pemerintah Kota Jayapura)”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, (Vol 6, No. 1, Tahun 2018), hal 93.

³³ Harisantoso, “Pengukuran Kinerja Dosen Melalui EKD (Evaluasi Kerja Dosen) STKIP PGRI Situbondo Berdasarkan Persepsi Mahasiswa”, *Sainteks*, (Vol. 9, No. 2, Tahun 2012), hal 66.

³⁴ Pratiwi, Mappamiring, dan Tahir, “Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan negara Kelas IIB Kabupaten Janeponto”, *Jurnal Unismuh*, (Vol. 1, No. 3, tahun 2020), hal 762

2. produktivitas

Beberapa indikator dari produktivitas, yaitu kualitas dan efisiensi kerja yang dicapai.

3. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja memiliki beberapa indikator, meliputi keterampilan teknis, praktis, dan informasi yang digunakan.

4. *Reliabilitas*

Reliabilitas memiliki beberapa indikator, meliputi penyelesaian pekerjaan, upaya pekerjaan, dan tindak lanjut dari hasil pekerjaan.

5. *Avaibility*

Avaibility memiliki beberapa indikator, meliputi istirahat kerja dan catatan kehadiran.

6. *Independence*

Independence memiliki beberapa indikator, yaitu pengerjaan tugas yang lebih luas. pengerjaan tugas tanpa supervise.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama terdiri dari pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan definisi operasional. Bab ini berisi penjelasan latar belakang mengenai variabel X_1 , variabel X_2 , variabel Y , dan objek penelitian.

Bab kedua adalah kerangka teoritik. Bab ini menjelaskan tentang kajian teori mengenai variabel X dan Y melalui

penelitian terdahulu. Bab ini berisi tentang indikator dari variabel X dan Y, serta hipotesis penelitian. Selain itu, bab ini menjadi landasan untuk menganalisis dan mengolah data menjadi sebuah penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Bab ini menjelaskan tentang metode dan jenis pendekatan yang dipakai pada penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan tentang objek penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, dimensi, indikator, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik reabilitas, teknik validitas, teknik analisis data, sistematika pembahasan dan jadwal penelitian

Bab kelima adalah bab penutup. Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari rumusan masalah yang sudah dibahas. Selain kesimpulan, bab ini berisi saran

yang bersumber dari fakta objek penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi sebuah dasar disusunnya penelitian ini. Sehingga dapat menjadi sebuah pembeda dari penelitian ini. Beberapa hasil penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Enlargement* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah DJKN Bali Dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar”**. Penelitian tersebut diteliti oleh Anindhito, Supartha, dan Piartrini. Penelitian tersebut berisi tentang besarnya pengaruh *job enlargement* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *job enlargement* dan

motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa *job enlargement* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut memiliki kesamaan, yaitu *job enlargement* sebagai variabel independen. Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian tersebut, antara lain; motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu variabel independen, kepuasan kerja dijadikan variabel dependen, dan perbedaan pengambilan objek penelitian.³⁵

2. Penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Rotation* Dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah**

³⁵ Anindhito, Supartha, dan Piartrini, “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 Tahun 2016)

Kabupaten Ciamis). Penelitian tersebut dilakukan oleh Lukiana, Darna, an Muhidin. Penelitian tersebut memuat tentang besarnya pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa nilai pengaruh *job rotation* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Sehingga, *job rotation* dan *job enlargement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun kesamaan yang terdapat pada penelitian tersebut, yaitu *job enlargement* sebagai variabel independen. Sedangkan, perbedaan pada penelitian tersebut terletak pada salah satu variabel

independen, variabel dependen, dan objek penelitian.³⁶

3. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat)”**. Penelitian tersebut dilakukan oleh Fauzi dan Chaidir. Penelitian tersebut memuat tentang besarnya pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan. Penelitian tersebut memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh evaluasi kinerja dan motivasi terhadap promosi jabatan. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa, evaluasi kinerja dan motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap promosi jabatan Adapun kesamaan yang

³⁶ Lukiana, Darna, Muhidin, “Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Ciamis, *Business Management And Entrepreneurship Journal*, (Vol 2. No. 4, Tahun 2020)

terdapat pada penelitian tersebut, yaitu evaluasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan, perbedaan pada penelitian tersebut terletak pada salah satu variabel independen, variabel dependen, dan objek penelitian³⁷

4. Penelitian dengan judul **“Pengaruh *Monitoring* Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Slatan”**. Penelitian tersebut disusun oleh Rohmat, Hidayati, dan Asiyah. Penelitian tersebut memuat tentang besarnya pengaruh *monitoring* dan evaluasi k, No. inerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh *monitoring* dan

³⁷ Fauzi dan Chaidir, “Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat”, *Indonesian Journal Of Economics Application*, (Vol 3, No. 1, Tahun 2021)

evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa, *monitoring* dan evaluasi memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja. Adapun kesamaan yang terdapat pada penelitian tersebut, yaitu evaluasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan, perbedaan pada penelitian tersebut terletak pada salah satu variabel independen, variabel dependen, dan objek penelitian.³⁸

5. Penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”**. Penelitian tersebut disusun oleh Murti, Rahardjo, dan Riza.

³⁸ Rohmat, Hidayati, dan Asiyah, “Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Peoduktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan”, *Jurnal RIset Manajemen*, (Vol 9, No. 3, Tahun 2020).

Penelitian tersebut berisi tentang besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh kuat terhadap efektivitas kerja. Adapun kesamaan yang terdapat pada penelitian tersebut, yaitu efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan, perbedaan pada penelitian tersebut terletak, pada variabel independen dan objek penelitian³⁹

6. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan

³⁹ Murti, Rahardjo, dan Riza, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Ditribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 6, No. 2, Tahun 2013)

Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja". Penelitian tersebut disusun oleh Apriani. Penelitian tersebut berisi tentang besarnya pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa, kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap efektivitas kerja. Adapun kesamaan yang terdapat pada penelitian tersebut, yaitu efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan, perbedaan pada penelitian tersebut terletak, pada variabel independen dan objek penelitian.⁴⁰

⁴⁰ Apriani Fajar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, (Vol 16, No. 1, Tahun 2009).

B. Kerangka Teori

1. Efektivitas Kerja (Y)

a. Handoko dalam Erawati, Darwis dan Nasrullah mnejelaskan, bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk memilih sasaran yang paling tepat dan instrument yang tepat untuk mencapai sasaran tersebut.⁴¹

b. Suratman dalam Rahman, Rahim, dan Elfiansyah berpendapat, bahwa Efektivitas Kerja merupakan konsep yang memiliki beragam faktor, sehingga efektivitas kerja merupakan konsep penting

⁴¹ Erawati, Darwis, dan Nasrullah, "Pengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa", *Jurnal Office*, (Vol. 3, No. 1, Tahun 2017), hal 14.

dalam organisasi yang dapat memberikan sebuah gambaran atas capaian hasil anggota organisasi.⁴²

- c. Siagian dalam Utama, Mansur, dan Slamet menyatakan, bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan pemanfaatan sumber daya dan sarpras dengan kuantitas tertentu. Kuantitas pemanfaatan ditentukan sebelum kegiatan berjalan.⁴³

⁴² Rahman, Rahim, dan Elfiansyah, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (persero) Wilayah SULSELBAR”, *Jurnal Administrasi Publik*, (Vol. 4, No. 3, Tahun 2018), hal 324

⁴³ Utama, Mansur, dan Slamet, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung – Malang)”, *Jurnal Riset dan Manajemen*, (Malang: Fakultas Ekonomi, tahun 2017), hal 46

2. *Job Enlargement* (X1)

- a. Menurut Bangun dalam Cahyani, Firdaus, dan Rinda menyatakan, bahwa variasi kerja dapat meningkatkan fungsi, sehingga rasa bosan terhadap pekerjaan akan menurun. Hal tersebut terjadi, karena peningkatan fungsi pekerjaan akan memenuhi kepuasan kerja secara kebutuhan psikologi.⁴⁴
- b. Menurut Berdicchia dalam Nugrawati dan Nugrahaseno berpendapat, bahwa *job enlargement* merupakan pendekatan desain suatu pekerjaan baku dengan cara

⁴⁴ cahyani, Firdaus, dan Rinda, “Job Specialization dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Vol. 2, No. 1, Tahun 2019), hal 5.

melakukan berbagai pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan pekerjaan tertentu.⁴⁵

c. Menurut Saleem dalam Veronika dan Sasmita menjelaskan, bahwa *Job Enlargement* memiliki masa *rolling* posisi kerja yang dilakukan dengan cara menyusun rancangan pekerjaan. Rancangan pekerjaan tersebut disusun untuk memperluas tanggung jawab dan tugas dengan

⁴⁵ Nugrawati dan Nugrahaseno, “Peran Kompetensi Diri Antara Job Enlargement Terhadap Job Crafting”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Vol. 8, No. 1, Tahun 2020), hal 141

menambahkan model variasi tugas.⁴⁶

- d. Raza dan Nawaz berpendapat, bahwa *job enlargement* merupakan rencana perusahaan yang dibuat dengan lebih luas dengan cara menambahkan pekerjaan orang lain dengan keterampilan yang sama. Dalam praktiknya, *job enlargement* menguntungkan perusahaan dalam efektivitas kerja. Namun, hal ini tidak menguntungkan karyawan, karena perluasan kerja yang menambah beban kerja dan stress kerja. *Job Enlargement*

⁴⁶ Veronika dan Sasmita, “Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta”, *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, (Vol. 4, No. 1, tahun 2018), hal 70

harus didorong dengan adanya gaji tambahan atau promosi kerja masing – masing karyawan. Hal ini mendorong karyawan dalam bekerja secara efektif meskipun memiliki beban kerja tambahan.⁴⁷

3. Evaluasi Kinerja (X2)

- a. Menurut Rusidyanto dalam Mardatillah, Nasution, dan Ishak berpendapat, bahwa evaluasi kinerja merupakan sebuah proses penilaian atau pengukuran tingkat kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, evaluasi kinerja merupakan sistem penting

⁴⁷ Raza, Nawaz, “Dampak Perluasan Kerja Terhadap kepuasan Kerja, Motivasi, dan Organisasi Karyawan Komitmen : Bukti dari Sektor Publik Pakistan”, *Jurnal Internasional Bisnis dan Pengetahuan Sosial*, (Vol. 2, No. 18, 2011)

dalam fungsi pengendalian dengan cara membandingkan hasil kerja dan target perencanaan.⁴⁸

b. Menurut Moetheriono dalam sari, Yuniarti, dan Safitri menjelaskan, bahwa evaluasi kinerja merupakan sebuah proses catatan hasil yang diperoleh atas program yang telah dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan.⁴⁹

c. Menurut Setiyowati, evaluasi kinerja memberikan efek

⁴⁸ Mardatillah, Nasution, Ishak, “Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Human Resource Scorecard”, *Jurnal Teknik Industri*, (vol. 1, No. 1, tahun 2013), hal 24

⁴⁹ Sari, Yuniarti, dan Safitri, “Evaluasi Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Organisasi , Proses, dan Staf Berbasis AHP dan OMAX”, *Jurnal Teknik Industri*, (Vol. 19, No. 1, tahun 2018), hal 49.

positif dalam peningkatan motivasi kerja. Evaluasi kerja juga dianggap mengecewakan secara kuantitatif, karena parameter sulit untuk diukur. Namun, evaluasi kerja menjadi bagian penting perusahaan untuk mengetahui umpan balik dan perbaikan yang harus dilakukan secara cepat.⁵⁰

d. Deming dalam Ma'ruf Abdullah berpendapat, bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan jangka panjang dapat menyebabkan beberapa masalah, antara lain tim kerja yang rusak, tingginya

⁵⁰ Setiyowati, "Analisa Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Promosi jabatan Menggunakan Model Hybrid GAP Analysis – AHP", *Jurnal*, (Yogyakarta: Fakultas Informatika dan Komputer, Tahun 2013), hal 22.

persainan antar karyawan, dan perasaan cemas karyawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa evaluasi jangka panjang dapat menyebabkan permasalahan internal yang berakibat pada efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila evaluasi kinerja dilakukan dalam jangka pendek, maka permasalahan yang muncul akan dapat terselesaikan dan karyawan dapat berkembang lebih baik.⁵¹

4. Persektif Islam

Efektivitas kerja memerlukan kerja sama dan inisiatif kerja yang

⁵¹ Abdullah Ma'ruf, "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan", *Jurnal*, (Yogyakarta: Aswaja Pessindo, 2014).

memiliki acuan pada visi, misi, dan tujuan. Hal tersebut menggambarkan, bahwa pekerjaan akan mencapai efektivitas kerja, apabila pekerjaan dilakukan dengan kesungguhan dan kesadaran masing-masing. Hal tersebut sesuai dengan Firman Allah dalam Aql Qur'an Surah An Najm ayat 39, sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya, *“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*. (Q.S An Najm: 39)

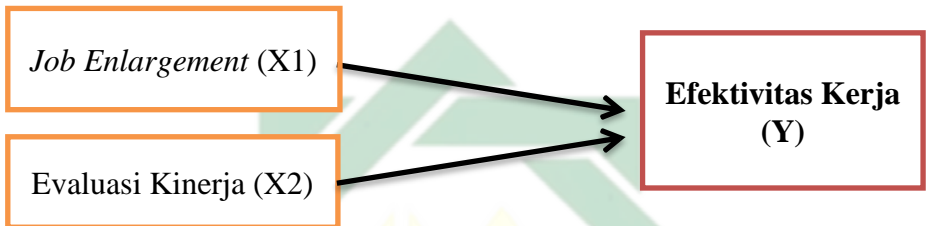
Dalam hal ini, efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan

atau sasaran yang telah ditentukan. Dalam segi keberhasilan, efektivitas memiliki fokus terhadap tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Dalam segi ketepatan waktu, efektivitas merupakan pencapaian tujuan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan, bahwa efektivitas akan tercapai, apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan gigih dan sesuai dengan aturan yang berperan sebagai jembatan menuju efektivitas kerja.⁵²

⁵² Nurul Andi, “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”, (Makassar: Fakultas Ekonomi Bisnis Islam), 2014, hal 3.

C. Paradigma Penelitian

Tabel 2.1
Paradigma Penelitian



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka peneliti menulis beberapa hipotesis penelitian, antara lain:

- 1.H1 : Adanya Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi Covid – 19 secara parsial dan simultan

Ho : Tidak ada Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi Covid – 19 secara parsial dan simultan

2.H1 : Ada nilai Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi Covid – 19 secara parsial dan simultan

Ho : Tidak ada nilai Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi Covid – 19 secara parsial dan simultan

3.H1 : Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas

Kerja Karyawan PT Mina Wisata
Islami Pada Masa Pandemi Covid –
19

Ho : Tidak ada variabel yang
memiliki nilai dominan terhadap
efektivitas Kerja Karyawan PT Mina
Wisata Islami Pada Masa Pandemi
Covid – 19

4.H1 : Ada variabel yang menjadi
nilai prediksi peningkatan dalam
Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina
Wisata Islami Pada Masa Pandemi
Covid – 19

Ho : Tidak ada variabel yang
menjadi nilai prediksi peningkatan
dalam Efektivitas Kerja Karyawan
PT Mina Wisata Islami Pada Masa
Pandemi Covid – 19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan peneliti pada penulisan penelitian ini. Metode kuantitatif memiliki manfaat pada penelitian untuk mempermudah meneliti suatu populasi dan sampel. Selain itu, Landasan filsafat terdapat dalam metode penelitian kuantitatif. Hipotesis yang sudah ditetapkan peneliti diuji pada analisis data kuantitatif.⁵³

Penelitian ini menggunakan pendekatan hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah dugaan terhadap dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki arah, yaitu unruk menganalisa model

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hal 7.

keterkaitan antara *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian yang digunakan peneliti untuk mencari informasi tentang data yang dibutuhkan peneliti. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah PT Mina Wisata Islami Surabaya yang beralamat di Jl. R.A Kartini No 123 E Surabaya, 60246.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi adalah objek yang memberikan informasi mengenai data yang akan diolah oleh peneliti. Populasi memberikan informasi data melalui kuisisioner, wawancara, dokumentasi, dan sebagainya.

Populasi menurut Nanang Martono, yaitu “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada sebuah tempat penelitian yang dituju, sehingga pendataan dan pengukuran objek dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian.”⁵⁴

Populasi yang dituju peneliti adalah karyawan pada PT Mina Wisata Islami Surabaya. Peneliti mengambil 36 populasi untuk mengisi kuisioner tentang pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya pada masa pandemic Covid – 19.

b. Teknik Sampling

⁵⁴ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hal 15.

Teknik pengambilan *sampling* pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Hal tersebut dilakukan karena populasi memiliki sifat homogen.⁵⁵

D. Variabel dan Indikator Penelitian

a. Variabel Penelitian

Variabel merupakan pengertian yang dimiliki sebuah teori yang sudah dikaji. Teori tercipta atas dasar pengalaman atau kejadian pada sebuah masalah. Variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

⁵⁵ *Ibid*, hal 16.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat. Variabel bebas biasa disimbolkan dengan variabel X. Puguh Suharto menjelaskan, bahwa tugas variabel bebas adalah mempengaruhi dan menghubungkan variabel terikat.⁵⁶ Penelitian ini memiliki variabel bebas, yaitu *job enlargement* dan evaluasi kinerja.

⁵⁶ Puguh Suharto, *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta : PT. Indeks, 2019), hal 38.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat biasa disimbolkan dengan variabel Y. Penelitian ini menggunakan keputusan pembelian sebagai variabel terikat.

b. Indikator Penelitian

Indikator penelitian adalah penjabaran sebuah variabel dengan melihat dari sisi yang berhubungan dengan variabel. Sugiyono berpendapat, bahwa indikator penelitian merupakan keadaan atau kejadian alam maupun sosial yang terkait dengan variabel tersebut.

Indikator penelitian adalah penjabaran berupa butir – butir pertanyaan atau pernyataan. Penjabaran tersebut didapatkan melalui pengukuran tentang informasi mengenai variabel yang berkaitan.⁵⁷ Penelitian ini menggunakan *job enlargement*, evaluasi kinerja, dan efektivitas kerja sebagai variabel. Berikut adalah indikator dari variabel *job enlargement* (X1), evaluasi kinerja (X2), dan efektivitas kerja (Y).

Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Mina Wisata Islami Pada Masa Pandemi Covid - 19.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hal 147.

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Job Enlargement</i>	Variasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas 2. Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas. 3. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas
	Perluasan Otonomi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perluasan berdasar jabatan

		2. Keleluasaan penyelesaian tugas
	Signifikasi Perubahan Kerja	1. Perubahan lingkungan kerja 2. Perubahan kebijakan perusahaan.
Evaluasi Kinerja	Kualitas kerja	1. Akurasi 2. Ketelitian 3. Penampilan kerja
	Produktivitas	1. kualitas 2. efisiensi kerja yang dicapai
	Pengetahuan Kerja	1. Keterampilan kerja 2. Teknis pengerjaan

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Praktis 4. Informasi yang digunakan tentang pekerjaan
	<i>Realibilitas</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian pekerjaan 2. Upaya penyelesaian pekerjaan 3. Tindak lanjut hasil kerja
	<i>Avaibility</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Istirahat kerja 2. Catatan kehadiran
	<i>Independence</i>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pengerjaan tugas yang lebih luas

		2. Pengerjaan tugas tanpa supervise.
Efektivitas Kerja	Keterlibatan	1. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 2. Kerja Tim 3. Kemampuan Berkembang
	Konsistensi	1. Nilai Inti 2. Kesepakatan 3. Koordinasi
	Adaptasi	1. Perubahan pada pelanggan 2. Fokus pada pelanggan 3. Keadaan organisasi.
	Misi	1. Strategi yang terarah

		2. Tujuan dan Objektivitas
--	--	----------------------------

E. Tahap – tahap Penelitian

Penelitian memiliki beberapa tahapan, antara lain:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan adalah tahap penentuan sebuah studi kasus yang ingin diteliti. Perumusan masalah menjadi alur dengan menentukan variabel dan mencari indikator dari variabel tersebut. Studi kepustakaan menjadi penguat sebuah indikator. Studi kepustakaan berisi kajian teori dan metode yang tepat untuk menyelesaikan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan adalah tahapan yang dilakukan dengan cara mensurvey secara langsung lokasi penelitian. Survey dilakukan untuk mengetahui masalah yang muncul terhadap objek penelitian. Pada tahap ini, peneliti sudah menyebar kuesioner.

3. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, peneliti mendapatkan data yang sudah dikumpulkan. Peneliti memasukkan data tersebut pada program SPSS. Hasil data tersebut dianalisa dan dihubungkan dengan rumusan masalah. Selain dihubungkan dengan rumusan masalah, data tersebut berfungsi untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan oleh peneliti pada bab dua.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan data akan digunakan untuk memecahkan sebuah masalah yang diteliti atau menguji hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

a. Kuesioner (Angket)

Sani menjelaskan, bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis dan terkait dengan masalah yang diteliti. Kuesioner adalah teknik yang efektif untuk mengukur suatu variabel melalui jawaban

yang diberikan responden.⁵⁸ Data sampel mengambil PT Mina Wisata Islami Surabaya sebagai objek penelitian.

Kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan sebagai kuesioner karena memiliki kesesuaian dengan masalah yang diteliti. Skala ini digunakan untuk mempresentasikan sifat individu, persepsi, sikap dan pendapat informan melalui pertanyaan yang diajukan secara tertutup. Kuesioner tertutup memudahkan peneliti dalam pengumpulan dan analisis data.

⁵⁸ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, “Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data”, (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), hal 56.

Kuesioner berisi pertanyaan yang memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner diberikan langsung kepada informan. Pemberian nilai kuesioner dilakukan dengan memberi tanda *checkbox* pada kolom jawaban yang telah disediakan peneliti. Karakteristik dapat dinyatakan melalui skala pengukuran data. Skala pengukuran yang digunakan penelitian ini adalah skala likert. Kuesioner adalah keperluan analisis data, maka jawaban pernyataan skala pengukuran sebagai berikut:

Keterangan :

Skor

Sangat Setuju

5

Setuju

4

Kurang Setuju

3

Tidak Setuju

2

Sangat Tidak setuju

1

b. Dokumentasi

Dokumentasi suatu bukti yang berupa tulisan, gambar, atau suara yang berasal dari peristiwa lampau dari seseorang.⁵⁹ Pada penelitian ini, peneliti

⁵⁹ Sugiono, “Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D”, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hal 240.

menggunakan profil dan sejarah PT Mina Wisata Islami Surabaya yang didapatkan melalui website resmi. Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan adanya foto kegiatan.

G. Teknik Validitas dan Reabilitas

Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keepatan data yang dilaporkan oleh peneliti.⁶⁰ Kevalidan penelitian tergantung dengan data yang diterima oleh peneliti. Data akan menunjukkan kevalidan, apabila data memenuhi rumus yang ada. Rumus tersebut adalah $p \text{ value} < 0.05$.

⁶⁰ Tim Penyusun, *Buku Pedoman Skripsi MANajemen Dakwah*”, (Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah,), hal 36.

Pengukuran data yang dilakukan peneliti akan menentukan tingkat validitas suatu data. Uji validitas dihitung dengan menggunakan hubungan antar variabel yang berkaitan dengan skor total.⁶¹

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{((N) \cdot \sum x^2 - [\sum x^2])(N \cdot \sum y^2 - [\sum y^2])}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (variabel yang mempengaruhi)

⁶¹ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010) hal 243.

Y = Variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

Uji validitas memiliki fungsi, yaitu untuk membantu menemukan kevalidan data yang diperoleh dari pernyataan sebuah kuesioner kepada informan terhadap peneliti. Pengukuran kevalidan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science version 25 for windows* dengan rumus *bivariate pearson*). Sugiyono menjelaskan, bahwa kevalidan data ditentukan oleh koefisien *corrected item total correlation* yang memiliki faktor lebih dari 0.3 keatas yang berarti faktor tersebut memiliki hasil positif dan *construct* yang kuat.⁶²

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hal 121.

Berdasarkan pernyataan tersebut, bahwa indtrumen di atas adalah kontruksi yang baik.

Dwi menjelaskan, bahwa pengujian dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi yang bertaraf signifikasi 0.05. Hal tersebut dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:⁶³

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ yang (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05), maka item pertanyaan memiliki kolerasi terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ yang (uji dua sisi dengan

⁶³ Dwi Prayitno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Jakarta: Buku Kita, 2008), hal 18.

signifikansi 0.05), maka item pertanyaan tidak memiliki kolerasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *spss versi 25 for windows*, sebagai berikut:

Tabel 3.1

Hasil Validitas Variabel *Job Enlargement* (X1)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Sig.	r tabel	Keterangan
X1.1	0,865	0,05	0,334	“Valid”
X1.2	0,893	0,05	0,334	“Valid”
X1.3	0,865	0,05	0,334	“Valid”
X1.4	0,828	0,05	0,334	“Valid”

X1.5	0,827	0,05	0,334	“Valid”
X1.6	0,865	0,05	0,334	“Valid”
X1.7	0,835	0,05	0,334	“Valid”
X1.8	0,873	0,05	0,334	“Valid”
X1.9	0,831	0,05	0,334	“Valid”

Dari tabel di atas, dapat diketahui, bahwa hasil analisis menunjukkan semua item dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel *job enlargement* (X1) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0,05.

Tabel 3.2
 Hasil Validitas Variabel Evaluasi Kinerja
 (X2)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Sig.	r tabel	Keterangan
X2.1	0,901	0,05	0,334	“Valid”

X2.2	0,898	0,05	0,334	“Valid”
X2.3	0,844	0,05	0,334	“Valid”
X2.4	0,845	0,05	0,334	“Valid”
X2.5	0,901	0,05	0,334	“Valid”
X2.6	0,857	0,05	0,334	“Valid”
X2.7	0,846	0,05	0,334	“Valid”
X2.8	0,884	0,05	0,334	“Valid”
X2.9	0,875	0,05	0,334	“Valid”
X2.10	0,931	0,05	0,334	“Valid”

Dari tabel di atas, dapat diketahui, bahwa hasil analisis menunjukkan semua item dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel evaluasi kinerja (X2) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0,05.

Tabel 3.3

Hasil Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Sig.	r tabel	Keterangan
Y.1	0,792	0,05	0,334	“Valid”
Y.2	0,863	0,05	0,334	“Valid”
Y.3	0,891	0,05	0,334	“Valid”
Y.4	0,903	0,05	0,334	“Valid”
Y.5	0,882	0,05	0,334	“Valid”
Y.6	0,884	0,05	0,334	“Valid”
Y.7	0,901	0,05	0,334	“Valid”
Y.8	0,807	0,05	0,334	“Valid”
Y.9	0,841	0,05	0,334	“Valid”
Y.10	0,844	0,05	0,334	“Valid”
Y.11	0,921	0,05	0,334	“Valid”

Dari tabel di atas, dapat diketahui, bahwa hasil analisis menunjukkan semua item dinyatakan valid. Hasil

uji validitas variabel efektivitas kerja (Y) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 0,05.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan pengujian hasil data yang telah terkumpul. Uji reabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat data yang diperoleh. Selain itu, uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat membantu dan diandalkan.⁶⁴

Uji reabilitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05. Hal tersebut dilakukan karena instrumen yang bernilai *alpha* lebih besar dari nilai r kritis *product moment*, maka dinyatakan reliabel. Data memerlukan proses agar dinyatakan reliabel dengan menggunakan batasan tertentu.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{1-\Sigma\sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reabilitas instrumen

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), hal 134.

k = Banyaknya pertanyaan atau
banyaknya soal

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varian total

σ^2 = Varian total

a. Hasil uji reabilitas pada variabel *Job Enlargement* (X1)

Pada variabel *job enlargement* (X1) memiliki sembilan pertanyaan yang akan diujikan reabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reabilitas pada variabel *job enlargement* (X1), yang telah peneliti uji:

Tabel 3.4

Reabilitas *Job Enlargement* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	9

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel *job enlargement* (X1) memiliki nilai

Cronbach's Alpha sebesar 0,953. Sedangkan, nilai *r* kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlah data *N* adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0,334. Hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,334, sehingga pertanyaan pada variabel *Job Enlargement* (X1) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas pada variabel Evaluasi Kinerja (X2)

Pada variabel evaluasi kinerja (X2) memiliki sepuluh pertanyaan yang akan diujikan reabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reabilitas pada variabel evaluasi kinerja (X2), yang telah peneliti uji:

Tabel 3.5

Realibilitas Evaluasi Kinerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	10

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel evaluasi kinerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966. Sedangkan, nilai *r* kritis (uji 2 sisi pada signiffikasi 0,05) dengan jumlah data *N* adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0,334. Hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,334, sehingga pertanyaan pada variabel evaluasi kinerja (X2) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas pada variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pada variabel efektivitas kerja (Y)) memiliki sebelas pertanyaan yang akan diujikan reabilitasnya oleh peneliti. Dibwah ini adalah hasil uji reabilitas

pada variabel efektivitas kerja (Y) yang telah peneliti uji:

Tabel 3.6

Realibilitas Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	11

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, bahwa variabel efektivitas kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signiffikasi 0,05) dengan jumlah data N adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0,334. Hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,334, sehingga pertanyaan pada efektivitas kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif merupakan kegiatan menganalisis data dari seluruh responden setelah seluruh data terkumpul. Kegiatan tersebut dilakukan dengan mengumpulkan dan mengelompokkan data, data diolah dengan melakukan pengkodean berdasarkan variabel dan responden. Kegiatan tersebut dapat memudahkan data untuk membaca dan menginterpretasikan hasil pengolahan data.⁶⁵

Teknik analisis data dilakukan setelah penyebaran angket atau kuesioner, kemudian data diuji analisis menggunakan statistic yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian, antara lain:

⁶⁵ Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UIN Maliki Press, 2013, hal 61.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik digambarkan dengan adanya model regresi yang tepat.. Uji asumsi klasik memiliki dua jenis, antara lain:

a. Uji Normalitas

Dwi menjelaskan, bahwa uji normalitas memiliki fungsi mengenai pengujian populasi untuk mengetahui variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak.⁶⁶

b. Uji Multikolinieritas

Dwi menjelaskan, bahwa uji multikolinieritas berfungsi untuk dapat mengetahui keberadaan kesalahan atau penyimpangan multikolinieritas . Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hubungan antara variabel bebas pada model regresi. Penentuan

⁶⁶ Dwi Priyatno, *Mandiri belajar SPSS*, (Jakarta: Bukku Kita, 2008), hal 28.

regresi tidak dapat dilakukan, apabila adanya multikolinieritas sempurna. Selain itu, dampak dari adanya multikolinieritas sempurna mengakibatkan standard deviasi tidak dapat diketahui jumlahnya karena jumlah total yang tidak terhingga.⁶⁷

Wijaya menjelaskan, bahwa multikolinieritas dapat diketahuie melalui analisis nilai *Tolerance dan Variance Factor* (VIF). Hal tersebut dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF lebih dari sepuluh dan *Tolerance* kurang dari 0,1. Hal tersebut dinyatakan, bahwa persamaan regresi memiliki masalah multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF lebih dari sepuluh dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Hal tersebut dinyatakan, bahwa persamaan regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁶⁷ *Ibid*, hal 28.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dwi menjelaskan, bahwa uji heteroskedastisitas memiliki fungsi untuk pengujian regresi mengenai tingkat kesamaan varian nilai residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.⁶⁸

Pengamatan *scatterplot* digunakan untuk menganalisis grafik dengan sumbu horizontal yang digambarkan pada nilai *Predicted Standardized*. Sumbu vertikal digambarkan pada nilai *Residual Studentized*. Heteroskedastisitas tidak akan terdapat, apabila:

- 1) Titik data yang menyebar tidak memiliki pola.
- 2) penyebaran titik data diatas, dibawah, atau disekitar angka 0.
- 3) Titik memiliki penyebaran secara merata.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda menjelaskan, bahwa uji ini memiliki tujuan

⁶⁸ *Ibid*, hal 38.

dalam pengujian pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai hubungan variabel memiliki nilai positif atau negatif. Selain itu uji regresi linier berganda mampu menciptakan variabel terikat pada masa yang akan datang melalui grafik kenaikan atau penurunan. Rumus uji regresi linier berganda, yaitu:

- 1) a, b1, dan b2 dihitung melalui rumus:

$$b1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum 1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum 2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b1 \frac{(\sum x_1)}{n} - b2 \frac{(\sum x_2)}{n}$$

- 2) $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Keputusan Pembelian)

a = Bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel bebas ke-1

b2 = Koefisien regresi variabel bebas

ke-2

X1= Variabel bebas (*Job Enlargement*)

X2= Variabel bebas (Efektivitas Kerja)

e = Standar error



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Logo Perusahaan Gambar 4.1

Gambar 4.1



2. Profil dan Sejarah Singkat Berdirinya
PT Mina Wisata Islami

PT. Mina Wisata Islami awal berdiri pada tanggal 2 januari tahun 2009 di Surabaya dan berkantor pusat di Ruko Lotus Regency Jl. Ketintang baru selatan I No.52. Namun sebelum itu PT. Mina Wisata Islami menjadi Sub Agent dari perusahaan Shafwah yang bertempat di Kara Agung Surabaya. PT. Mina Wisata Islami Surabaya didirikan

oleh H. Boedi Priyo SH. M. Si, Hj. Sri Rahayu SE, MM, dan H. Rachmat Wicaksono SE. H. Pada saat ini, bapak Boedi Priyo SH. M. Si adalah menjabat sebagai seorang komisariat dari PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Kemudian untuk ibu Hj. Sri Rahayu SE, MM saat ini juga memiliki jabatan sebagai seorang komisariat di PT. Mina Wisata Islami Surabaya Islami. Sedangkan bapak H. Rachmat Wicaksono, SE saat ini adalah seorang direktur utamanya perusahaan.

Pada awal mulanya, travel ini didirikan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu pada bidang jasa pariwisata. Jasa tersebut berupa beberapa macam hal, yaitu seperti pembelian tiket, paket pariwisata, rental / sewa mobil, booking hotel dan juga lain sebagainya. Pada awal berdirinya, PT. Mina Wisata Islami

Surabaya ini belum memiliki gedung pribadi, akan tetapi kemudian menyewa tempat yang dipakai sebagai kantor operasionalnya. Kantor operasional tersebut terletak di jalan Kara Agung Surabaya. Lalu pada tahun 2009, PT. Mina Wisata Islami Surabaya sudah memiliki kantor sendiri dan tidak menyewa. Kantor tersebut yaitu berlokasi di Ruko Lotus Regency Blok D no.

08 Jln. Ketintang Baru Selatan I no. 52 Surabaya yang sudah dipakai hingga saat ini.

PT. Mina Wisata Islami Surabaya sudah mempunyai akte pendirian dari badan usahadan tanda pada daftar usaha pariwisata.

Akte Pendirian Badan Usaha tersebut disahkan pada tanggal 17 Maret 2012 yaitu oleh Notaris Maria Baroroh, SH di Kota Surabaya. Tanda dari Daftar Usaha Pariwisata itu dikeluarkan yaitu pada tanggal 31 Desember 2013 dengan nomor ijin

503.08/616/436.6.14/2013 yang dikeluarkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

PT. Mina Wisata Islami Surabaya mengalami peningkatan secara terus-menerus hingga pada tahun 2021 ini PT. Mina Wisata Islami memiliki empat kantor-kantor cabang. *Pertama*, Kantor Pusat yang beralokasi di Jl. R.A Kartini Nomor. 123 E, Surabaya. *Kedua*, kantor cabang yang terletak di Ruko Lotus Regency Blok D-8 Jl Ketintang Baru Selatan I No. 52, Surabaya. *Ketiga*, stand office yang berada di Royal Plaza Surabaya Lt. UG F3/11 Mustafa Center 2. *Keempat*, terletak di Tunjungan Plaza 2 Lantai 3 Taj Tunjungan Muslim Center Surabaya

PT. Mina Wisata Islami memberikan perlakuan bagi para tamu-tamu Allah SWT atau *Dhuyufurrahman* dengan memberikan perlakuan pelayanan yang sangat baik. Sikap

perlakuan itu dimulai dari berdasar awal pertama kali mencari tahu berita dan kabar mengenai awalberangkat perjalanan Ibadah Umrah hingga pada proses pelayanan ibadah. Mina Wisata Islami Surabaya menaruhkan suatu pelayanan yang sangat baik agar mencapai kelancaran, kebahagiaan, ketenangan, &keabsahan ibadah umrah para jama'ahnya. Kepuasan & ketenangan jama'ah adala menjaditujuan utamanya dari perusahaan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Hal tadi tersebut, mempunyai tujuan agar supaya keinginan dan juga asa para jama'ahnya di dalam menjalankan ibadah dan juga pada saat memenuhi panggilan Allah SWTbisa terlaksana, tercapai dan terealisasikan dengan sangat baik dan khidmat.

3. Visi dan Misi PT Mina Wisata Islami

Visi :

Visi PT. Mina Wisata Islami yaitu "Menjadi fasilitator yang memberikan berkah untuk semua jamaah".

Misi :

Adapun Misi PT. Mina Wisata Islami yaitu "Menghadirkan layanan dengan tulus ikhlas sepenuh hati kepada para jamaah".

4. Profil Lembaga

a) Alamat Kantor

1. Kabupaten/kota :
Surabaya

2. Alamat : Jl.
R.A Kartini No 123 E,
Surabaya

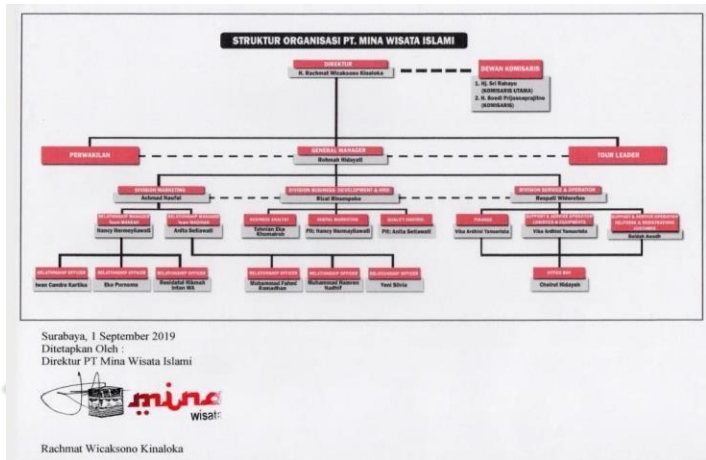
3. Provinsi : Jawa
Timur

4. Telepon :
0318270781
5. Website :
<https://minawisata.com>
6. Email :
mariamrah@minawisata.com
- b) Motto : Satu hati satu langkah dalam kebersamaan menggapai makna
- c) Slogan : *Umrah Start Here*
5. Tujuan Didirikannya PT Mina Wisata Islami Surabaya

Tujuan didirikannya PT. Mina Wisata Islami adalah untuk syiar Islam agar bisa memudahkan beribadah kepada Baitullah, sehingga dapat menciptakan suasana syiar yang penuh kedamaian, kesamaan, kekeluargaan dan saling membantu satu dengan yang lainnya.

6. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.2



7. Katalog Detail Produk PT Mina Wisata Islami

Gambar 4.3 dan 4.4



8. Kegiatan PT Mina Wisata Islami

Gambar 4.5

Kegiatan Evaluasi Kerja Mingguan



Gambar 4.6

Kegiatan Pelayanan Calon Jama'ah di salah satu Cabang Tunjungan Plaza Surabaya



B. Penyajian Data

a. Uji Normalitas

Tabel 4.1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91256251
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.119
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
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.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan, bahwa signifikansi keseluruhan variabel adalah $0,200 > 0,05$ yang berarti nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikoliniertas

Tabel 4.2

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Job	.398	2.511
Enlargement		

Evaluasi	.398	2.511
Kinerja		

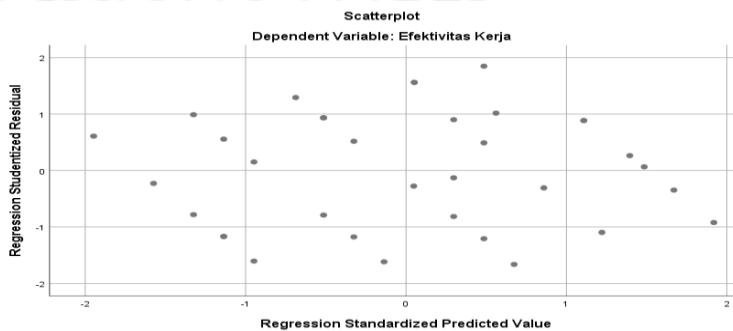
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil data uji multikolinieritas menunjukkan, bahwa dengan menggunakan analisis nilai di atas, yaitu *Tolerance* dan *Variance Influence Factor (VIF)*, nilai ketiga variabel antara *Job Enlargement*, Evaluasi Kinerja, dan Efektivitas Kerja lebih besar dari 0,1 dan < 10. Hal tersebut memiliki art, bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara ketiga variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3

UIN
S U



Berdasarkan hasil uji Scatterplot di atas, menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol. Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara ketiga variabel, yaitu *job enlargement*, evaluasi kinerja, dan efektivitas kerja.

A. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas Kerja	45.5143	6.91278	35
Job Enlargement	31.3714	6.73483	35
Evaluasi Kinerja	37.2000	6.34684	35

Tabel “*Descriptive Statistics*” memberikan informasi mengenai nilai *mean* (rata – rata) dan nilai standar deviasi. Pada kolom *mean*, variabel *job enlargement* memiliki nilai sebesar 31,3714, variabel evaluasi kinerja memiliki nilai sebesar

37,2000, dan variabel efektivitas kerja memiliki nilai sebesar 45,5143. Pada kolom standar deviasi, variabel *job enlargement* memiliki nilai sebesar 6,73483, variabel evaluasi kinerja memiliki nilai sebesar 6,34684, dan variabel efektivitas kerja memiliki nilai sebesar 6,91278.

Tabel 4.5

Correlations

		Efektivitas Kerja	Job Enlargement	Evaluasi Kinerja
Pearson Correlation	Efektivitas Kerja	1.000	.786	.895
	Job Enlargement	.786	1.000	.776
	Evaluasi Kinerja	.895	.776	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas Kerja	.	.000	.000

	Job Enlargement	.000	.	.000
	Evaluasi Kinerja	.000	.000	.
N	Efektivitas Kerja	35	35	35
	Job Enlargement	35	35	35
	Evaluasi Kinerja	35	35	35

Tabel “*Correlations*” memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel X1, X2, dan Y. Variabel X1 dan Y memiliki nilai korelasi sebesar 0,786 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat menunjukkan, bahwa variabel X1 dan Y memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat. Nilai korelasi variabel X2 dan Y sebesar 0,895 dengan nilai *p value* sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat menunjukkan, bahwa variabel

X2 dan Y memiliki hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat. Nilai dari data di atas memiliki makna hubungan, sebagai berikut:

0,00 – 0,19 : Sangat lemah atau sangat rendah

0,20 – 0,39 : Lemah atau rendah

0,40 – 0,59 : Sedang

0,60 – 0,79 : Kuat atau tinggi

0,80 – 1,00 : Sangat kuat atau sangat tinggi

Tabel 4.6

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Evaluasi Kinerja, Job Enlargement ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variables Entered/Removed*”
 memberikan informasi mengenai seluruh variabel
 yang dimasukkan ke dalam pengelolaan data.

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.822	.811	3.00220	1.965

a. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Job Enlargement

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel “*Model Summary*” memberikan informasi mengenai nilai R. Nilai R berfungsi untuk mengetahui besarnya koefisien regresi antara variabel *Job Enlargement* (X1), Evaluasi Kinerja (X2), dan Efektivitas Kerja (Y). Nilai R pada tabel “*Model Summary*” di atas menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,907 (sangat kuat atau sangat tinggi). *R Square* sebesar 0,822 (kontribusinya

sebesar 0,822 x 100%). Hal tersebut memberikan informasi, bahwa variabel *Job Enlargement* (X1) dan Evaluasi Kinerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 382,2% dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada tabel “*Model Summary*” terdapat kolom *Std. Error of The Estimate* yang bernilai 3,00220. Nilai tersebut berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *Std Error of The Estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 6,91278. Nilai SEE memiliki jumlah yang lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Dengan demikian, model regresi ini dapat dipergunakan sebagai prediktor variabel Y.

Tabel 4.8

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1336.320	2	668.160	74.131	.000 ^b
	Residual	288.423	32	9.013		
	Total	1624.743	34			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kinerja, Job Enlargement

Tabel “*Anova*” berfungsi untuk menguatkan interpretasi, bahwa variabel *Job Enlargement* (X1), Evaluasi Kinerja (X2), dan Efektivitas Kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 74,131 dengan nilai *p value* adalah 0,000 ($< 0,05$). Nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,005$). Hal tersebut menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.9**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.066	3.061		2.961
	Job Enlargement	.236	.121	.230	1.950

Evaluasi Kinerja	.781	.129	.717	6.072
------------------	------	------	------	-------



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel “*Coefficients*” memberikan informasi mengenai garis persamaan regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,066 + 0,236 (0) + 0,781 (0)$$

$$Y = 9,066 - 0 + 0$$

$$Y = 9,066$$

Hasil dari rumus di atas memiliki arti, yaitu apabila *job enlargement* = 0 ($X_1 = 0$), evaluasi kinerja = 0 ($X_2 = 0$), maka efektivitas kerja sebesar 9,066 ($Y = 9,066$).

4. Pengujian Hipotesis

1. Adanya pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang

diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menunjukkan hasil signifikan, yaitu 0,00 (X1) dan 0,00 (X2), dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$. Hal tersebut dapat diartikan, bahwa maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama – sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menghasilkan nilai signifikan, dengan dasar pengambilan, jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Tabel “*Anova*” menguatkan interpretasi, bahwa hubungan *job enlargement* (X1), evaluasi kinerja (X2), dan efektivitas kerja adalah sangat

signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 74,131 dan dengan melihat nilai signifikan (*p value*), sehingga didapati nilai signifikan F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal itu menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut memiliki arti, bahwa adanya pengaruh *job enlargement* (X) dan evaluasi kinerja (X₂) terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata slami Surabaya secara parsial dan simultan.

2. Ada nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

Tabel “*Correlations*”
menginformasikan, bahwa adanya

hubungan suatu variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0,0786 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$). Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0,895 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$).

Tabel “*Model Summary*” menjelaskan, bahwa hasil nilai R dapat diketahui besarnya koefisien besarnya regresi antara variabel *job enlargement* (X1), evaluasi kinerja (X2), dengan efektivitas kerja (Y) sebesar 0,907. *R Square* sebesar 0,822. Hal itu menginformasikan, bahwa variabel *job*

enlargement (X1), evaluasi kinerja (X2), memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 82,2% dan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya adanya nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

3. Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

Tabel “*Correlations*” menunjukkan, bahwa adanya hubungan suatu variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0,786 dengan nilai *p value*

(signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (p value $0,00 < 0,05$). Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0,895 dengan nilai p value (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi dan signifikan (p value $0,00 < 0,05$). Dari kedua variabel X di atas, terdapat variabel yang memiliki nilai dominan terhadap variabel Y, yaitu variabel Evaluasi Kinerja (X2) dengan nilai korelasi 0,895.

4. Ada Variabel yang menjadi prediktor peningkatan dalam Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya dalam uji regresi.

Tabel “*Model Summary*” menjelaskan, bahwa hasil nilai R, dapat

diketahui besarnya koefisien regresi antara variabel *job enlargement* (X1), evaluasi kinerja (X2), dengan efektivitas kerja (Y) sebesar 0,907 (sangat kuat atau sangat tinggi). Hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya terdapat variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya dalam uji regresi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Adanya Pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Hasil pengujian secara parsial adalah hasil uji yang dilakukan dengan menguji hubungan antar variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y. Hasil uji secara

simultan merupakan hasil uji variabel secara bersama – sama. Berikut hipotesisnya:

H1 : Ada pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Ho : Tidak ada pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Dalam mendapatkan hasil uji secara parsial atau simultan, peneliti menggunakan program *spss 25 for windows*. Hasil uji tersebut menunjukkan, bahwa *job enlargement* dan evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal tersebut dapat

disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti adanya pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan. Berikut penjelasan mengenai hubungan dari *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan untuk dapat menguatkan analisis data di atas.

Job enlargement merupakan perluasan kerja atau tanggung jawab kerja dengan skala yang sama. Adanya *job enlargement* dapat membantu perusahaan dalam mengetahui potensi karyawan. Selain itu, *job enlargement* dapat membantu perusahaan untuk mencapai efektivitas kerja. Hal ini dikarenakan, pekerjaan yang diberikan

kepada karyawan bervariasi, namun tetap dalam tanggung jawab yang sama. Hal ini memudahkan perusahaan untuk mencapai efektivitas kerja, karena karyawan tidak hanya melakukan satu pekerjaan.

Evaluasi kinerja merupakan sebuah proses penilaian kerja. Adanya evaluasi kinerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai efektivitas kerja. Hal tersebut terjadi, karena proses penilaian kinerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Dorongan tersebut mampu menciptakan efektivitas kerja bagi perusahaan. Selain itu, evaluasi kinerja dapat membenahi seseorang dalam mengatasi masalah pekerjaan. Pembenahan tersebut dapat membantu seseorang dalam bekerja dengan lebih baik.

Dari pernyataan yang telah peneliti sampaikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *job enlargement* dan evaluasi kinerja mempengaruhi kompetensi kerja karyawan secara simultan. Hal ini dapat dibuktikan, bahwa variabel independen berperan terhadap peningkatan variabel dependen secara bersamaan (simultan). Jika hasil uji variabel independen secara bersamaan mempengaruhi terhadap variabel dependen menghasilkan nilai signifikan, maka pembahasan teorinya adalah menunjukkan kesesuaian antara *job enlargement* dan evaluasi kinerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

2. Nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Nilai pengaruh variabel *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan dirumuskan dengan hipotesis, sebagai berikut:

Ho : Ada nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

H1 : Tidak ada nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan

Dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” menunjukkan, bahwa

adanya hubungan suatu variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,786 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$). Nilai korelasi variabel X2 dengan Y sebesar 0,895 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$).

Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel *job enlargement* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) memiliki nilai hubungan yang signifikan dengan variabel efektivitas kerja (Y) secara parsial. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil pengujian secara simultan adalah hasil uji yang dilakukan dengan menguji variabel secara bersama – sama. Cara melihat hasil uji secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” untuk kolom *sig. (p value)* di atas. Berdasarkan hasil uji tersebut, menunjukkan, bahwa variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen dengan nilai *p value* $0,00 > 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara variabel *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

H_1 : Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

Ho : Tidak ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

Tabel “*Correlations*” menunjukkan, bahwa adanya hubungan suatu variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,786 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$). Nilai korelasi variabel X2 dengan Y sebesar 0,895 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$). Hal ini berarti adanya hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi dan signifikan (*p value* $0,00 < 0,05$). Hal

tersebut menunjukkan, bahwa variabel *job enlargement* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) mempunyai nilai hubungan yang signifikan dengan variabel efektivitas kerja (Y).

Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa dari kedua variabel X yang memiliki hubungan paling dominan antara variabel X1 dan X2 adalah variabel (X2) karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar, yaitu 0,895. Hal ini berarti, H1 diterima dan Ho ditolak.

4. Prediksi peningkatan antara *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya dalam uji regresi.

H1 : Ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam efektivitas

kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya dalam uji regresi.

H_0 : Tidak ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya dalam uji regresi.

Dalam tabel “*Standard Error of the Estimate*” (*SEE*) menjelaskan hasil dengan besaran nilai 3,00220. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *standard error of the estimate* dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar efektivitas kerja (Y) 6,91278, *job enlargement* (X_1) 6,73483, dan evaluasi kinerja (X_2) 6,34684. Apabila nilai *SEE* lebih kecil saat

dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat dipergunakan sebagai *predictor* efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya. Oleh karena itu, pihak PT Mina Wisata Islami Surabaya. Hal tersebut menunjukkan, bahwa H1 diterima dan H ditolak.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh *Job Enlargement* dan Evaluasi Kinerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan. Hasil uji secara parsial dan simultan dilakukan dengan menggunakan program *spss versi 25 for windows*. Dari hasil uji tersebut, diperoleh hasil signifikan pengaruh variabel *job enlargement* (X1) dan evaluasi kinerja

(X2) terhadap efektivitas kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Nilai pengaruh *job enlargement* dan evaluasi kinerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan adalah signifikan. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari Tabel “*Correlations*” yang menunjukkan, bahwa adanya hubungan signifikan suatu variabel X1, X2, dan Y secara parsial. Variabel X1 dengan Y memiliki nilai korelasi 0,786 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa adanya hubungan yang kuat atau tinggi dan signifikan (*p value* 0,05 < 0,05). Sedangkan, variabel X2 dan Y memiliki nilai korelasi sebesar 0,895 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,00. Hal ini dapat diartikan, bahwa adanya hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi atau

signifikan ($p \text{ value } 0,00 < 0,05$). Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat melalui hasil uji “*Anova*” untuk kolom *sig.* ($p \text{ value}$) di atas. Berdasarkan uji pada tabel “*Anova*” menunjukkan, bahwa variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen dengan nilai $p \text{ value } 0,00 > 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel *job enlargement* (X1) dan evaluasi kinerja (X2) mempunyai nilai hubungan yang signifikan dengan variabel efektivitas kerja (Y) secara parsial.

Variabel yang memiliki nilai dominan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami adalah variabel evaluasi kinerja (X2). Variabel evaluasi kinerja (X2) menjadi variabel dominan dengan nilai korelasi variabel X2 dengan Y, yaitu sebesar 0,895 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,00. Hal ini dapat

dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan (p value $0,00 < 0,05$).

Dalam uji regresi, variabel *job enlargement* dan evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai prediksi peningkatan dalam efektifitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya. Hasil tersebut dapat dilihat melalui hasil dalam tabel “*Standard Error of the Estimate*” (*SEE*) yang menghasilkan nilai 3,00220. Nilai *SEE* tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 6,91278 untuk variabel efektifitas kerja (Y), variabel *job enlargement* sebesar 6,73483, dan variabel evaluasi kinerja (X_2) sebesar 6,34684. Nilai *SEE* terbukti lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*Std. Deviation*), maka model regresi ini dapat dipergunakan sebagai *predictor*

efektivitas kerja karyawan PT Mina Wisata Islami Surabaya.

B. Saran dan Rekomendasi

Dalam skripsi ini, penulis menyampaikan sarannya untuk penelitian yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peneliti yang akan datang, diharapkan untuk memberikan tambahan wawasan dalam penelitian *job enlargement* dan evaluasi kinerja untuk meningkatkan efektifitas kerja tidak hanya pada variabel yang diteliti saat ini.
2. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperhatikan kekurangan yang dimiliki peneliti saat ini, untuk dapat mengembangkan penelitian

selanjutnya. Perihal jumlah responden, perlu adanya penambahan agar data yang diperoleh lebih kongkrit dan hasilnya lebih memuaskan. Penelitian juga memerlukan manajemen waktu yang baik, agar dapat memaksimalkan hasil responden.

3. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan menambah atau menemukan suatu permasalahan yang baru dan objek yang diambil baru juga.

C. Keterbatasan Penelitian

Skripsi ini memiliki beberapa hambatan dan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian. Penulis menyampaikan beberapa hambatan dalam pelaksanaan penelitian berikut:

1. Peneliti tidak memiliki banyak waktu dalam menggali informasi secara langsung dikarenakan pandemic Covid 19 yang menyebabkan keterbatasan jam kunjung kantor.
2. Peneliti saat ini memiliki keterbatasan jawaban yang diberikan oleh responden, karena responden yang berdomisili diluar Surabaya sulit untuk dikunjungi dan beberapa responden melakukan cuti karena beberapa sebab.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani. “Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data”. Malang: UIN-Maliki Press. 2013. hal 56.
- Ananda, Junaidi, Lubis, dan Syaifuddin. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)”. *Jurnal Agribisnis Sumatra Utara*. Vol. 12 No. 2 2019. hal 104.
- Andi Nurul Azisya. “Pengaruh Komunikasi dan Tim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang”. Makassar: Fakultas Ekonomi Bisnis Islam. 2014. hal 3.
- Anggraeni, Yuniarsih. “Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung”. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 2 No. 2 2017. hal 107.

- Anindhito, Supartha, Piartrini, “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 2016.
- Apriani Fajar. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol. 16 No. 1 2009.
- Aryaningtyas, Suharti. “Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 15 No. 1 2013. hal 24.
- Cahyani, Firdaus, dan Rinda. “Job Specialization dan Job Enlargement Terhadap Efektivitas Kerja”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 1 2019. hal 5.
- Dwi Prayitno. *Mandiri Belajar se*. Jakarta: Buku Kita. 2008. hal 18.
- Erawati, Darwis, Nasrillah. “Pengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga

Kabupaten Gowa”. *Jurnal Office*. Vol. 3 No. 1 2017. hal 14.

Faslah Roni, “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention PAda Karyawan PT Garda Trimitra Utama Jakarta”. *Econosains*. Vol. 8 No. 2 2010. hal 149.

Fauzi, Chaidir. “Pengaruh Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Cabang Kebon Jeruk Jakarta Barat”. *Indonesian Journal Of Economics Application*. Vol. 3 No. 1 2021.

FN Delany. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja di PT Indutri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung”. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. Tahun 2017. hal 45.

Harisantoso. “Pengukuran Kinerja Dosen Melalui EKD (Evaluasi Kerja Dosen) STKIP PGRI Situbondo Berdasarkan Persepsi Mahasiswa”. *Sainteks*. Vol. 9 No. 2 2012. hal 66.

Hartono, Setiawardani. “Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan”. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 3 No. 1 2017. hal 73.

Hasibuan. “Pengaruh Keahlian, Konsistensi, dan Kondisi Kerja Terhadap Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Pada PDAM Tirta Bina Labuhanbatu”. *Jurnal Ecobisma*. Vol. 2 No. 1 2015. hal 96.

Haskar,”Dampak Covid – 19 Terhadap Perjalanan Dan Penyelenggaraan Haji dan Umrah”. *Ensiklopedis Of Journal*. Vol. 3 No. 4 2021. hal 114.

Ida Respatiningsih, Frans. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)”. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 4 No. 3 2015. hal 59.

Khalik. “Perubahan Peran dan Transformasi Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility”. *Jurnal Kependidikan Islam*.

Larasati Sri. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. 2018. Hal 6.

Lestari, Saprini, “Pengaruh Job Enlargement, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rokan Hulu”. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Vol. 4 No. 1 2015. hal 86.

Lukiana, Darna, Muhidin. “Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Ciamis”. *Business Management And Entrepreneurship Journal*. Vol. 2 No. 4 2020. hal 104.

Lukiana, Darna, Muhidin. “Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Ciamis”. *Business Management And Entrepreneurship Journal*. Vol. 2 No. 4 2020.

Mahmud Rizan. “Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika (LAPASTIKA) Bollangi Kabupaten GOWA”. *Jurnal Cappacity STIE AMKOP Makassar*. Vol. 9 No. 3 2013. hal 412.

Mardatillah, Nasution, Ishak. “Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia dengan

Human Resource Scorecard”. *Jurnal Teknik Industr.* Vol. 1 No. 1 2013. hal 24.

Maulina. “Korelasi pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda, *Jurnal Administrasi Negara.* Vol. 2 No. 1 2014. hal 16.

Murti, Rahardjo, Riza. ”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Ditribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis.* Vol. 6 No. 2 2013.

Musaddad, Riani, “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Adaptasi Tenaga Kerja Alihdaya Frontline Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Tenaga Alihdaya”. *Media Riset Manajemen.* Vol. 1 No. 1 2018.hal 12.

Nanang Martono. *Statistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS.* Yogyakarta: Gaya Media. 2010. hal 15.

Norani, Amirullah, dan Darwis. “Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama

Kota Makassar”. *Jurnal Office*. Vol. 1 No. 1 2015. hal 2.

Nugrawati, Nugrahaseno. “Peran Kompetensi Diri Antara Job Enlargement Terhadap Job Crafting”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8 No. 1 2020. hal 141.

Pratiwi, Mappamiring, Tahir. “Kinerja Pegawai dalam Pembinaan Narapidana di Rumah Tahanan negara Kelas IIB Kabupaten Janeponto”. *Jurnal Unismuh*. Vol. 1 No. 3 2020. hal 762.

Puguh Suharto. *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta : PT. Indeks. 2019. hal 38.

Quilim, Taroreh, Nelwan. “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK cabang ternate Maluku Utara”. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 1 2016. hal 1357.

Rahadian, Kencana. “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur

Kabupaten Bogor”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. Vol. 8 No. 2 2016. hal 193.

Rahman, Rahim, Elfiansyah, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT PLN (persero) Wilayah SULSELRABAR”. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 4 No. 3 2018. hal 324.

Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2003.

Rohmat, Hidayati, Asiyah. “Pengaruh Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kpp Pratama Malang Selatan”. *Jurnal RIset Manajemen*. Vol. 9 No. 3 2020.

Sari, Yuniarti, Safitri. “Evaluasi Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Organisasi , Proses, dan Staf Berbasis AHP dan OMAX”. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 19 No. 1 2018. hal 49.

Setiawan. “Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo”. *AGOR*. Vol. 2 No. 1 2014. hal 1.

Setiyowati. “Analisa Evaluasi Kinerja Pegawai Untuk Promosi jabatan Menggunakan

Model Hybrid GAP Analysis – AHP”.
Jurnal. Yogyakarta: Fakultas Informatika
dan Komputer. 2013. hal 22.

Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiarsa Indonesia. 1990. hal 71.

Soyan Hadi, Fachrudy. “Pengaruh *Job Spesification* dan *Self Actualication Needs* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Smart di Mojokerto”. *Jurnal of Sustainability Business Research*. Vol. 2 No. 2 2021. hal 29.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. 2016. hal 7.

Supriyatno dan Jin. “Analisis Pengaruh Kepuasan Pengguna Public Computer Terhadap Efisiensi Dan Efektifitas Mahasiswa Trisakti School Of Management”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 8 No. 2 2006, hal 116.

Syahrial. “Dampak Covid -19 Terehadap Tenaga Kerja di Indonesia”. *Jurnal NERS*. Vol. 4 No. 2 2020. hal 23.

- Tanan, Duri. “Analisis Rasio Untuk Pengukuran Kinerja Keuangan dan Evaluasi Kinerja Keuangan Pemerintah (Studi Kasus Pemerintah Kota Jayapura)”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 6 No. 1 2018. hal 93.
- Tua Marihot Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasino. 2002. hal 2.
- Utama, Mansur, Slamet. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung – Malang)”. *Jurnal Riset dan Manajemen*. Malang: Fakultas Ekonomi. 2017. hal 46.
- Veronika, Sasmita. “Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel Diponegoro Yogyakarta”. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*. Vol. 4 No. 1 2018. hal 70.
- Waruru. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1 No. 3 2018. hal 282.