



## **JOB SPECIALIZATION DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA**

**Anita Cahyani, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tina Kartika Rinda**

[anitacahyani70@gmail.com](mailto:anitacahyani70@gmail.com), [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id),

[lailyrinda@yahoo.com](mailto:lailyrinda@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Koefisien korelasi *Job Specialization* sebesar 0,416 yang berarti hubungan sedang. Hasil dari Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh *Job Specialization* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 16,5% dengan Analisa Regresinya  $Y = 22,146 + 0,438 X_1$ . Karena  $T_{hitung} = 4,533 > T_{tabel} = 1,660$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* dan terhadap Efektivitas Kerja.

Koefisien korelasi *Job Enlargement* sebesar 0,833 yang berarti hubungan sangat kuat. Hasil dari Koefisien Determinasi yang diketahui bahwa pengaruh *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 69,1% dengan Analisa Regresinya  $Y = 6,380 + 0,853 X_2$ . Karena  $T_{hitung} = 14,922 > T_{tabel} = 1,660$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil analisis Korelasi *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja sebesar 0,834 hal ini menunjukkan hubungannya sangat kuat. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan sebesar 68,9%. Persamaan regresinya  $Y = 5,803 + 0,025 X_1 + 0,841 X_2$ . Karena  $F_{hitung} = 110,427 > F_{tabel} = 3,09$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja.

Kata kunci : *Job Specialization*, *Job Enlargement* dan Efektivitas Kerja

## I. Pendahuluan

n

### Latar Belakang

Dewasa ini, banyak perusahaan pemerintah maupun swasta telah menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting, selain sebagai asset organisasi, manajemen sumber daya manusia juga menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan perusahaan dengan menghubungkan segenap pikiran, tenaga, keahlian dan kreativitas untuk kelangsungan perusahaan tersebut.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap kualitas manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya

manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Sehingga menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional agar karyawan dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan, serta pengembangan karir.

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai aktivitas yang memiliki beragam karakteristik yang

membedakan suatu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut diperlukan spesialisasi atau pembagian kerja agar dapat dikerjakan dengan baik. Menurut Stephen dan Mary (2013: 239), Spesialisasi kerja merupakan pembagian kegiatan pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang terpisah. Pekerjaan individu berspesialisasi dalam melakukan satu bagian aktivitas pekerjaan alih-alih keseluruhan aktivitas pekerjaan agar output kerjanya bertambah. Selain itu spesialisasi pekerjaan juga akan menciptakan para karyawan menjadi ahli dalam bidang pekerjaannya sehingga berakibat meningkatnya efektivitas kerja.

Selain pembagian kerja, dalam peningkatan efektivitas kerja dibutuhkan perluasan kerja yang bertujuan untuk menghentikan pembagian kerja yang berlebihan dan menghindari sifat monoton. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 37), Perluasan pekerjaan adalah memperbanyak tugas atau pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang masih tetap, tambahan pekerjaan dapat dikerjakan. Penambahan variasi pekerjaan

terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan

harus benar-benar berdasarkan volume kerja dan tanggung jawab yang sama sehingga dapat dihindarkan pembentukan satuan organisasi yang hanya berdasarkan keinginan untuk mendudukan seseorang pada posisi tertentu yang akan menghambat tercapainya efektivitas kerja karyawan.

Untuk mencapai ke arah efektivitas kerja yang tinggi, maka perusahaan harus mengelola pembagian kerja yang tepat dan memperhatikan pemekaran kerja karyawan, karena dua hal tersebut berpengaruh sebagai pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif untuk menghasilkan efektivitas kerja.

Dengan demikian, seorang atasan atau pimpinan dalam suatu perusahaan harus dapat mengawasi apakah pekerjaan para pegawainya baik atau tidak, karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif apabila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya dan tanggung jawabnya.

### **Perumusan Masalah**

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh *Job Specialization* (pembagian kerja) dan *Job Enlargement* (perluasan

pekerjaan) terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat. Yang dirumuskan sebagai berikut : Apakah *job specialization* (pembagian kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat ?, Apakah *job enlargement* (perluasan kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat ?, Apakah *job specialization* (pembagian kerja) dan *job enlargement* (perluasan pekerjaan) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat ?

### **Tujuan dan manfaat penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job specialization* (pembagian kerja) terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job enlargement* (perluasan kerja) terhadap efektivitas kerja

pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job specialization* (pembagian kerja) dan *job enlargement* (perluasan kerja) terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat. (Muhlis, Soepeno, & Rachmatulaily, 2018)

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat untuk mengetahui pengaruh *job specialization* (pembagian kerja) dan *job enlargement* (perluasan kerja) terhadap efektivitas kerja pegawai.

## **II. Tinjauan Pustaka**

### ***Job Specialization***

Menurut Manullang (2015: 66), Pembagian kerja adalah keharusan sebab tanpa adanya pembagian kerja kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas menjadi amat besar.

### ***Manfaat Job Specialization***

Menurut Goerge R. Terry dan Leslie W. Rue (2015: 84),

Manfaat pembagian kerja horisontal memiliki keuntungan-keuntungan yaitu Lebih sedikit kecakapan yang diperlukan seseorang, Lebih mudah untuk memperinci kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk penyaringan atau tujuan-tujuan latihan, mengulangi atau mempraktekkan kerja yang sama mengembangkan kemahiran, penggunaan kecakapan-kecakapan secara efisien terutama sekali dengan menggunakan kecakapan-kecakapan terbaik setiap pekerja, kemampuan untuk beroperasi bersama-sama, dan lebih banyak terdapat keseragaman dalam produksi akhir, jika setiap potong selalu diproduksi oleh orang yang sama.

### ***Indikator Job Specialization***

Menurut Fathoni (Berlyanta, 2015: 18), Untuk mengukur spesialisasi kerja digunakan tiga indikator yaitu penempatan karyawan, beban kerja dan pembagian pekerjaan.

### ***Job Enlargement***

Menurut Wilson Bangun (2012: 98), Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama

dengan pekerjaan yang lainnya.

### **Tujuan *Job Enlargement***

Menurut Wilson Bangun (2012: 98) , Keanekaragaman pekerjaan akan menambah fungsi, sehingga dapat mengurangi kebosanan kerja. Kebutuhan psikologi dan sosial manusia akan terpenuhi dengan menambah fungsi pekerjaan, karena memperhatikan kepuasan kerja.

### **Pedoman *Job Enlargement***

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

### **Efektivitas Kerja**

Menurut T.Hani Handoko (2015: 07), Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain,

seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Steers (Edy Sutrisno, 2015: 148), Mengemukakan ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi, karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan eksternal dan internal, karakteristik karyawan, yang meliputi ketertarikan pada organisasi dan prestasi dan kebijakan praktek manajemen.

### **Kriteria Efektivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2015: 149-151) ada beberapa kriteria dalam efektivitas kerja diantaranya yaitu produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), kepuasan (*satisfaction*), adaptasi (*adaptiveness*) dan perkembangan (*development*).

### III. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan *Job Specialization*, indikator yang menunjukkan *Job Enlargement* dan indikator yang menunjukkan Efektivitas Kerja. juga dalam hal ini dikaji signifikansi dari pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja. Lokasi penelitian adalah di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat. Yang dilakukan di Jl. Permata No. 1, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, 13650. Penelitian ini dilakukan pada Bulan April 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran mengenai konsep melalui operasionalisasi variabel. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah : *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan *job enlargement* ( $X_2$ ) sebagai *independent variable* (variabel bebas), kemudian *dependent variable* (variabel terikat) adalah efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ). Dari variabel tersebut maka ditetapkan indikatornya, setelah itu

membuat angket kuesioner sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan indikator tersebut dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tersebut akan dijadikan item-item instrumen yang dapat dibuat pernyataan atau pertanyaan dalam skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penilaian dan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) Skor 5, Setuju (S) Skor 4, Netral (N) Skor 3, Tidak Setuju (TS) Skor 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Sugiyono (2015: 80) Sampling kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah

(kuota) yang diinginkan. Dalam penelitian ini sampel ditentukan sebanyak 100 responden dikarenakan keterbatasan waktu, tempat, dan biaya. Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai perubahan yang ingin diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi ada objek penelitian. Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk moment dengan melihat korelasi antar item pertanyaan jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada nilai signifikasi yang ditetapkan maka dinyatakan valid sementara jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  pada signifikasi yang ditetapkan maka dinyatakan tidak valid. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat

dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program komputer. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dan Jika nilai *Alpha*  $> 0,60$  maka reliabel.

#### **IV. Hasil Dan Pembahasan**

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Keseluruhan item variabel penelitian *Job Specialization*, *job enlargement* dan efektivitas kerja mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dan  $n = 100$  dapat diperoleh  $r_{tabel} = 0,195$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan melihat *Cronbach's Alpha* maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner *Job Specialization*, *job enlargement* dan efektivitas kerja adalah reliabel dan dapat diterima.

## Uji Asumsi Klasik

Data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $J$  *ob Specialization*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,097., *Asymp. Sig. (2-tailed)* *job enlargement*  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,089, dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* efektivitas kerja  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,319. Nilai signifikansi variabel Efektivitas Kerja (Y) berdasarkan variabel *Job Specialization* ( $X_1$ ) = 0,182  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang sama atau homogen. Sedangkan nilai signifikansi variabel Efektivitas Kerja (Y) berdasarkan variabel *Job Enlargement* ( $X_2$ ) = 0,000  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variabel yang tidak sama atau tidak homogen. Pada uji linieritas diperoleh nilai variabel *Job Specialization* dengan Efektivitas Kerja adalah  $F_{hitung} = 0,830 < F_{tabel} = 3,94$  dan nilai variabel *Job Enlargement* ( $X_2$ ) dengan Efektivitas Kerja adalah  $F_{hitung} = 1,303 < F_{tabel} = 3,94$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan diantara keduanya.

## Analisis Pengaruh Antara *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan Efektivitas Kerja (Y)

## Analisis Korelasi

Nilai  $R = 0,416$  terletak pada interval 0,400 – 0,590 (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap *Job Specialization*) dan Y (persepsi terhadap Efektivitas Kerja) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila  $X_1$  naik maka Y juga naik.

## Analisis Regresi

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 22,146 + 0,438 X_1$ . Interpretasi atau konstanta sebesar 22,146, berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (*Job Specialization*) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Efektivitas Kerja) adalah 22,146. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (*Job Specialization*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel Y (Efektivitas Kerja) adalah 22,146. Variabel  $X_1$  (*Job Specialization*) sebesar 0,438 ini berarti pengaruh *Job Specialization* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  *Job Specialization* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Efektivitas Kerja) sebesar 0,438.

## Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi sebesar 0,173 atau (17,3%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,165 atau (16,5%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,165 atau (16,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Job Specialization* terhadap Efektivitas Kerja sebesar 16,5% sedangkan sisanya 83,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

$T_{hitung} = 4,533 > T_{tabel} = 1,660$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

#### **Analisis Pengaruh Antara *Job Enlargement* ( $X_2$ ) dan Efektivitas Kerja ( $Y$ )**

#### **Analisis Korelasi**

Nilai  $R = 0,833$  terletak pada interval 0,800 – 1,000 (Sangat kuat), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (persepsi terhadap *Job Enlargement*) dan  $Y$

(persepsi terhadap Efektivitas Kerja) adalah Sangat kuat dan positif. Berarti apabila  $X_2$  naik maka  $Y$  juga naik.

#### **Analisis Regresi**

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 6,380 + 0,853 X_2$ , berarti apabila variabel bebas  $X_2$  (*Job Enlargement*) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) adalah 6,380. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_2$  (*Job Enlargement*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) adalah 6,380. Variabel  $X_2$  (*Job Enlargement*) sebesar 0,853 ini berarti pengaruh *Job Enlargement* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  *Job Enlargement* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) sebesar 0,853.

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi sebesar 0,694 atau (69,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,691 atau (69,1%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi

yang disesuaikan sebesar 0,691 atau (69,1%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

$T_{hitung} = 14,922 > T_{tabel} = 1,660$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Enlargement* ( $X_2$ ) dan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

### **Analisis Pengaruh Antara *Job Specialization* ( $X_1$ ), *Job Enlargement* ( $X_2$ ) dan Efektivitas Kerja ( $Y$ )**

#### **Analisis Korelasi**

Nilai  $R = 0,834$  terletak pada interval 0,800 – 1,000 (Sangat kuat), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap *Job Specialization*) dan variabel  $X_2$  (persepsi terhadap *Job Enlargement*) dan  $Y$  (persepsi terhadap Efektivitas Kerja) adalah Sangat kuat dan positif. Berarti apabila  $X_1$  dan  $X_2$  naik maka  $Y$  juga naik.

#### **Analisis Regresi**

Persamaan regresi yang

terbentuk adalah  $Y = 5,803 + 0,025 X_1 + 0,841$

$X_2$ , Berarti apabila variabel bebas  $X_1$  (*Job Specialization*) dan  $X_2$  (*Job Enlargement*) sama dengan nol, maka besarnya variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) adalah 5,803. Dengan kata lain, jika variabel bebas  $X_1$  (*Job Specialization*) dan  $X_2$  (*Job Enlargement*) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) adalah 5,803. Variabel  $X_1$  (*Job Specialization*) sebesar 0,025 ini berarti pengaruh *Job Specialization* ( $X_1$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_1$  *Job Specialization* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) sebesar 0,025. Variabel  $X_2$  (*Job Enlargement*) sebesar 0,841 ini berarti pengaruh *Job Enlargement* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel  $X_2$  *Job Enlargement* sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel  $Y$  (Efektivitas Kerja) sebesar 0,841.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi sebesar 0,695 atau (69,5%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,689 atau

(68,9%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,689 atau (68,9%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan *Job Enlargement* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 68,9% sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

$F_{hitung} = 110,427 > F_{tabel} = 3,09$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan *Job Enlargement* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

### V. Kesimpulan Dan Saran

#### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan tentang Pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Specialization* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional

(BKKBN) Pusat menunjukkan nilai  $R = 0,416$  terletak pada interval 0,400 – 0,590 (Sedang), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Specialization* terhadap Efektivitas Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,173 atau (17,3%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,165 atau (16,5%). Hasil analisis regresi  $Y = 22,146 + 0,438 X_1$  dan uji T hipotesis persial dengan  $T_{hitung} = 4,533 > T_{tabel} = 1,660$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

2. Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat menunjukkan nilai  $R = 0,833$  terletak pada interval 0,800 – 1,000 (Sangat kuat), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,694 atau (69,4%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,691 atau (69,1%). Hasil analisis regresi  $Y = 6,380 + 0,853 X_2$  dan uji T hipotesis persial dengan  $T_{hitung} = 14,922 > T_{tabel} = 1,660$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Enlargement* ( $X_2$ )

dan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

3. Pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat menunjukkan nilai  $R = 0,834$  terletak pada interval  $0,800 - 1,000$  (Sangat kuat), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas

Kerja dengan hasil koefisien determinasi sebesar  $0,695$  atau ( $69,5\%$ ) dan koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,689$  atau ( $68,9\%$ ). Hasil analisis regresi  $Y = 5,803 + 0,025 X_1 + 0,841 X_2$  dan uji F hipotesis simultan dengan  $F_{hitung} = 110,427 > F_{tabel} = 3,09$  berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Specialization* ( $X_1$ ) dan *Job Enlargement* ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Kerja (Y).

### Saran

Saran dari hasil pembahasan tentang Pengaruh *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat sebagai berikut :

1. Variabel *Job Specialization* yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya instansi dapat mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan spesialisasi kerja yang di perlukan didalam instansi agar output kerja pegawai bertambah.
2. Variabel *Job Enlargement* yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut, diharapkan dapat mengurangi spesialisasi kerja yang berlebihan sehingga para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi secara efektif.
3. Persepsi responden terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat menunjukkan angka sebesar  $4.046$  dalam kategori sedang, agar dapat terciptanya efektivitas kerja yang baik dalam bekerja pimpinan diharapkan dapat memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian akan menghasilkan prestasi dan semangat kerja yang merangsang karyawan berusaha lebih keras dalam

mencapai tujuan dan sasaran instansi.

4. Variabel *Job Specialization* dan *Job Enlargement* terhadap Efektivitas Kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang berbanding lurus dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengganti variabel dalam penelitian dengan variabel lain misalnya *job enrichment*, *job design* dan *job rotation* agar dapat mengukur efektivitas kerja secara lebih mendalam dan dapat menciptakan temuan baru di bidang efektivitas kerja

## Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Erlangga.*
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen (Edisi Kedua).*
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2015). *Manajemen Personalialia. Edisi ketiga.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Muhlis, M., Soepeno, & Rachmatulaily. (2018). Pelatihan dan Pemasivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 45–56.*
- Robbins, P. S., & C., M. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh (Jilid 1).* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Prenada Media Group.