

**PENGARUH MEMPERKAYA PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. X DI SURABAYA**

KK
B 13 / 03
Nai
P

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

DIAJUKAN OLEH

ALMAIDAH NAILA

No. Pokok : 049611152 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

SKRIPSI

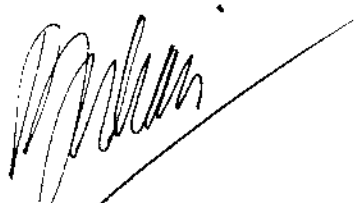
**PENGARUH MEMPERKAYA PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. X DI SURABAYA**

**DIAJUKAN OLEH
ALMAIDAH NAILA**

No. Pokok : 049611152 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



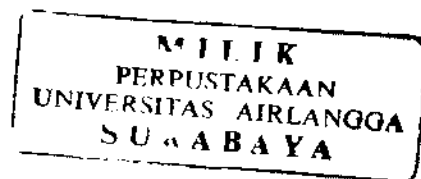
Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, MSi
N I P. 132. 086. 405

TANGGAL 28-11-02

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. H. AMIRUDDIN, SE
N I P. 130. 604. 268



TANGGAL 16-12-02

ABSTRAKSI

Dalam perusahaan periklanan, memperkaya pekerjaan dapat dilakukan dengan memberikan tambahan pekerjaan-pekerjaan baru yang menarik dan menantang atau tanggungjawab baru bagi para karyawannya. Atau membuat pekerjaan-pekerjaan yang semula rutin menjadi lebih menyenangkan. Memperkaya pekerjaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan dari karyawan dengan memberi mereka peluang/kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih menarik dan lebih bertanggungjawab. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel memperkaya pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT X di Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, variabel yang diteliti adalah variabel bebas (X) yang terdiri dari : variasi keahlian (X1), identitas pekerjaan (X2), tingkat kepentingan pekerjaan (X3), otonomi (X4), dan umpan balik (X5) dan variabel terikat (Y), yaitu variabel kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,019 + 4,140 X1 + 2,566 X2 + 3,215 X3 + 2,777 X4 + 6,223 X5$$

Hasil uji F terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas memperkaya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian (X1), identitas pekerjaan (X2), tingkat kepentingan pekerjaan (X3), otonomi (X4), dan umpan balik (X5) terhadap variabel terikat kinerja (Y) karyawan periklanan. Besarnya variasi variabel kinerja (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari variasi keahlian (X1), identitas pekerjaan (X2), tingkat kepentingan pekerjaan (X3), otonomi (X4), dan umpan balik (X5) adalah sebesar 77 %. Sedangkan sisanya sebesar 23 % di jelaskan oleh faktor-faktor di luar model.

Dengan diketahui bahwa faktor memperkaya pekerjaan yang terdiri dari variasi keahlian, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka pihak manajemen PT. X Surabaya apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan menitik beratkan kebijaksanaan manajemennya pada ke-lima faktor tersebut diatas.