

**PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KECAMATAN ILIR TIMUR 1  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**M. Hasan Barsi**

**NPM : 1411110117**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : M. Hasan Basri  
Nomor Pokok/Npm : 1411110117  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 5 Oktober 2020 Pembimbing I

Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 5 Oktober 2020 Pembimbing II

Dwi Riana, SE, M.AB  
NIDN : 0220109001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 5 Oktober 2020



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 020506401

338/PS/DFE/20

## PERNYATAAN BEBAS FLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Hasan Basri

NPM : 1411110117

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul “Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang” adalah hasil pekerjaan dan ide saya, pendapat atau materi dari sumber lain dikutip dengan penulisan referensi yang sesuai.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan saya bersedia menanggung resiko dan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

<sup>5</sup>  
Palembang, September 2020

Yang Membuat Pernyataan



M. Hasan Basri

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Hirobbil Alamin,

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Palembang*”. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW dan keluarga beserta para sahabat dan umat yang meyakinkannya.

Penulis skripsi ini banyak dibantu semua pihak terutama kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberi dukungan baik berupa material maupun spiritual, penulis mengucapkan terima kasih atas dorongan dan doa restu serta kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, namun atas bantuan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis dalam kesempatan ini pula berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu DR.Ir.Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana,SE,M.Si Selaku ketua pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dwi Riana,SE,M.AB Selaku Anggota pembimbing penyusunan skripsi.
6. Bapak Ridwan dan ibu Nurhayati selaku kedua orang tuaku, serta saudara-saudaraku yang telah memberikan bimbingan dan semangat serta doa yang

tulus kepada saya selama saya menyelesaikan skripsi dan memberikan dukungan moril dan material menjalankan hidup didunia.

7. Teman-teman saya Imam, Dio, Dayat, Dodi, Rama, Taxlan, Fahmi, Putra, Abud, Uyik, Ebong dan yang lainnya. Terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seseorang yang kusayang Friska Dewi yang selalu mendoakanku, memberikan dukungan dalam membantu menyelesaikan proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini selalu mendapatkan nikmat dan karunia dari Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya, terutama penulis dan rekan-rekan mahasiswa yang akan menyusun skripsi.

Palembang, 5 September 2020

Penulis



M. Hasan Basri

## *Motto dan Persembahan*

*Motto :*

*“We’ve all got both light and dark inside us. What matters is the part we choose to act on. That’s who we really are”. –Sirius Black*

*Persembahan :*

- *Kedua Orang Tua*
- *Seluruh Keluarga Besar*
- *Teman-teman di Universitas  
Tridinanti Palembang*
- *Almamaterku, Universitas  
Tridinanti Palembang*

## ABSTRAK

**M. Hasan Basri, Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Iilir Timur 1 Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana,SE,M.Si dan Ibu Dwi Riana,SE,M.AB).**

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh deskripsi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil yaitu berjumlah 35 orang dengan teknik pengambilan sampel data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis linier berganda dengan analisis deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh deskripsi jabatan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), juga terdapat pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dan terdapat pengaruh positif deskripsi jabatan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi yang digunakan dalam penelitian ini, begitu pula dengan sampel yang digunakan. Dengan demikian, penelitian yang akan datang dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai *good corporate governance* dan kualitas audit terhadap integritas laporan keuangan.

Kata Kunci : Deskripsi Jabatan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.



## ABSTRACT

***M. hasan Basri, The Influence of Job Descriptions and Organizational Commitment on Employee Performance in the Ilir Timur 1 Palembang District Office (Under the Guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si and Mrs. Dwi Riana, SE, M.AB).***

*Employee job satisfaction is not only seen when doing work, but with aspects of employee work experience such as interactions with fellow colleagues, superiors, and the work environment. Job satisfaction is how much positive or negative feelings that employees show about their work such as the weight of a job, job placement according to their expertise, and the nature of the job that is monotonous or not.*

*This study aims to determine and analyze the effect of job descriptions and organizational commitment on employee performance. The method used in sampling is saturated sampling, where all members of the population are sampled because the population is relatively small, namely 35 people with the data sampling technique used in this study are company documents, books and records related to research. The data analysis method used is multiple linear analysis method with quantitative descriptive analysis.*

*The results of this study are that there is an influence between job description (X1) on employee performance (Y), there is also an influence between organizational commitment (X2) on employee performance (Y), and there is a positive influence between job description (X1) and organizational commitment (X2) on employee performance (Y).*

*For future research, it is suggested to look for a different and wider population scope than the population used in this study, as well as the sample used. Thus, future research can provide a more specific picture of good corporate governance and audit quality on the integrity of financial statements.*

***Keywords: Job Description, Organizational Commitment, and Employee Performance.***



## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                                | i       |
| LEMBAR PERSETUJUAN .....                           | ii      |
| KATA PENGANTAR .....                               | iii     |
| MOTTO & PERSEMBAHAN .....                          | v       |
| ABSTRAK.....                                       | vi      |
| ABSTRACT.....                                      | vii     |
| DAFTAR ISI.....                                    | viii    |
| DAFTAR TABEL.....                                  | xi      |
| DAFTAR GAMBAR .....                                | xii     |
| RIWAYAT HIDUP .....                                | xiii    |
| BEBAS PLAGIAT.....                                 | xiv     |
| <br>   |         |
| BAB I PENDAHULUAN.....                             | 1       |
| 1.1 Latar Belakang .....                           | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                           | 5       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                        | 5       |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                       | 6       |
| <br>   |         |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                      | 7       |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                          | 7       |
| 2.1.1 Pengertian Deskripsi Jabatan.....            | 7       |
| 2.1.2 Elemen-Elementer Deskripsi jabatan .....     | 11      |
| 2.1.3 Manfaat Deskripsi Jabatan .....              | 12      |
| 2.1.4 Indikator Deskripsi Jabatan .....            | 13      |
| 2.1.5 Pengertian Komitmen Organisasi.....          | 13      |
| 2.1.6 Dimensi Komitmen Organisasi .....            | 14      |
| 2.1.7 Manfaat Komitmen Organisasi .....            | 15      |
| 2.1.8 Indikator Komitmen Organisasi .....          | 15      |
| 2.1.9 Pengertian Kinerja Pegawai .....             | 16      |
| 2.1.10 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai ..... | 17      |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....       | 18        |
| 2.3 Kerangka Berfikir .....                  | 20        |
| 2.4 Hipotesis .....                          | 21        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>       | <b>22</b> |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....        | 22        |
| 3.1.1 Tempat Penelitian .....                | 22        |
| 3.1.2 Waktu Penelitian .....                 | 22        |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 22        |
| 3.2.1 Sumber Data .....                      | 22        |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....          | 23        |
| 3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....     | 23        |
| 3.3.1 Populasi .....                         | 23        |
| 3.3.2 Sampel .....                           | 25        |
| 3.3.3 Sampling .....                         | 25        |
| 3.4 Rancangan Penelitian .....               | 27        |
| 3.5 Variabel dan Definisi variabel .....     | 27        |
| 3.5.1 Variabel Penelitian .....              | 27        |
| 3.5.2 Definisi Operasional .....             | 28        |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....               | 29        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                    | 30        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas .....                 | 30        |
| 3.7 Teknik Analisis Data .....               | 31        |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 31        |
| 3.7.2 Analisis Korelasi .....                | 31        |
| 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....  | 32        |
| 3.7.4 Uji Hipotesis .....                    | 33        |
| 3.7.4.1 Uji t .....                          | 33        |
| 3.7.4.2 Uji F .....                          | 34        |

|  |        |
|--|--------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN .....  | 35     |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 35     |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Ilir Timur 1 .....                                      | 35     |
| 4.1.2 Visi dan Misi.....   | 35     |
| 4.1.2.1 Visi.....  | 35     |
| 4.1.2.2 Misi .....   | 36     |
| 4.1.3 Struktur Organisasi & Uraian Tugas.....  | 36     |
| 4.1.3.1 Struktur Organisasi .....  | 36     |
| 4.1.3.2 Uraian Tugas .....   | 37     |
| 4.1.4 Kegiatan Kantor Camat Ilir Timur 1.....  | 38     |
| 4.1.5 Statistik Deskriptif .....   | 39     |
| 4.1.6 Uji Instrumen Penelitian .....   | 40     |
| 4.1.6.1 Uji Validitas .....  | 40     |
| 4.1.6.2 Uji Reliabilitas .....   | 42     |
| 4.1.7 Regresi Linear berganda .....  | 43     |
| 4.1.8 Uji Koefisien Korelasi .....   | 45     |
| 4.1.9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....   | 46     |
| 4.1.10 Uji Hipotesis.....  | 47     |
| 4.1.10.1 Uji t (Parsial) .....   | 47     |
| 4.1.10.2 Uji F (Simultan).....   | 48     |
| 4.2 Pembahasan.....  | 49     |
| 4.2.1 Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi<br>Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 49     |
| 4.2.2 Pengaruh Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai.....                             | 49     |
| 4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....                           | 50     |
| <br>BAB V KESIMPULAN.....  | <br>52 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 52     |
| 5.2 Saran-Saran .....  | 52     |
| <br>DAFTAR PUSTAKA .....   | <br>54 |
| LAMPIRAN.....  | 56     |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan .....       | 19      |
| Tabel 3.1 Nama dan jabatan Pegawai .....           | 24      |
| Tabel 3.2 Nama dan Jabatan Pegawai.....            | 26      |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....       | 28      |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....      | 39      |
| Tabel 4.2 Variabel Deskripsi Jabatan (X1).....     | 41      |
| Tabel 4.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2).....   | 41      |
| Tabel 4.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....        | 42      |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....              | 43      |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear berganda.....   | 43      |
| Tabel 4.7 Uji Koefisien Korelasi .....             | 45      |
| Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )..... | 46      |
| Tabel 4.9 Uji t .....                              | 47      |
| Tabel 4.10 Uji F .....                             | 48      |

## DAFTAR GAMBAR

|                                      | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....    | 20      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi ..... | 37      |

## **RIWAYAT HIDUP**

**M. Hasan Basri**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 04 November 1995 dari Ayah Ridwan Ismail dan Ibunda Nurhayati. Anak terakhir dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 38 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 43 Palembang dan Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMK Muhammadiyah 2 Palembang. Selanjutnya saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2014.

Palembang, September 2020

M. Hasan Basri

## PERNYATAAN BEBAS FLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Hasan Basri

NPM : 1411110117

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi dengan Judul "Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur I Palembang" adalah hasil pekerjaan dan ide saya, pendapat atau materi dari sumber lain dikutip dengan penulisan referensi yang sesuai.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk diketahui oleh pihak yang berkepentingan dan saya bersedia menanggung resiko dan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020

Yang Membuat Pernyataan



M. Hasan Basri



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin sangat penting, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana menggunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberi manfaat yang besar kepada organisasi, team, maupun individu.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena Pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi selalu berupaya untuk memperoleh Pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik.

Sebagai implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan oleh kantor kecamatan Ilir Timur 1 Palembang , maka kinerja pegawai dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel, agar secara organisasi mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Kecamatan Ilir Timur 1 adalah salah satu Kecamatan yang ada dikota Palembang , Provinsi Sumatera Selatan. Melalui kantor Kecamatan Ilir Timur 1 ini , warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan, yang sering dibuat terkait dengan penertiban Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin untuk menutup jalan atau acara, pengesahan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahan permohonan cerai, belum menikah, dan nikah. Dan masih banyak lagi fungsi dan tugas dari kecamatan Ilir Timur 1 Palembang ini.

Mondy, (95:2008) menyatakan Pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik jika Pegawai mengetahui secara jelas tugas dan kewajiban yang harus dilakukannya. Deskripsi Jabatan adalah dokumen yang memberikan informasi berkenaan dengan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Uraian pekerjaan yang jelas dapat memberikan ketegasan dan standar tugas yang dilakukan oleh Pegawai sehingga tidak terjadi kebingungan dan kesalahpahaman. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Selain itu terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan. Menurut Hansen dan Mowen (2007) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (planning), mengendalikan (controlling), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan (Baird and Wang, 2010).

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins and Judge, 2015). Menurut Siagian (140:2012) penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Cara penanggulangan stres kerja secara individu salah satunya yaitu, dengan dukungan sosial terutama orang yang terdekat.

Selain itu Velnampy (2018) dalam studinya tentang perilaku kerja dan kinerja pegawai menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena peningkatan keterlibatan kerja dan kinerja yang lebih tinggi juga membuat orang merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap organisasi. Dan dari hasil penelitian Hairina (2013), Shinta Tanuhihardjo, Abdul Hakim, Iran Noor dan Heru Suprpto terbukti bahwa Deskripsi Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Giyarto (2015) Deskripsi Jabatan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja, yang artinya jika uraian pekerjaan yang berisi wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas kerja, dan standar hasil kerja dikurangi maka maka efektivitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, dan keadilan akan meningkat. Dan menurut Tella, A., Ayeni, C. O., dan Popoola, S. O (2017) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya jika peserta organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lain namun menerima lebih sedikit penghargaan, mereka mungkin memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekan kerja.

Adanya perbedaan pendapat antara deskripsi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja membuat peneliti ingin meneliti topik ini lebih lanjut. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Deskripsi jabatan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang?
2. Apakah Deskripsi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Deskripsi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dilingkungan kuliah maupun organisasi.

Adapun manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal kinerja pegawai sebuah organisasi.
2. Bagi perusahaan yaitu dapat melihat bagaimana setiap pegawainya mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mengevaluasi hal-hal yang dianggap perlu untuk diperbaiki khususnya dalam manajemen sumber daya manusia
3. Bagi peneliti lain yaitu sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian tentang pentingnya deskripsi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Robbins, P . S., & Judge, A. T. (2015): *Perilaku Organisasi*. (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.

<http://damandiri.or.id/>. Diakses pada 15 Juni 2020 pukul 23:15

Colquitt, LePine and Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 4<sup>th</sup> Edition. London: Mc Graw, 2013.

Edizal, et.al., 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Cetakan Kelima, Edisi Pertama, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.

Hasibuan, H.Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

<http://globallavebookx.blogspot.co.id/2014/07/pengertian-job-description-menurut-para.html>. Diakses pada 16 Juli 2020 pukul 9:18 WIB.

<http://jurnalmahasiwa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13575>.

Diakses pada 16 Juli 2020 Pukul 9:50 WIB.

<http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/223>. Diakses pada 19 Juli 2020 Pukul 20:15 WIB.

[http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen\\_Organisasi](http://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_Organisasi). Diakses pada 20 Juli 2020 Pukul 21:29 WIB.

I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta.



Santoso, Yussy, dan Ronnie R.Rasman, 2015, *Organization Design and Job Analysis*, PT Elex Media Komputindo: Jakarta.

Suwanto dan Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta: Bandung.

<http://blogartikelilmiah.blogspot.com/2017/12/pengertian-job-description-menurut-para.html> Diakses pada 20 Juli 2020 Pukul 22:29 WIB.