

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN *MERCHANDISE* PT.JMPS
(JAYA MASAWAN PUTRA SEJAHTERA)
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

MARISA MENTARI AGUSTINA PUSDIHAYATI


NPM.160.111.0528

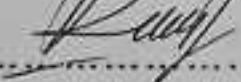
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Marisa Mentari Agustina Pusdihayati
Nomor Pokok/NPM : 1601110528
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Juduk Skripsi : PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MERCHANDISE PT.JMPS (JAYA
MASAWAN PUTRA
SEJAHTERA) PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18 Juni 2020 Pembimbing I : 
Wartono, S.E, M.Si
NIDN : 0231105501

Tanggal 15 Juni 2020 Pembimbing II : 
Royda, S.E, M.Si
NIDN : 0226128701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marisa Mentari Agustina Pusdihayati
Nomor Pokok/ NPM : 160.111.0528
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Merchandise* PT.JMPS (Jaya Masawan Putra Sejahtera) Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik di lingkungan Universitas Tridinanti.
2. Skripsi ini adalah penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari TIM Pembimbing Skripsi dan pengolahan data yang ditentukan oleh Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti.
3. Meskipun pada Perguruan Tinggi lainnya sudah pernah dibahas variabel yang sama seperti dalam Skripsi saya, namun karena hasil penelitian terdahulu yang sering berbeda satu sama lain yang membuat saya tertarik untuk membahasnya lagi.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bila dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2020



Marisa Mentari Agustina Pusdihayati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Analisis Jabatan.....	12
2.1.3 Deskripsi Pekerjaan.....	13
2.1.3.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan.....	13
2.1.3.2 Indikator Deskripsi Pekerjaan	14
2.1.3.3 Manfaat Deskripsi Pekerjaan	15
2.1.3.4 Susunan Deskripsi Pekerjaan	17
2.1.4 Komitmen Karyawan	18

2.1.4.1	Pengertian Komitmen Karyawan	18
2.1.4.2	Dimensi-dimensi Komitmen Karyawan.....	19
2.1.4.3	Faktor-faktor Komitmen Karyawan	20
2.1.5	Kepuasan Kerja	21
2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	21
2.1.5.2	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	22
2.1.5.3	Teori Kepuasan Kerja	24
2.2	Hubungan Deskripsi Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.....	26
2.3	Hubungan Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja	27
2.4	Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
2.5	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6	Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian.....	31
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	31
3.3	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.3.1	Sumber Data.....	32
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel dan Sampling.....	35
3.5	Rancangan Penelitian	36
3.6	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.6.1	Variabel Operasional.....	36
3.6.2	Definisi Operasional.....	37
3.7	Instrumen Penelitian.....	39
3.8	Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1	Uji Normalitas	41
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.2.1	Uji Multikolinieritas.....	42
3.8.2.2	Uji Autokorelasi	42
3.8.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.8.3	Koefisien Korelasi	43
3.8.4	Analisis Deskriptif	44
3.9	Uji Hipotesis	45

3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.9.2	Uji Simultan (Uji F)	46
3.9.3	Uji Parsial (Uji T).....	47
3.9.4	Koefesien Determinasi	47
3.10	Sistematika Penulisan.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.3	Struktur Organisasi.....	54
4.1.4	Pembagian Tugas	56
4.2	Hasil Pembahasan	58
4.2.1	Karakteristik Responden	58
4.3	Uji Instrumen	62
4.3.1	Uji Validitas	62
4.3.2	Uji Reliabilitas	65
4.4	Analisis Data	66
4.4.1	Uji Normalitas	66
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	67
4.4.3	Uji Autokorelasi	68
4.4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.4.5	Koefesien Korelasi	70
4.4.6	Analisis Deskriptif	72
4.5	Uji Hipotesis	76
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.5.2	Uji Simultan (Uji F)	77
4.5.3	Uji Parsial (Uji T).....	78
4.5.4	Koefesien Determinasi	80
4.6	Analisis Hubungan Variabel	81
4.6.1	Hubungan Variabel Deskripsi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja.....	81
4.6.2	Hubungan Variabel Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja	82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 84
5.2 Saran..... 85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	27
Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Deskripsi Pekerjaan	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Karyawan.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi	71
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel	72

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Deskripsi Pekerjaan	73
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan	74
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	75
Tbwl 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	78
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji T)	79
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefesien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir	30
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	67

ABSTRAK

MARISA MENTARI AGUSTINA PUSDIHAYATI. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Merchandise* PT.JMPS (Jaya Masawan Putra Sejahtera) Palembang. (Dibawah bimbingan Bpk. Wartono, S.E,M.Si dan Ibu. Royda, S.E,M.Si)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise*. Penelitian dilakukan pada PT.Jaya Masawan Putra Sejahtera Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 30 orang.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert yang diolah dengan program SPSS 22, melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji deskriptif, uji regresi linier berganda, uji simultan, uji parsial, dan uji determinasi. Dengan taraf signifikan 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,040 < 0,05$, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja, dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai individu secara sendiri-sendiri. Perusahaan memerlukan tenaga yang terampil dan berkompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki tugasnya masing-masing, tugas yang dilakukan oleh setiap individu mendefinisikan suatu posisi dan jabatan. Pada setiap bagian jabatan seharusnya dilengkapi dengan *job description* (deskripsi pekerjaan) karyawan yang jelas dan berkaitan dengan standar perusahaan. Menurut Ardana (2012:32) deskripsi pekerjaan ialah suatu pernyataan yang tertulis dengan meliputi wewenang, tanggung jawab, dan hubungan baik ke bawah atau pun ke atas dari suatu pekerjaan tertentu. Deskripsi pekerjaan merupakan output yang dihasilkan dari *job analysis* (analisis pekerjaan) yaitu suatu proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk

membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi pekerjaan membahas masalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, serta tanggung jawab. Setiap karyawan harus mengerti apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk mereka kerjakan. Penulisan deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi asset, sedangkan deskripsi pekerjaan dapat menjadi rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluwarsa. Dengan tertatanya deskripsi pekerjaan yang jelas akan memudahkan karyawan memahami tugas nya, yang dapat digunakan sebagai dasar dalam membangun komitmen karyawan dan yang akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Karena dari hasil pekerjaan yang dilakukan, karyawan mendapatkan umpan balik dari perusahaan.

Menurut Rivai (2014:222) komitmen kerja karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada perusahaan biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan

yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia yang diukur oleh kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Komitmen seseorang terhadap perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan (di luar *job description*). Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Karyawan akan dengan senang hati melakukan pekerjaan sebagai wujud cintanya terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi,

standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Menurut M.As'ad (2004:1) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Menurut Robbins (2002:36) sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan memiliki pengaruh penting dalam menciptakan kepuasan kerja, dimana deskripsi pekerjaan merupakan dasar yang digunakan seorang karyawan dalam bekerja, sehingga memicu rasa komitmen terhadap perusahaan agar menghasilkan kerja yang produktif dan umpan balik yang diterima sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja.

PT. JMPS (Jaya Masawan Putra Sejahtera) merupakan salah satu perusahaan retail regional yang cukup menguasai pasar di Palembang. Eksistensinya dalam berbisnis tidak perlu diragukan lagi, terbukti dengan

hadirnya 10 cabang yang dimiliki, 7 cabang di Palembang dan 3 cabang lainnya di luar kota. Dengan begitu pesatnya perkembangan perusahaan ini, maka kebutuhan akan sumber daya manusia nya pun turut meningkat demi kemajuan perusahaan ini. Suatu perusahaan pastilah memiliki bagian atau divisi di dalamnya, seperti PT. JMPS dimana Karyawan *Merchandise* merupakan salah satu divisi yang dijadikan sebagai objek pada penelitian ini. Penulis melihat bahwa deskripsi pekerjaan yang diberikan sudah sangat jelas, namun dalam kenyataannya hal-hal di luar deskripsi pekerjaan pun dapat menjadi bagian dalam pekerjaan, bahkan terkadang pekerjaan yang dilakukan tidak lagi mengikuti tahap-tahap dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan, sehingga deskripsi pekerjaan tersebut bisa dikatakan kadaluwarsa. Sebagai contoh, karyawan *Merchandise/Ast.Merchandise* hanya bertanggung jawab akan kesediaan barang yang akan dijual, baik dalam hal pengorderan barang, pembagian barang ke seluruh toko, pemberian harga jual barang dan lain-lain yang berkaitan dengan barang, namun sering juga *Merchandise/Ast.Merchandise* diberikan tanggung jawab atas masalah individu karyawan baik dalam hal mutasi tempat kerja ataupun rotasi jabatan yang notabennya itu merupakan tanggung jawab dari Manager/Ast.Manager toko yang bersangkutan. Contoh lainnya, Adm bekerja di luar *job description* yang diberikan, dalam *job description* sudah tertera apa saja yang harus dilakukan, terlampir juga daftar waktu sesuai pekerjaan apa yang dilakukan saat itu namun karena keterbatasan waktu beberapa pekerjaan tidak dilakukan

sehingga pekerjaan lain tidak selesai dan terbengkalai. Sehingga adm memilah-milah pekerjaan mana yang akan dilakukan terlebih dahulu. Hal ini menimbulkan rasa malas dan acuh tak acuh pada karyawan, karena karyawan menganggap pekerjaan dapat dilakukan dengan sesuka hati tanpa mengikuti standar perusahaan yang berlaku. Namun karyawan dihadapkan pada pilihan akan tanggung jawabnya pada pekerjaan, apakah akan menyelesaikannya dengan baik atau tidak. Bagi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, tentu akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. Salah satu faktor yang menimbulkan komitmen karyawan yaitu karyawan membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Sehingga di saat karyawan tersebut menerima umpan balik dari perusahaan yang setimpal dengan apa yang sudah dilakukannya, maka tercipta perasaan puas pada karyawan tersebut, dilihat dari umpan balik apa yang didapatkan baik itu berupa penghargaan (*reward*), insentif maupun promosi jabatan dan lain sebagainya. Dari uraian di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai “ ***Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Merchandise PT. JMPS (Jaya Masawan Putra Sejahtera) Palembang*** ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu :

1. Apakah deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang?
2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang?
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh deskripsi pekerjaan dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kepuasan *kerja* karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang.
2. Pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang.
3. Pengaruh komitmen karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *merchandise* PT. JMPS Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama dalam merancang deskripsi pekerjaan dan meningkatkan komitmen karyawan, serta sebagai bahan evaluasi kepuasan kerja pada karyawan *merchandise* PT.JMPS Palembang.
2. Untuk menambah pengalaman dalam pengetahuan tentang cara penulisan skripsi yang baik dan untuk melatih penulis agar dapat menetapkan permasalahan dan mencari solusi pemecahannya.
3. Sebagai bahan dan refferensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to Organisation*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Apriasih, Jesi. 2018. *Pengaruh Deskripsi Jabatan dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PARAMA GLOBAL INSPIRA*. Universitas Tridinanti: Palembang.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arikunto. S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya: Jakarta.
- Dale Yoder. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Yogyakarta.
- Gustina. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Emilia*. Universitas Tridinanti: Palembang.
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Cetakan Kedelapan Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Andi: Yogyakarta. Tridinanti: Palembang.

- Mathis, et.al. 2013. *Human Resource Management*. Cengage Learning: USA.
- Moekijat. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Remaja Karya: Bandung
- Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western: United States of America.
- Pengertian Kuisioner*. <https://www.sumberpengertian.id/pengertian-kuesioner>. Diakses pada tanggal 14 Desember 2019.
- Rivai, et.al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan DewiSartika, S.S. Erlangga: Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business*. Edisi Pertama dan Kedua, Salemba Empat: Jakarta.
- Sihombing, Sriana. 2015. *Analisis Jabatan Menghasilkan Deskripsi Pekerjaan*. <https://srianasihombing.wordpress.com/2015/07/30/analisis-jabatan/>. Diakses tanggal 01 Januari 2020.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansnsi Dengan SPSS*, Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer: Jakarta.
- Syaputra, Hendra. 2018, *Pengaruh Beban Kerja dan Deskripsi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tridinanti Palembang*. Universitas Tridinanti: Palembang.
- Tujuan Wawancara atau Interview serta Pengertiannya Menurut Para Ahli*, <https://www.universitaspikologi.com/2018/04/tujuan-wawancara-interview-pengertian-menurut-ahli.html>. Diakses tanggal 14 Desember 2019.

Yulista, Mela P. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ARINA MULTIKARYA P.* Universitas Tridinanti: Palembang.