

SKRIPSI
PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, ANALISA JABATAN
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SOCIOLLA PALEMBANG

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



Diajukan Oleh :

Tiara Maharani

NPM. 2001110158

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

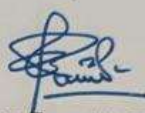
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

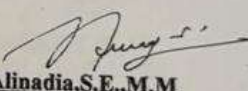
Nama : TIARA MAHARANI
Nomor Pokok/ NIM : 2001110158
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal..... 7-2-25

Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal..... 4-2-25

Pembimbing II : 
Alinadia, S.E., M.M
NIDN : 0207125901

Mengetahui,

Dekan
Tanggal..... 13-2-25

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal..... 7-2-25



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


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

/PS/DFEB/

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : TIARA MAHARANI
Nomor Pokok/ NIM : 2001110158
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang

Penguji Skripsi:

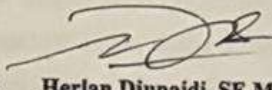
Tanggal.....
7-2-25

Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

Tanggal.....
4-2-25

Penguji I : 
Alinadia, S.E., M.M
NIDN : 0207125901

Tanggal.....
4.2.25

Penguji II : 
Herlan Djunaidi, SE, M.Si
NIDN : 0219086101

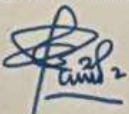
Mengesahkan,

Dekan 13-2-25
Tanggal.....

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal.....2.....2.....25



Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO

Just finish what you started. I know its getting tough, you're tired it feel impossible. Its getting harder, but finish what your started, don't forget why you even started in the first place.but you must finish what you started.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya. Dengan Ketulusan hati dan ungkapan terima kasih skripsi ini penulis persembahkan kepada :

- 1. Kedua orang tua tercinta Almarhum Bapak Rasyidi M Amin dan Ibu Iin Sawitayang telah memberikan kepercayaan kepadaku untuk melanjutkan pendidikan ketahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk anaknya, selalu memberi semangat , mengajarkan untuk selalu bersabar disetiap proses yang dilalui dan pantang menyerah dalam menggapai target kehidupan, serta tiada hentinya untuk selalu mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya disetiap langkah.**
- 2. Teruntuk Suami Saya “ Andre Yogaswara” terimakasih telah mendukung dan selalu kebersamai di dalam setiap proses saya. Semoga keluarga kita diberkahi oleh Allah dengan kehadiran anak kita “Lavanya Aretha Jazlyn”.**
- 3. Teruntuk saudariku Cindy Yolanda Amd.Kep terimakasih telah menjadi kakak yang menyayangi adikmu ini.**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Tiara Maharani
NPM : 2001110158
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 28 Januari 2025



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang”** Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Alinadia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Sociolla Palembang
8. Kepada orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2020

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang,.....November 2024

Peneliti

Tiara Maharani

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PEMBAHASAN	
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Deskripsi Pekerjaan.....	9
2.1.2 Analisa Jabatan.....	14
2.1.3 Penghargaan	29
2.1.4 Pengertian kinerja.....	36
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	42
2.3 Kerangka Berpikir	43
2.4 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.1.1 Tempat Penelitian.....	47
3.1.2 Waktu Penelitian	47

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.1 Sumber Data.....	48
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.3.3 Sampling.....	51
3.4 Rancangan Penelitian	51
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.6 Instrumen Penelitian.....	56
3.6.1 Uji Validitas	56
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.7 Teknik Analisis Data.....	57
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.2 Regresi Linier Berganda.....	59
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	60
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	60
3.7.5 Uji Simultan Signifikan (Uji F).....	61
3.7.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Sejarah Singkat PT Sociolla Bella Indonesia	64
4.1.1 Sejarah Store Sociolla Palembang Icon.....	66
4.1.2 Visi Misi Sociolla.....	69
4.1.3 Struktur Organisasi.....	70
4.1.4 Definisi Profil Identitas Responden	73
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	75
4.2.1 Hasil Uji Validitas	75
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	80
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81

4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi.....	86
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	87
4.2.6	Hasil Uji F.....	88
4.2.7	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran-saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Omzet Sociolla Palembang Icon Mall.....	3
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Job Description	14
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Job Description.....	35
Tabel 3.3 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	46
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert	49
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.4 Interval Koefisien	59
Tabel 4.1 Karateristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karateristik Responden berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.3 Karateristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Deskripsi Pekerjaan (X_1)	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Analisa Jabatan (X_2).....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Penghargaan (X_3)	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.12 Uji Analisis Liner Berganda.....	85
Tabel 4. 13 Analisa Koefisien Korelasi.....	87
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	88
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4. 1 Logo Sociolla.....	65
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sociolla.....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82

ABSTRAK

Tiara Maharani.NPM. 2001110158. Pengaruh Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah,SE.,MM dan Ibu Alinadia,S.E.,M.M)

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 35 orang karyawan PT. Sociolla Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi dan melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada hubungan antara 4 variabel yaitu: 3 variabel bebas meliputi deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil kuisioner dalam penelitian ini selanjutnya dihitung menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen keempat variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang. Hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,095, 2,685 dan 2,2832 data bebas dari gejala multikolinieritas. Uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,579 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 35 dan jumlah variabel independen 3 (K=3) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $r = 1.6528$. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(3-dU) = 3 - 1,6528 = 1,3472$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. , koefisien determinasi (R²) sebesar 0,753 hasil menunjukkan bahwa 75,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan. Variabel deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel analisa jabatan berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga variabel penghargaan berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PT. Sociolla Palembang sebaiknya tetap harus memperhatikan deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan agar tetap terjaga dengan baik kinerja karyawan.

Kata Kunci : Deskripsi pekerjaan, Analisa Jabatan, Penghargaan dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Tiara Maharani.NPM. 2001110158. The Influence of Job Description, Job Analysis and Rewards on Employee Performance of PT. Sociolla Palembang (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mrs. Alinadia, SE, MM)

This thesis aims to determine the influence of job description, job analysis and rewards on employee performance of PT. Sociolla Palembang. Based on a population of 35 employees of PT. Sociolla Palembang. This study is a study designed to determine the level of relationship between different variables in a population and to test the hypothesis by referring to the relationship between 4 variables, namely: 3 independent variables including job description, job analysis and rewards and the dependent variable, namely Employee Performance (Y). The results of the questionnaire in this study were then calculated using SPSS 25.

Based on the results of the validity test of the instruments of the four research variables that have been described above, it can be concluded that there is an influence of job description, job analysis and rewards simultaneously on employee performance of PT. Sociolla Palembang. The results of the multicollinearity test, the independent variables show that the VIF value = 1.095, 2.685 and 2.2832 data are free from multicollinearity symptoms. The autocorrelation test is known for the DW value = 1.579 then compared with the significance table value of 5% (0.05) with a sample size of 35 and the number of independent variables 3 ($K = 3$) so that the dU results are obtained from the r table = 1.6528. The DW value is greater than the dU limit and less than $(3-dU) = 3 - 1.6528 = 1.3472$, so it can be concluded that there is no autocorrelation. , the coefficient of determination (R^2) of 0.753 results indicate that 75.3% of employee performance variables are influenced by job descriptions, job analysis and awards. The job description variable partially has a significant positive effect on employee performance, then the job analysis variable has a significant positive partial effect on employee performance and also the award variable has a significant positive partial effect on employee performance variables.

PT. Sociolla Palembang should still pay attention to job descriptions, job analysis and awards to maintain employee performance.

Keywords: Job description, Job Analysis, Awards and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Tiara Maharani , lahir di Palembang pada tanggal 28 february 2002 dari Ayah Almarhum Rasyidi M.Amin dan Ibu In Sawita. Anak ke 2 dari 2 bersaudara. Sekolah dasar pada tahun 2007-2013 di SDN 47 Palembang, dilanjutkan SMP N 6 Palembang pada tahun 2013-2016 dan juga SMK N 1 Palembang tahun 2016-2019. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti .

Palembang, Januari 2025

Tiara Maharani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu hal yang patut diperhatikan dari setiap individu karyawan guna mencapai hasil yang maksimal dalam sebuah perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi

Dalam upaya peningkatan profit perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan, apakah kinerja karyawan telah maksimal. Beberapa faktor yang diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan diantaranya yaitu deskripsi pekerjaan, analisis pekerjaan dan penghargaan. Begitu pula pada PT. Sociolla Palembang, perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui deskripsi pekerjaan, analisis pekerjaan dan penghargaan.

PT. Sociolla Bella Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama Sociolla merupakan situs *E-commerce* yang berdiri pada bulan Maret 2015 dengan John Rasjid sebagai CEO. Sociolla bergerak pada bidang kecantikan, tidak hanya produk riasan namun juga meliputi produk perawatan kulit, perawatan rambut dan wewangian. Berkolaborasi langsung dengan distributor nasional dan pemilik merek resmi di Indonesia, Sociolla memastikan bahwa setiap produk yang disediakan dan dipasarkan merupakan produk asli dan otentik bersertifikat Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Dalam perkembangannya Sociolla membuka gerai di kota-kota besar, diantara membuka pula di kota Palembang yaitu pada Palembang Icon Mall dan Palembang Indah Mall. Namun pada penelitian ini peneliti menfokuskan penelitian pada Sociolla Palembang Icon Mall.

Tabel 1.1
Omzet Sociolla Palembang Icon Mall

No	Bulan Penjualan	Omzet
1	Juni 2024	Rp. 1.380.568.000;
2	Juli 2024	Rp. 1.425.629.000;
3	Agustus 2024	Rp. 1.890.762.000;
4	September 2024	Rp. 1.680.246.000;

Sumber : Sociolla PI Mall (2024)

Pada tabel 1.1 terlihat penjualan pada Store Sociolla Palembang Icon Mall mengalami kenaikan dan penurunan, hal itu dapat disebabkan kinerja para karyawan yang menurun. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Salah satu penyebab kinerja karyawan menurun bisa saja dikarenakan deskripsi pekerjaan yang kurang tepat.

Deskripsi pekerjaan karyawan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri. Deskripsi pekerjaan menjadi hal yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan sumber daya manusia menjadi pemain utama dalam kegiatan organisasi. (Suhardi, 2019:1)

Menurut Harahap (2019:479). Deskripsi pekerjaan merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu. Kaitan antara pangkat khusus dan

pangkat lainnya dilingkup pekerjaannya serta pengaruh dari luar terhadap organisasi untuk mencapai tujuan kerja. Seringkali pemahaman tentang uraian pekerjaan dan bantuan yang diharapkan dari posisi tersebut tidak diperhatikan sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisasi dengan baik.

Pada penelitian Fitri Amaliah Ikhtiyari (2023) yang berjudul “ Pengaruh *Job Description* (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poso Energy” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Description* (deskripsi kerja) berpengaruh secara signifikan dimana hasil uji regresi linier sederhana didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 2,850 dan angka koefisien regresi sebesar 1,100 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel *job description* (deskripsi kerja), maka tingkat kinerja karyawan bertambah sebesar 1,100 Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, dapat dikatakan bahwa variabel *job description* (deskripsi kerja) terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif.

Menurut pendapat Dessler (2019:119) analisis pekerjaan atau analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas dan keterampilan yang diperlukan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk perusahaan tersebut, ini adalah kegiatan menghimpun, mengevaluasi data dan informasi yang berhubungan dengan data pekerjaan suatu pekerja yang akan menjadi anggota atau bagian terpenting dalam perusahaan misalnya perekrutan pegawai baru. Penurunan penjualan yang dicapai oleh Sociolla Palembang Icon Mall pada bulan September 2024 diantaranya dipengaruhi oleh analisis pekerjaan yang tidak tepat yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan dan

berakibat pula pada menurunnya penjualan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Meisy Elyzalmi (2022) dengan judul “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru “, berdasarkan penelitian yang dilakukan didapat hasil bahwa adanya pengaruh analisis jabatan (*job analysis*) terhadap kinerja pegawai dan sebesar 72,1% analisis jabatan (*job analysis*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru.

Menurut Nuraini (2018:115) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah upah, perlakuan yang adil, beban kerja, ketenangan, perasaan diakui, penghargaan atau reward dan penyalur perasaan. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian penghargaan.

Menurut Fahmi (2017:64) penghargaan atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dengan adanya penghargaan dari perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar dapat meningkatnya penjualan. Fenomena yang terjadi di Sociolla Palembang Icon Mall Palembang adalah pemberian penghargaan yang tidak seimbang antara Kuantitas dan Kualitas hasil kinerja karyawan satu dengan yang lainnya antar karyawan. Terkadang pemberian penghargaan kepada karyawan senior sedikit lebih besar dengan karyawan baru dengan hasil kinerja yang sama, yang dikhawatirkan menimbulkan rasa cemburu antar karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Muhammad Ihsan

(2019) yang berjudul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Punishment secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik. Secara simultan Reward dan Punishment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Saik.

Berdasarkan teori dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Analisa Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sociolla Palembang ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah ada pengaruh pengaruh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang ?
- 2 Apakah ada pengaruh pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang ?

- 3 Apakah ada pengaruh pengaruh analisa jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang ?
- 4 Apakah ada pengaruh pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang.
2. Pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang.
3. Pengaruh analisa jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang.
4. Pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Sabagai tolak ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi PT. Sociolla Palembang.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Pimpinan dan karyawan PT. Socialla Palembang.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan, analisa jabatan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Sociolla Palembang.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori , Konsep dan Indikator). Riau: anafa Publishing.
- Aljabar.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:CV.Budi Utama
- Ardana, I. K. (2019). I Gde Manik Aditya Budi Suta 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi , terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi ma. 8(2), 8047–8074.
- Burhanuddin Yusuf, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Busro, Muhammad.(2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya.Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dicky Saputra, Nurlina, dan Lenny Hasan. 2017. Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (persero) Divisi regional II Sumatera Barat.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Enny, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, Irham, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fitri Amaliah Ikhtiyari (2023) “ Pengaruh Job Description (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Poso Energy”
- Gibson, (2017), Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, 2017. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif Yogyakarta UGM: Press
- Hamali, A. Y. (2018), Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harahap, S. S. (2018). Analisis Kritis Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- Henry, Simamora, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Kawulur, Tresia Karli, W. A. Areros dan R.J. Pio.(2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6. No 2 : 68-76.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3.Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. (2012). “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2019). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Pustaka.
- Muhammad Ihsan (2019) “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak”
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif. Bandung : Nilacakra
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sirait, P. (2019). Analisis Laporan Keuangan Edisi 2. Yogyakarta: Expert.
- Sugiyono, (2013), Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. CV

Suhardi.(2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja DanKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota BatamDengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.Batam: Universitas Putera Batam.

Sutrisno, Edy (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Umam, (2018), Perilaku Organisasi, Bandung : Pustaka Setia.

Tridinanti,Universitas.2023.Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Palembang : Universitas Tridinanti.

Wibowo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

