

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE CABANG PSX MALL**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana



Diajukan Oleh :

M. KHAIRUL

NPM. 2001110044

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. KHAIRUL
Nomor Pokok/NIM : 2001110044
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall

Pembimbing Skripsi,
Tanggal 2 - 4 - 2024 Pembimbing I : Hi. Agustina Marzuki, S.E.,M.M.

NIDN. 0008086502

Tanggal 2 - 4 - 2024 Pembimbing II : Alinadia, S.E.,M.M.

NIDN. 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Dr. Msy. Mikail, SE. M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN. 0205026401

Mariyam Zanariah, S.E.,M.M

NIDN. 0222096301

109/PS/DFEB/24

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

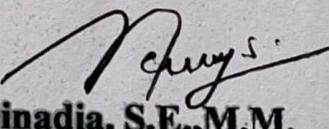
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. KHAIRUL
 Nomor Pokok/NIM : 2001110044
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall

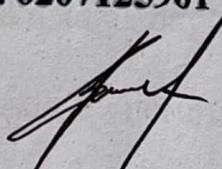


Pembimbing Skripsi,
 Tanggal. 2 - 2 - 2024 Ketua Penguji: Hj. Agustina Marzuki, S.E.,M.M.

NIDN. 0008086502



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



Tanggal. 02 - 04 - 2024 Penguji II : Veny Mayasari, S.E.,MM.
 NIDN. 0204078902

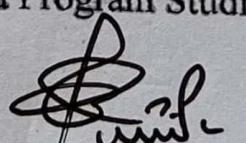
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, S.E.,M.M.
 NIDN. 0222096301

109/PS/DFEB/24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. KHAIRUL
Nomor Pokok : 2001110044
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store
Cabang Psx Mall

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024



M. Khairul

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah **“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.Msi.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing I skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Alinadia, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II skripsi Universitas Tridinanti Palembang.

6. Bapak dan Ibu Pimpinan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall beserta staff .
7. Bapak Drs. Rustam Efendi.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak Ulil Amri, S.E.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
10. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Kedua orang tua saya tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
12. Dan semua pihak yang telah membantu dan berpatisipasi terselesainya penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, Maret 2024

Peneliti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jika seluruh rencana kita tidak terjadi seperti yang diharapkan, tersenyum dan ingatlah bahwa manusia mendesain dengan CITA-CITA, sedangkan Allah mendesain dengan CINTA”

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka megubah keadaan mereka sendiri” (QS. Ar Rad 11)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan Kepada :

- Bapak dan Ibu tersayang, yang selalu memberikan semangat dan support.
- Kedua saudari perempuanku.
- Teman support dan seperjuanganku.
- Para dosen yang saya hormati.
- Almamaterku.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pembagian Kerja	7
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Prestasi Kerja	20

2.2 Penelitian Yang Relevan	25
2.3 Kerangka Berfikir	31
2.4 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi Sampel Dan Sampling	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.3.3 Metode Sampling	40
3.4 Rancangan Penelitian	40
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel	41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Relibialitas	44
3.7 Uji Asumsi Klasik	45
3.7.1 Uji Normalitas	45

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.7.3 Uji Multikolinieritas.....	46
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi	47
3.9 Analisis Koefisien Diterminasi	48
3.10 Uji Hipotesis	49
3.10.1 Uji Signifikan (Uji f).....	49
3.10. 2 Uji Signifikan (Uji t)	50
BAB IV PEMBAHASAN DAN PENELITIAN	51
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2 Visi	52
4.1.3 Misi	52
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab.....	53
4.1.6 Karakteristik Responden	55
4.2 Hasil Dan Pembahasan.....	58
4.3 Uji Instrumen.....	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reabilitas.....	62
4.4 Asumsi Klasik.....	64
4.4.1 Uji Normalitas	64

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.4.3 Uji Multikolinearitas	68
4.5 Teknik Analisa Data	69
4.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda	69
4.5.2 Analisa Koefisien Korelasi	70
4.6 Analisa Koefisien Determinasi	71
4.7 Uji Hipotesis	72
4.7.1 Uji Hipotesis (Uji f)	72
4.7.2 Uji Signifikan (Uji t)	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 3.3 Variabel, Definisi, Indikator	42
Tabel 3.4 Interprestasi Nilai (r)	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Pembagian Kerja (X1)	59
Tabel 4.5 Kepuasan Kerja (X2)	60
Tabel 4.6 Prestasi Kerja (Y).....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pembagian Kerja	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikan (F)	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikan (T)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	66

ABSTRAK

M. Khairul, Pengaruh Pembagian Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall (di bawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.M. dan Ibu Alinadia, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall. Populasi dan Sampel dalam Penelitian ini Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan program *Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 25.*

Berdasarkan hasil Uji F terdapat pengaruh Pembagian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall secara simultan sebesar 4.322 dengan tingkat sig 0,000 artinya nilai sig <0,05 yang berarti secara simultan atau bersama-sama Pembagian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall.

Berdasarkan hasil Uji T Hasil Uji Parsial Pembagian Kerja Nilai $t = 1.236$ dan $t \text{ sig } 0,105$ ini lebih besar dari $> \alpha (0,05)$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak artinya tidak berpengaruh Pembagian Kerja terhadap karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall.

Berdasarkan hasil Uji T Hasil Uji Parsial Pembagian Kerja Nilai $t = 2.834$ dan $t \text{ sig } 0,105$ ini lebih besar dari $> \alpha (0,05)$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak artinya tidak berpengaruh Pembagian Kerja terhadap karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

M. Khairul, The Effect of Division of Work and Job Satisfaction on Job Performance of PT employees. Matahari Department Store Psx Mall Branch (under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.M. and Mrs. Alinadia, S.E., M.M.)

This research aims to determine whether there is an influence of division of labor on work performance which is mediated by job satisfaction at PT. Matahari Department Store Psx Mall Branch. Population and Sample in this Research Employees of PT. Matahari Department Store Psx Mall Branch. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 25 program.

Based on the results of the F Test, there is an influence of Division of Work and Job Satisfaction on Job Performance of PT employees. Matahari Department Store Psx Mall Branch simultaneously was 4,322 with a sig level of 0.000, meaning a sig value <0.05 , which means simultaneously or together the Division of Work and Job Satisfaction on Job Performance among PT employees. Matahari Department Store Psx Mall Branch.

Based on the results of the T Test, Partial Test Results for the Division of Work. The value of $t = 1.236$ and $t \text{ sig } 0.105$ is greater than $> \alpha (0.05)$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that it has no effect on the Division of Work for PT employees. Matahari Department Store Psx Mall Branch.

Based on the results of the T Test, the Partial Test Results for the Division of Work, the value of $t = 2,834$ and $t \text{ sig } 0.105$ is greater than $> \alpha (0.05)$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that it has no effect on the Division of Work for PT employees. Matahari Department Store Psx Mall Branch.

Keywords: Division of Work, Job Performance, Job Satisfaction.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M. Khairul, dilahirkan di Palembang pada tanggal 21 Mei 1999 dari Bapak yang bernama Endang Suhardi dan Ibu yang bernama Hamisyah. Merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2012 di SD Negeri 107 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 30 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA SriGuna Palembang.

Pada tahun 2020 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya manusia yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapapun sempurna nya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan/organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari para karyawan.

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan maksud agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Rivai

(2015:23) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi diharapkan mampu dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini maka organisasi dituntut untuk dapat menyediakan jumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada dalam organisasi. Dengan demikian diperlukanlah suatu pembagian kerja yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pembagian kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi. Dengan adanya pembagian kerja, maka pegawai akan mendapatkan kejelasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pembagian kerja juga dapat mencegah terjadinya pemborosan waktu dan tenaga, tumpang tindih pekerjaan, serta saling melempar tanggung jawab apabila telah terjadi kesalahan dan kesulitan. Pembagian kerja dalam organisasi merupakan hal yang sangat perlu dilaksanakan dengan baik. Tanpa adanya pembagian kerja, maka pekerjaan pegawai tidak akan teratur sebagaimana mestinya. Pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan keinginannya tanpa aturan dan arahan dari pimpinan organisasi

serta pegawai akan lebih menghiraukan tujuan dan sasaran dari organisasi secara keseluruhan. Hal ini kan mengakibatkan terhambatnya dan bahkan tidak akan tercapainya tujuan dan sasaran dari organisasi. Maka dari itu, pelaksanaan pembagian kerja dalam organisasi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya supaya pegawai mendapatkan kejelasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan ringan, mudah, dan lancar.

Prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui atau membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi. Menurut Handoko (2010:135) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Biasanya tindakan penilaian atas prestasi kerja selalu diiringi dengan suatu sistem kebijaksanaan terhadap pengembangan karir karyawan. Salah satu penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika

seorang mau merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja, bila karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan menjadi pendorong prestasi karyawan, karena kepuasan karyawan menjadi salah satu faktor pendorong prestasi karyawan.

Perkembangan zaman, didalam sebuah perusahaan ritel berupaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Sehingga menyebabkan kepuasan karyawan belum mencapai maksimal. Seperti hal yang terjadi di PT Matahari Department Store Cabang Psx Mall, karyawan harus bisa multitasking, dapat menurunkan performa kerja sehingga berpengaruh kepada prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall.”**

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pembagian Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall?
2. Apakah ada pengaruh Pembagian Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan pada PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Pembagian Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall.
2. Pengaruh Pembagian Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Psx Mall.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah dan memperluas pengetahuan tentang Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall. Penelitian ini juga memberikan pengalaman yang luar biasa bagi penulis karena dapat mengevaluasi keadaan serta dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi pada PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan kepuasan karyawan pada PT. Matahari Department Store Cabang Psx Mall.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian lanjutan yang akan datang di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, F., & Yuliance. 2016. Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pandanaran Semarang.
- Badriyah, Mila. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Halaman 136
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Flippo, Edwin B. 2012. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alfonso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halaman 32.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halaman 105-106
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halaman 160-165.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Halaman 139-143.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Halaman 4.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. Educational Research International, 3
- Lubis, D. I., & Prayudi, A. 2018. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan Usaha Milik Negara. Jurnal Kewirausahaan, 3
- Porter, M. E. 1961. Professionalism as form of work commitment. Journal of Vocational Behavior 32: 92-111.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo. Halaman 860
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Halaman 151.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Halaman 152.
- Sutarto. 2012. Dasar-dasar Evaluasi Pelaksanaan. Yogyakarta: Gajahmada Press. Halaman 126.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

- Sugiyono. 2013. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA. Halaman 13.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Halaman 96.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Halaman 148.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Halaman 138.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Halaman 178.
- Sugiyono. 2013. Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA. Halaman 216