

**PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK SUMUT
SYARIAH KANTOR CABANG BRIGJEND KATAMSO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh

VERA SILVIA LUBIS
NPM: 1501270037



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
BANK SUMUT SYARIAH KANTOR
CABANG BRIGJEND KATAMSO**

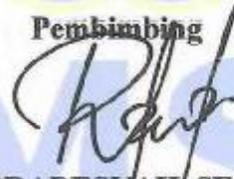
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

VERA SILVIA LUBIS
NPM : 1501270037

Pembimbing



RIYAN PRADESYAH, SE.Sy, M.EI

UNMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur tak terhingga atas rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terlaksana sudah. Sebuah karya baru saja tercipta dengan sentuhan suka duka dan pengorbanan yang terbingkai dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam. Sungguh salah satu surga dunia berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk :

Ayah dan Ibunda tercinta (Herman Lubis dan Suartik)
atas segala pengorbanan, kasih sayang dan dukungan
serta doa tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam
sepanjang masa dan akan terukir indah dalam relung hati a
nanda yang paling dalam

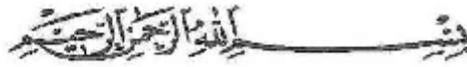
Almamater Saya Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Keluarga Besar Perbankan Syariah
Khususnya Angkatan 2015
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Motto :

*Usaha dan doa harus beriringan
Karna setiap usaha tidak akan
menghianati hasil*

PERNYATAAN ORISINALITAS



Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Vera Silvia Lubis
NPM : 1501270037
Jenjang Pendidikan : S-1
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **“PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK SUMUT SYARIAH KANTOR CABANG BRIGJEND KATAMSO”**, merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 September 2019

Hormat Saya
Yang Membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL
4CA2DAFF757088409
6000
ENAM RIBU RUPIAH

VERA SILVIA LUBIS
NPM: 1501270037

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK SUMUT
SYARIAH KANTOR CABANG BRIGJEND KATAMSO**

Oleh :

VERA SILVIA LUBIS
NPM : 1501270037

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 13 September 2019

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Medan, September 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n Vera Silvia Lubis
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Di

Medan

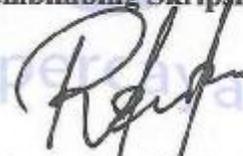
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya skripsi mahasiswa a.n Vera Silvia Lubis berjudul **"PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK SUMUT SYARIAH KANTOR CABANG BRIGJEND KATAMSO"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhamamdyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing Skripsi



Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Vera Silvia Lubis
NPM : 1501270037
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah
HARI, TANGGAL : Sabtu, 05 October 2019
WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Sri Sudiarti, MA
PENGUJI II : Novien Rialdy, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.PdI, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul Cerdas & Terpercaya

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Vera Silvia Lubis
Npm : 1501270037
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 13 September 2019

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El

Diketahui/ Disetujui

Oleh:

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program
Studi Perbankan Syariah

28/09/19

Selamat Pohan, S. Ag, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul Berprestasi & Berkeadilan

Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI

Nama Mahasiswa : Vera Silvia Lubis
 NPM : 1501270037
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
11-04-2019.	- Deskripsikan Penyajian data dengan tabel yang diperoleh dari regresi	<i>pk</i>	
19-04-2019	- Jabarkan hasil yang didapat dari persamaan R ²	<i>pk</i>	
21-05-2019	- Revisi dari pengambilan keputusan dengan tabel dan data di babasi. dan tes	<i>pk</i>	
23-06-2019.	- Jabarkan dari hasil uji t _{hitung} & t _{tabel}	<i>pk</i>	
03-09-2019.	- Buat penjelasan dan pengambilan keputusan dari Grafik Pplot	<i>pk</i>	
06-09-2019.	- Tampilkan uji Diagnostics dan jabarkan hasilnya	<i>pk</i>	

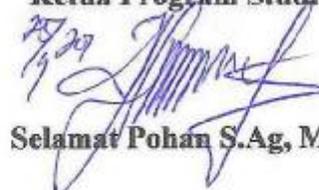
Medan, 13 September 2019

Diketahui/ Disetujui
Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi



Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi



Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul Berprestasi & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI

Nama Mahasiswa : Vera Silvia Lubis
 NPM : 1501270037
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10-09-2019.	- Kumpulan soal-soal ulangan. Rumusan masalah di latar belakang.		
13-09-2019.	ACE Sederang pada Hajar		

Medan, 13 September 2019

Diketahui/ Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul Berprestasi & Berprestasi

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Sila menjabar surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Vera Silvia Lubis
 Npm : 1501270037
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

Medan, 13 September 2019

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui
 Dekan
 Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program
 Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S. Ag, MA

ABSTRAK

Vera Silvia Lubis. 1501270037. Pengaruh Hubungan Pembagian dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso. Dosen Pembimbing Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI.

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah mengetahui pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan.

Rumusan masalah yang diteliti adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan.

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan. Ada pengaruh yang signifikan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan variabel pembagian kerja sebesar 0,002 sedangkan nilai signifikan variabel wewenang karyawan sebesar 0,019 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan variabel wewenang karyawan.

Kata kunci: Pembagian, Wewenang Karyawan, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Vera Silvia Lubis. 1501270037. The Relationship of Job Division and Employees' Authority against Employees' Performance at Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjend Katamso. Supervisor Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI.

The purpose in this research is to know the significant influence between job division and employees' authority against performance simultaneously at PT. Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjen Katamso Medan.

The problem formulation research is there significant influence between job division and employees' authority against performance simultaneously at PT. Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjen Katamso Medan.

The research method that the research uses is qualitative research. The qualitative research is the research that uses data in number.

The research observed there is a significant relationship between job division against at PT. Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjen Katamso Medan. There is a significant relationship between employees' authority against performance at PT. Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjen Katamso Medan. Simultaneously there is a significant relationship between job division and employees' authority against performance at PT. Bank Sumut Syariah Branch Office Brigjen Katamso Medan.

Keywords: Job Division, Employees' authority, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan atas ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso”.

Pada kesempatan kali ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Herman Lubis dan Ibunda Suartik yang telah mendidik dan selalu memberikan dukungan tanpa batasan dengan penuh kasih sayang, semoga senantiasa tetap dalam lindungannya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, MA sebagai Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag., MA, sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam proses penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh staf dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
9. Pimpinan PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.
10. Rekan-rekan angkatan 2015 Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah Kelas A-Pagi.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membaca dan penulis khususnya. Penulis mengharapkan saran dan kritik bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini, sekian dan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, September 2019

Penulis

Vera Silvia Lubis
NPM: 1501270037

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5
G. Sistematika Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORETIS	7
A. Deskripsi Teori	7
1. Pembagian Kerja.....	7
2. Wewenang Karyawan.....	10
3. Prestasi Kerja.....	13
B. Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Berfikir	20
D. Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Metode Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	23
D. Variabel Penelitian	23
E. Definisi Operasional Variabel	23

F. Teknik Pengumpulan Data	24
G. Instrumen Penelitian.....	25
H. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi Institusi	33
B. Deskripsi Karakteristik Responden	33
C. Penyajian Data.....	46
D. Analisis Data.....	51
E. Interpretasi Hasil Analisis Data.....	58
BAB V PENUTUP.....	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	23
Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert.....	24
Tabel 3.3. Instrumen Penelitian Pembagian Kerja.....	25
Tabel 3.4. Instrumen Penelitian Wewenang Karyawan.....	25
Tabel 3.5. Instrumen Penelitian Prestasi Kerja.....	25
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja (Y).....	46
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Pembagian kerja (X_1).....	48
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Wewenang karyawan (X_2).....	49
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.10. Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	55
Tabel 4.11. Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	56
Tabel 4.12. Uji F.....	57
Tabel 4.13. Uji Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	22
Gambar 4.1. Logo Perusahaan	41
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	42
Gambar 4.3. Grafik Normalitas Data	51
Gambar 4.4. Pengujian Heteroskedastisitas	53

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada hakekatnya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen yang dilaksanakan perusahaan.

Masalah manajemen itu akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya. Jadi manajemen sangat penting bagi seorang manajer dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. agar dapat melakukan aktivitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Menurut Samsudin, manajemen adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu ketrampilan pengetahuan tertentu¹.

Di dalam manajemen, kepercayaan atau amanah adalah unsur yang penting. Sesuai dengan firman Allah dalam Al Quran Surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ
وَ اَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (Q.S. Al Anfal: 27).²

Dijelaskan juga dalam Hadis riwayat al-Bukhari: Imam al-Bukhari menyatakan) Muhammad bin Sinan menyampaikan (riwayat) kepada kami, Qulaih bin Sulaiman telah menyampaikan (riwayat) kepada kami, (riwayat itu) dari Atha’, dari Yasar, dari Abu Hurairah ra yang berkata: Rasulullah Saw

¹ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010) hal. 19.

² Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Depag RI. 1997), hlm. 63

bersabda: Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. (Abu Hurairah) bertanya : Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah? Beliau menjawab : Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”.³

Seorang manajer dalam menggerakkan orang-orang untuk mendapatkan sesuatu haruslah mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar orang mau melakukannya. Untuk itulah diperlukan suatu wadah yang dapat menghimpun setiap orang, wadah itulah yang disebut dengan organisasi.⁴

Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan satuan-satuan kerja, yang yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh pemerintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai ke bawah dari seluruh unit/bagian. Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif. Dan begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektifitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tuagasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga

³ Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-Ja'fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar*, Jilid I, (Beirut: Dar ibn Katsir, 1987/1407), 33.

⁴ Syani, Abdul. *Manajemen Perbankan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 43

pimpinan harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.⁵

Hal yang tidak kalah pentingnya adalah pembagian kerja pada perusahaan. Pembagian kerja harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang karyawan yang akan bekerja di perusahaan. Pembagian kerja membutuhkan deskripsi jabatan yang tepat. Deskripsi jabatan mengandung gambaran pekerjaan (tanggung jawab) yang harus dilaksanakan, baik secara singkat maupun panjang lebar, dan memuat pihak-pihak terkait dengan posisi tersebut.⁶

Apabila itu semua dapat dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Menurut Samsudin, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.⁷

PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang jasa perbankan. Yang berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin.

Dalam melaksanakan kegiatannya PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam hal ini PT Bank Sumut Syariah masih mengalami suatu masalah atau hambatan kurangnya koordinasi antara sesama karyawan, pembagian kerja kurang jelas, karyawan kurang mengetahui pendelegasian wewenang juga menurunnya prestasi kerja karyawan hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

⁵ Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hal. 25

⁶ Cahayani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2005), hal. 45

⁷ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 159.

Juga agar menginginkan semua karyawan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik.

Menurut Cahayani, deskripsi jabatan mengandung gambaran pekerjaan (tanggung jawab) yang harus dilaksanakan, baik secara singkat maupun panjang lebar, dan memuat pihak-pihak terkait dengan posisi tersebut.⁸ Pada beberapa instansi, sering terlihat adanya pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja baik dari segi latar belakang pendidikan maupun bobot kerja yang diemban. Selain itu karyawan pun tidak dapat membuat suatu keputusan sehingga dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Akibatnya aktivitas kerja di perusahaan tersebut mengalami kemacetan operasional dan dampaknya merugikan bagi perusahaan, juga para karyawan tersebut merasa tidak dipercaya sehingga tidak dapat melakukan tugasnya. Oleh sebab itu, pembagian kerja dan pendelegasian wewenang sangat penting, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso yaitu dengan judul **“Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya koordinasi antara sesama karyawan pada pembagian kerja. Karyawan kurang mengetahui pendelegasian wewenang.
2. Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja, baik dari segi latar belakang pendidikan, maupun bobot kerja yang diemban.
3. Porsi kerja karyawan yang berlebihan.
4. Kurangnya pengawasan dari pimpinan kepada karyawan

⁸ Cahayani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2005), hal. 45.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pembagian kerja, wewenang karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan?
4. Sejauh mana pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan!
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan!
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan!
4. Sejauh mana pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara simultan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan!

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan wewenang penulis tentang hubungan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.

2. Bagi pihak bank

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam merumuskan kebijakan dan tindakan-tindakan selanjutnya, sehubungan dengan penggunaan hubungan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

3. Bagi lembaga akademisi dan peneliti

Dapat dijadikan referensi selanjutnya dan memberikan informasi pengetahuan tambahan pada pihak akademisi dan peneliti mengenai hubungan hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengkaji latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORETIS

Bab ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berbasis hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan hubungan hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teori

1. Pembagian Kerja

a. Pengertian Pembagian Kerja

Induk kajian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya 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. analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Manurut Hasibuan, analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai”.⁹

Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia dan alat-alat yang akan digunakan.

Menurut Rivai ada beberapa pengertian tentang analisis pekerjaan yaitu:¹⁰

Analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi tau perusahaannya.

⁹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 28.

¹⁰ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama. (Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada: 2011), hal. 107.

Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.

Analisis pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Penelitian ini akan membahas produk utama dari analisis jabatan yaitu pembagian kerja atau yang lebih dikenal dengan *job description*. pengertian pembagian kerja (*job description*) menurut beberapa ahli:

1) Menurut Hasibuan¹¹

Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

2) Menurut Rivai¹²

Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

3) Menurut Pophal¹³

“Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan”.

b. Manfaat Pembagian Kerja

Rivai menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan:

1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*job summary and duties*)
2. situasi dan kondisi kerja (*working condition*)
3. Persetujuan (*approvals*)¹⁴

¹¹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 33.

¹² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. (Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada: 2011), hal. 125.

¹³ Lin Pophal Grensing. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. (Jakarta: Prenada, 2008), hal. 8.

c. Menyusun Pembagian Kerja

Manurut Hasibuan pembagian kerja akan menguraikan:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
3. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas.
4. Syarat kerja harus diuraikan secara jelas.
5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan tugas utamanya.
6. Penjelasan tugas, yakni harus dijelaskan jabatan awal dan jabatan akhir.¹⁵

d. Pentingnya pembagian kerja dalam perusahaan

Pembagian kerja merupakan dokumen formal yang berisi ringkasan informasi mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu perusahaan.

Pembagian kerja akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Pembagian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Pembagian kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan pembagian kerja dalam setiap perusahaan atau organisasi.¹⁶

Dengan adanya pembagian kerja yang baik, maka ini akan mempermudah karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan akan menjadi lancar. Hal ini menjadi tugas dari staf yang berwenang di perusahaan dalam menentukan pembagian kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian karyawan.

¹⁴ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada: 2011), hal. 107.

¹⁵ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 33.

¹⁶ Ibid.

2. Wewenang Karyawan

a) Pengertian Wewenang

Hasibuan berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.¹⁷

Henry Fayol dalam Hasibuan (2006: 65) berpendapat bahwa wewenang adalah hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati.

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, semua yang ada di langit dan di bumi menolak amanat yang sebelumnya telah Allah SWT tawarkan kepada mereka. Akan tetapi, manusia berani menerima amanat tersebut, padahal ia memiliki potensi untuk mengingkarinya seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Ahzab ayat 72.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh" (Q.S. Al-Ahzab: 72).¹⁸

Jadi wewenang (*authority*) merupakan syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dari pada kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal, untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan. Wewenang dapat diartikan sebagai hak memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai.

¹⁷ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 64.

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Depag RI. 1997), hlm. 139.

b) Teori Wewenang

Handoko membagi 2 pandangan yang saling berlawanan mengenai sumber wewenang, yaitu¹⁹:

1). Teori Formal (Pandangan klasik)

Menurut teori ini, wewenang ada karena seseorang diberikan atau dilimpahkan hal tersebut. Pandangan ini menganggap bahwa wewenang berasal dari tingkat masyarakat yang sangat tinggi dan kemudian diturunkan dari tingkat ketinggian.

2). Teori Penerimaan (*acceptance theory of authority*)

Teori ini berpendapat bahwa wewenang seseorang timbul bila diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang tersebut diberi dan ini tidak tergantung pada penerima (*receiver*). Tanggung jawab (*responsibility*) akan menyertai wewenang (*authority*).

Dengan kata lain, bila seseorang diberikan wewenang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu maka orang tersebut mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaannya. Penerimaan pekerjaan tersebut dikenal dengan tanggungjawab. Hasibuan²⁰ berpendapat bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab ini timbul karena adanya hubungan antara atasan (*delegator*) dan bawahan (*delegate*), dalam hal ini atasan mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada bawahan untuk dikerjakan. Bawahan harus benar-benar mempertanggungjawabkan wewenang yang diterimanya kepada atasan. Jika tidak sewaktu-waktu wewenang itu dapat ditarik kembali oleh atasan dari bawahannya.

c) Pengertian Pendelegasian Wewenang

Penggunaan pendelegasian wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Oleh karena itu peranan pendelegasian wewenang sangat penting di dalam organisasi. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan

¹⁹ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 212.

²⁰ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 70.

menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

Pendelegasian merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Efektivitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan manajer tidak sukses.

Setelah adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab pada tiap-tiap individu maka selayaknya individu-individu tersebut setuju untuk memberikan pertanggungjawabannya atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Hal ini berkenaan dengan kenyataan bahwa akan selalu diminta pertanggungjawaban atas pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan. Semua hal ini yaitu tugas, wewenang, tanggungjawab dan pertanggungjawaban merupakan unsur-unsur dari pendelegasian wewenang.

Ralph C. Davis dalam Hasibuan²¹ berpendapat bahwa pendelegasian wewenang hanyalah tahapan dari suatu proses ketika penyerahan wewenang, berfungsi melepaskan kedudukan dengan melaksanakan pertanggungjawaban.

Menurut Sutarto²² Pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.

d. Unsur Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya Hasibuan²³. Indikator dari wewenang yaitu:

²¹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 72.

²² Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.), hal. 141.

²³ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 70.

1. Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

3. Prestasi Kerja

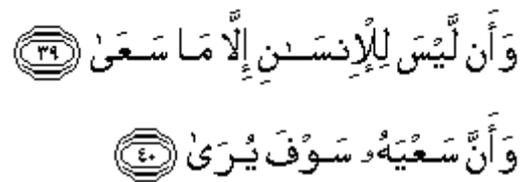
a. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Untuk memberikan gambaran lebih luas tentang pengertian prestasi kerja berikut ini beberapa pendapat menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²⁴ Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya Hasibuan menyatakan bahwa hasil kerja perlu dinilai melalui penilaian prestasi yaitu kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Harianja (2002: 195) mendefinisikan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Sebagai panduan dasar keberislaman, secara tegas Al-Quran menerangkan hal tersebut, seperti dalam firman Allah Swt.:



 وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ
 وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَىٰ

Artinya: Bahwa yang diperoleh manusia hanya apa yang diusahakannya. Bahwa usahanya akan segera terlihat. (Q.S, An Najm: 39-40).

Byars dan Rue dalam Sutrisno²⁵ berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Rivai²⁶ berpendapat bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dan berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai

²⁴ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 94.

²⁵ Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 164)

²⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama. (Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada: 2011), hal. 64.

oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan.

Prestasi tidak hanya diukur dari segi berapa banyak yang telah disumbangkan, tapi suatu hal yang penting adalah loyalitas terhadap perusahaan, artinya dia tidak merasa rugi kalau berbuat banyak kepada perusahaan bahkan sebaliknya merasa senang atas sumbangan yang diberikan. Perlu diketahui bahwa setiap yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk diberi penilaian dan diperhatikan oleh pimpinan.

b. Faktor-Faktor Yang Memhubungani Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Karyawan sebagai sumberdaya penting perusahaan perlu diarahkan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi atas kerja yang dilakukan. Mangkunegara²⁷ menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

²⁷ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Seluruh ukuran penilaian prestasi kerja ini adalah segala hal yang dapat menjadi ukuran tinggi rendahnya prestasi karyawan. Hasibuan²⁸ menyatakan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Selanjutnya, Yoder dalam Hasibuan²⁹ menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan. Penilaian unjuk kerja memiliki arti penting dan terlihat dengan jelas bahwa penilaian unjuk kerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai yang kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu karyawan untuk mencapai unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan atau perusahaan. Untuk itu beberapa kegiatan yang merupakan bagian integral dengan penilaian unjuk kerja harus dilakukan dalam hal ini adalah:

- 1) Penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan dan berbatas waktu.
- 2) Pengarahan dan dukungan oleh atasan.
- 3) Melakukan penilaian unjuk kerja.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode

²⁸ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 87.

²⁹ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 88.

waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya.

Sikula dalam Hasibuan³⁰ mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan yang ditujukan untuk penilaian. Menurut Wahyudi³¹ secara umum penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*job specification*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya seperti:

- 1) Mengukur prestasi kerja, yakni sampai sejauh mana seorang tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
- 2) Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 3) Mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan kecakapan tenaga kerja, disamping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
- 4) Mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam program mutasi nasional.
- 5) Mengumpulkan data yang diperlukan guna menetapkan pemberian insentif.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi.

³⁰ Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 87.

³¹ Bambang Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Sulita, 2012), hal. 101.

Veithzal³² menjabarkan tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan:

- 1) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 2) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 3) Pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- 4) Pengembangan sumberdaya manusia .
- 5) Meningkatkan motivasi kerja.
- 6) Meningkatkan etos kerja.
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.
- 8) Alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier sebelumnya.
- 9) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas
- 10) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 11) Penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 12) Alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 13) Alat untuk membantu dan mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 14) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumberdaya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi- fungsi sumberdaya manusia.
- 15) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 16) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.

³² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. (Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada: 2011), hal. 312.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1	Faris Attamimi (2012)	Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan dengan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Dash & Associated.	Kesimpulan dari penelitian ini ialah bahwa pembagian kerja yang kurang efektif tidak selalu berdampak negatif, terbukti dari hasil penelitian di PT. Dash & Associated terdapat karyawan bagian akuntansi yang semasa kerjanya pernah mengalami pembagian kerja kurang efektif diantaranya mengalami pekerjaan lebih dari Dan juga pendelegasian wewenang yang diberikan oleh manager kepada karyawan hal ini juga tidak menimbulkan menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut.
2	Hengki Mangiring Parulian Simarmata (2016)	Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Drive Pematang Siantar	Pembagian kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,421. Yang artinya bahwa Prestasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh Pembagian Kerja yang diberikan. Pembagian Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar sebesar 38,9 % dan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain beban kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja tidak begitu besar tetapi ternyata beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3	Sartika Dyah Pangastuti (2013)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta	Pendelegasian wewenang merupakan upaya untuk mengurangi beban kerja manajer yang terlalu banyak. Pendelegasian wewenang memungkinkan manajer untuk lebih fokus terhadap pekerjaan-pekerjaan penting demi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kepercayaan yang diberikan manajer kepada bawahan melalui pendelegasian wewenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan kepercayaan tersebut mereka merasa dibutuhkan dan selanjutnya akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat menjalankan tanggung jawabnya tersebut. Dengan demikian pendelegasian wewenang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian.

4	Sevvy Yossa (2013)	Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (<i>R square</i>) dan uji F, dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga pada saat ada peningkatan kemampuan karyawan pembagian tugas, dan motivasi secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan kemampuan karyawan, pembagian tugas dan motivasi, kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Palembang juga menurun. Perusahaan harus memperhatikan ketiga variabel ini, karena memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis deskripsi memperlihatkan bahwa semua item dalam penelitian ini memiliki tingkat penilaian yang kurang dari 100%. Hal ini berarti manajemen perusahaan belum dapat memenuhi seluruh harapan dan ekspektasi karyawan secara maksimal.
5	Taufik Hermawan (2013)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.	(1) Dari hasil uji statistik Regresi <i>Anova</i> , maka diketahui besar signifikan pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja sebesar 0,000. Dengan demikian pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena signifikan hitung lebih kecil dari pada signifikan penelitian sebesar 0,05. (2) Berdasarkan pada hasil uji statistik Regresi <i>Model Summary</i> , maka diketahui besar presentase sumbangan pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan adalah 64,40 % terhadap prestasi kerja. Dengan demikian presentasi faktor lain sebesar 35,60% harus diperhatikan perusahaan dalam menunjang prestasi kerja karyawannya.

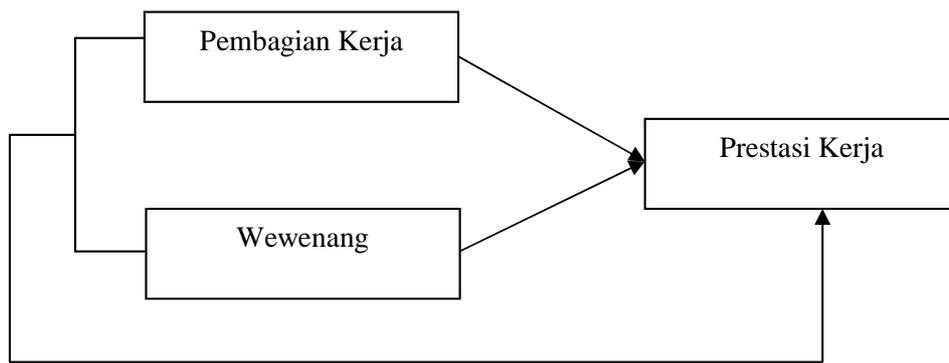
C. Kerangka Berfikir

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang berkeja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja (*Division of labor*). Prinsip pembagian kerja ini adalah maksudnya jika suatu organisasi diharapkan untuk dapat berhasil dengan baik dalam usaha mencapai tujuannya, maka hendaknya lakukan pembagian kerja. Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi. Pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Jadi pembagian kerja pekerjaan menyebabkan kenaikan efektifitas secara dramatis, karena tidak seorangpun secara fisik mampu melaksanakan keseluruhan aktifitas dalam tugas-tugas yang paling rumit dan tidak seorangpun juga memiliki semua keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas. Oleh karena itu perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi baginya kepada sejumlah orang. Pembagian pekerjaan yang dispesialisasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi ahli pada fungsi pekerjaan tertentu.

Pendelegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor yang memhubungani prestasi kerja yang selalu dikaitkan dalam hal peningkatan prestasi kerja karyawan. Adanya pendelegasian wewenang juga akan berhubungan terhadap pengambilan keputusan. Dalam hal ini karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis dalam kelangsungan dari perusahaan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan diusahakan seminimal mungkin.

Berdasarkan uraian di atas maka dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Adanya pendelegasian wewenang juga melatih karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi apabila didudukinya kelak. Hal-hal diatas jadi akan memehubungani prestasi kerja para karyawan. Hal yang harus diperhatikan disini adalah bawahan yang diberikan delegasi harus bertanggung jawab pada atasannya dan juga harus diperhatikan adalah kepercayaan yang diberikan melalui kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan pihak atasan. Apabila pendelegasian wewenang telah efektif dilaksanakan maka secara tidak langsung akan memhubungani prestasi kerja karyawan dan mempermudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Ho = diterima, tidak ada pengaruh hubungan yang signifikan antara Pembagian Kerja dan wewenang karyawan dengan Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.
2. Ho = ditolak, ada pengaruh hubungan yang signifikan antara Pembagian Kerja dan wewenang karyawan dengan Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiasif merupakan penelitian yang digunakan dan atau lebih variable satu dengan variable lain. Alasan peneliti memiliki asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubung antar variabel yang satu dengan variabel lain.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi yang diambil sebagai obyek penelitian penulis adalah PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso yang beralamat di Jl. Brigjend Katamso Medan.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada bulan November 2018 sampai Maret 2019.

**Tabel III.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian**

Proses penelitian	Bulan/Mingguan																			
	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■																			
Penyusunan proposal		■	■	■	■															
Bimbingan proposal						■	■	■	■	■										
Seminar proposal													■	■						
Skripsi															■	■	■	■		
ACC Skripsi																			■	
Meja hijau																				■

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bekerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso yaitu sebanyak 45 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bekerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu sampel diambil berdasarkan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel hanya 30 karyawan tetap pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Hubungan Pembagian Kerja (X_1)

Wewenang Karyawan (X_2)

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Prestasi kerja (Y)

E. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional bukanlah pengertian teoritis tetapi bertujuan untuk sejauh mana pentingnya variabel yang digunakan dalam penelitian dan juga mempermudah pemahaman dan membahas penelitian ini adalah:

Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Wewenang adalah hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*Questioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu

Tabel III.2
Instrument Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengambil data-data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan data yang diteliti.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gajala yang diselidiki. Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber.

G. Instrumen Penelitian

Tabel III.3
Instrumen Penelitian Pembagian Kerja

No	Indikator	No. Butir	Jumlah
1	Proporsi jabatan	1,2	2
2	Jabatan	3,4	2
3	Jenis pekerjaan	5,6	2

Tabel III.4
Instrumen Penelitian Wewenang Karyawan

No	Indikator	No. Butir	Jumlah
1	Tugas	1,2	2
2	Kekuasaan	3,4	2
3	Pertanggungjawaban	5,6	2

Tabel III.5
Instrumen Penelitian Prestasi Kerja

No	Indikator	No. Butir	Jumlah
1	Kualitas kerja	1,2	2
2	Kuantitas kerja	3,4	2
3	Inisiatif	5,6	2

H. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu³³:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet, 19 (Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 248

- Σy_i = jumlah pengamatan variabel y
 $(\Sigma x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\Sigma y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\Sigma x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\Sigma y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
 $\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut³⁴:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pertanyaan

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet, 19 (Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 257)

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

1. Metode Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier³⁵:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari variabel bebas

X1 = Pembagian kerja

X2 = Wewenang karyawan

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet,19 (Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 277.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

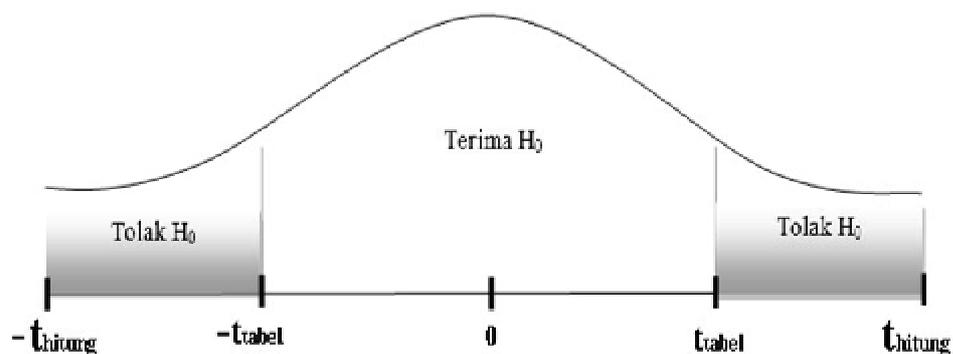
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

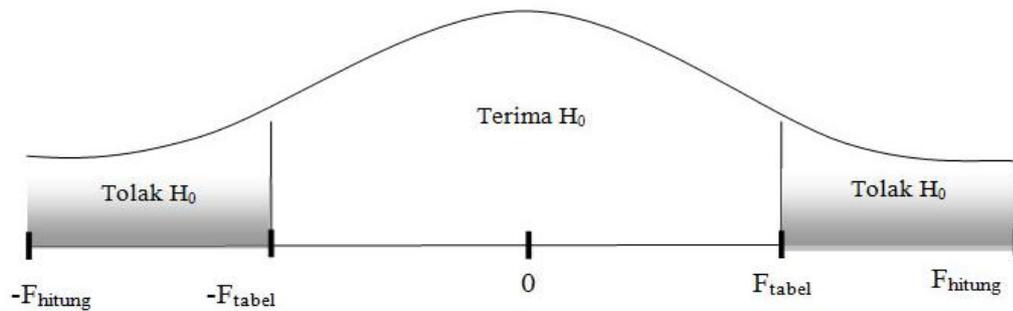
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut³⁶:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet, 19 (Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 278.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Bank Sumut

Bank Sumut merupakan salah satu kesatuan usaha ekonomi yang berfungsi menyelenggarakan kepentingan masyarakat dengan tujuan meningkatkan derajat hidup ekonomi masyarakat juga merupakan salah satu sarana pokok utama pertumbuhan ekonomi terutama di bidang perbankan

Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada *tanggal 4 Nopember 1961* dengan Akte Notaris Rusli Nomor 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas dengan nama BPDSU. Pada tahun 1962 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965. Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh pemerintah Daerah Tingkat II se Sumatera Utara. Pada tanggal 16 April 1999, berdasarkan peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.2 Tahun 1999, bentuk badan dirubah kembali menjadi perseroan terbatas dengan nama Bank Sumut. Perubahan tersebut dituangkan dalam Akte Pendirian Alina Hanum Nasution SH, dan telah mendapat pengesahan dari menteri Kehakiman Republik Indonesia dibawah Nomor C-8224 HT.01.01 TH 99, serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 54 tanggal 6 juli 1999. Modal dasar pada saat itu ditetapkan sebesar Rp.400 miliar. Dan karena pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No31. modal dasar ditingkatkan menjadi miliar.

PT. Bank Sumut merupakan bank non devisa yang kantor pusatnya di jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Dalam tahun 2006, Bank telah menambah I kantor cabang pembantu, 4 kantor kas, 9 unit ATM dan 12 kantor kas yang mengalami peningkatan status menjadi kantor cabang sedangkan kas mobil dan payment point tidak berubah sehingga per 31 Desember 2006, Bank telah memiliki 20 kantor cabang konvensional, 21 kantor cabang pembantu, 30 kantor kas, 15 kas mobil, 1 payment point, dan 29 unit ATM. Dalam tahun 2004, Bank

membuka Unit Usaha Syariah yang telah mendapatkan izin dari Bank Indonesia Cabang Medan dengan suratnya No. 6 / 142 / DPIP / Prz / Mdn tanggal 18 Oktober 2004. Dalam tahun 2006, Bank juga menambah 1 cabang pembantu syariah sehingga per 31 Desember 2006, Bank telah memiliki 3 cabang syariah dan 1 kantor cabang pembantu. Jumlah karyawan Bank pada tanggal 31 Desember 2006 adalah 2995 masing – masing berjumlah 1.218 dan 1.044 orang.

Bank Sumut adalah bank yang dapat diandalkan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat dan mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance. Statemen budaya perusahaan ini yakni memberikan pelayanan terbaik. Sedangkan fungsi daripada Bank Sumut adalah sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan, PT. Bank Sumut berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank umum seperti dimaksudkan pada undang-undang nomor 7 tahun 1992, perbankan sebagai mana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998.

Penerapan standar pelayanan Bank Sumut merupakan hasil karya terbaik dari seluruh sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang standar sehingga para nasabah dan mitra kerja merasakan layanan yang sama dimanapun mereka berinteraksi dengan bank sumut. Sejalan dengan penerapan standar pelayanan tersebut kualitas sumber daya manusia terus ditingkatkan dengan melaksanakan pembagian kerja dan latihan dengan biaya sebesar Rp.9.565 juta atau 6,67% dari biaya tenaga kerja. Pada tahun 2006 juga dilakukan penerapan system penilaian manajemen kinerja kepada seluruh pejabat structural yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja dari pejabat karena penilaian manajemen kinerja menjadi dasar untuk memperoleh kenaikan gaji pada tahun 2007. Untuk meningkatkan pemasaran produk dan jasa perbankan serta mendukung kegiatan operasional bank kembali direkrut 55 orang pegawai baru melalui hasil test yang dilakukan oleh pihak konsultan penerimaan pegawai yang

independent, dengan demikian dari tahun 2003 s/d 2006 telah direkrut 622 orang pegawai baru. Tahun 2007 akan dilakukan restrukturisasi pengelolaan sumber daya manusia dengan melakukan perubahan dari system kepangkatan/golongan menjadi grading sehingga sistem penggajian berdasarkan grade yang telah disusun dan kenaikan gaji tidak diberikan secara berkala namun ditentukan oleh hasil kinerjanya yang tergambar dari nilai manajemen kinerjanya. Biaya tenaga kerja PT. Bank Sumut dan 6(enam)orang pegawai akan dikirim mengikuti pembagian kerja S-2 diluar negeri. Untuk jurusan human resource (SDM) sebanyak 2 orang, teknologi informatika (IT) sebanyak 2 orang dan treasury and finance sebanyak 2 orang.

2. Ruang lingkup Kegiatan operasional Bank Sumut

Adapun kegiatan operasional Bank Sumut adalah:

Pada dasarnya kegiatan operasional PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Pusat Pasar sama dengan kegiatan operasional bank umum lainnya. Secara sederhana Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Bank Sumut dalam menjalankan usahanya sebagai lembaga keuangan, kegiatan bank sehari-hari tidak akan terlepas dari bidang keuangan. Kegiatan pihak perbankan secara sederhana dapat kita katakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan para nasabahnya. Para nasabah datang silih berganti baik sebagai pembeli jasa maupun penjual jasa yang ditawarkan. Adapun kegiatan daripada Bank Sumut antara lain:

1. Simpanan Giro Bank Sumut

Bank Sumut sebagai bank pemerintah Daerah Sumatera Utara menyediakan simpanan giro dengan berbagai fasilitas dan kemudahan untuk mendukung segala kegiatan transaksi bisnis masyarakat yang di peruntukkan bagi perorangan, perusahaan, yayasan, koperasi, LSM, dan lembaga lainnya.

- a. Terbukti aman dan terpercaya
- b. Jasa giro yang menarik dan kompetitif
- c. Gratis biaya laporan rekening Koran yang dapat di peroleh di seluruh jaringan kantor Bank Sumut
- d. Biaya administrasi dapat di lakukan di seluruh kantor Bank Sumut

Persyaratan yang di ajukan untuk simpanan giro adalah hanya dengan mengisi Formulir permohonan pembukaan rekening dan melampirkan beberapa dokumen, seperti untuk:

a. Perorangan

Fotokopi bukti identitas diri (KTP/SIM/PASPOR), NPWP, pasphoto, dan setoran awal yang ringan .

b. Perusahaan

Fotokopi akte perusahaan, NPWP, SIUP, Paspoto, identitas diri pengurus (KTP/SIM/PASPOR), dan setoran awal yg ringan.

c. Yayasan, koperasi, LSM, Badan Sosial.

Fotokopi akte perusahaan, susunan pengurus, identitas diri pengurus (KTP/SIM/PASPOR), NPWP dan setoran awal yang ringan.

2. Tabungan

a. Tabungan MARTABE

Tabungan MARTABE memiliki keunggulan :

- 1) Bunga tabungan tinggi dan menguntungkan ,karena di hitung berdasarkan saldo harian .
- 2) Bebas biaya premi asuransi ,nasabah di jamin asuransi jiwa hingga Rp 25.000.000,- berdasarkan saldo tabungannya.
- 3) On line di seluruh kantor Bank Sumut, bisa di seetor dan di tarik tunai di seluruh kantor Bank Sumut.
- 4) Biaya administrasi yang murah dan storan awal yang ringan .
- 5) Tersedia total hadiah dengan Milyaran rupiah yang di undi 2 kali setahun.
- 6) Fasilitas kartu ATM dan layanan 24 jam ,nasabah berkesempatan mendapatkan kartu ATM Bank Sumut untuk kemudahan 24 jam sehari.

Persyaratan MARTABE adalah :

Hanya dengan mengisi formulir permohonan pembukaan rekening dan melampirkan fotokopi identitas diri (KTP/SIM/PASPOR), masyarakat sudah dapat menjadi nasabah bank sumut.

b. Tabungan SIMPEDA

Bank Sumut peduli pembangunan daerah ,bersama Bank pembangunan Daerah lainnya, Bank Sumut turut mengelola tabungan SIMPEDA yang terbukti telah bermanfaat memajukan kehidupan perekonomian masyarakat pedesaan di seluruh Indonesia,keunggulan tabungan SIMPEDA adalah :

- 1) Biaya administrasi ringan
- 2) Bunga menarik dan kompetitif
- 3) Tersedia total hadiah dengan nilai Milyaran rupiah yang akan di undi 2 kali setahun .
- 4) Dapat melakukan setor dan tarik tunai di seluruh kantor Bank Sumut.
- 5) Menguntungkan karena berbunga setiap hari
- 6) Setoran awal ringan

Adapun persyaratan tabungan SIMPEDA yakni :

Hanya dengan mengisi formulir permohonan pembukaan rekening dan melampirkan fotokopi identitas diri (KTP/SIM/PASPOR).

c. Tabunga MAKBUL

Tabungan haji makbul adalah produk tabungan khusus sebagai sarana penitipan BPHI penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan .

Keunggulan tabungan makbul adalah:

- 1) Dapat bertransaksi secara realtime online
- 2) Memperoleh perlindungan asuransi jiwa SIPANDA bebas biaya premi
- 3) Bebas dari seluruh biaya administrasi

d. Tabungan ku

Tabungan ku adalah produk bersama seluruh Bank Indonesia yang di prakarsai oleh Bank Indonesia dan bertujuan untuk mengajak seluruh lapisan masyarakat mengenal dan memanfaatkan produk serta layanan perbankan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui budaya menabung.

Keunggulan tabungan ku adalah:

- 1) Bebas biaya administrasi

2) Setoran awal Rp.20.000,-

3) Dapat di buka di seluruh Bank Sumut Konvensional

PT .Bank Sumut dalam hal menyalurkan dananya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bebtuk lainnya untuk mendukung aktifitas masyarakat, menyediakan produk-produk dan jasa perbankan, antara lain:

e. Kredit Multi Guna (KMG).

KMG adalah kerdit angsuran yang di berikan kepada pegawai melalui bendaharawan dan kepala dinas/instansi/Lembaga pemerinah, BUMN/BUMD dan swasta Nasional yang pembayaran gajinya melalui maupun tidak melalui Bank Sumut.

Ketentuan dari kredit Multi Guna adalah:

- 1) Jika gaji pegawai melalui Bank Sumut maka jangka waktu pinjman sampai dengan 10 tahun dengan suku bunga 10,80 % pa
- 2) Jika gaji pegawai tidak melalau Bank Sumut maka suku bunga 12%

Persyaratan memperoleh kredit Multi Guna :

- 1) Fotokopi daftar gaji bulan terakhir yang dilegalisir
- 2) Fotokopi identitas diri pemohon (OKTP/SIM/paspor/identitas lainnya)dan istri/suami bagi yang telah menikah
- 3) Fotokopi kartu pegawai
- 4) Surat permohonan kredit
- 5) Daftar calon pinjaman
- 6) Fotokopi surat keputusan pengangkatan kepala dan bendaharawan instansi tempat kerja peminjam.

f. Kredit SPK(Surat Perintah Kerja)

Bank sumut sebagai satu-satunya bank pemilik pemerintah daerah sumatera utara yang peduli pada perkembangan proyek usaha masyarakat dengan menyediakan fasilitas nlayanan kredit SPK (surat perintah kerja) dalam bentuk rekening Koran untuk membantu pengusaha dalam pembiayaan dalam melaksanakan pekerjaan /proyek dari pemerintah dan swata.

Adapun persyaratan memperoleh SPK adalah:

- 1) Penerimaan kredit adalah pemegang tender dan pemegang SPK/control kerja
- 2) Kontraktor/rekanan yang mempunyai perusahaan yang berbadan hokum dan propesional di bidang jasa kontruksi,leveransi dan sebagainya.
- 3) Menyerahkan dokumen yang di persyaratkan.
- 4) Tingkat suku bunga 16 % dari harga pekerjaan dengan jangka waktu 1 tahun

g. Kredit Usaha Mikro Kecil (KUMK)

Kredit usaha mikro kecil merupakan keredit usaha kecil dan menengah yang dimiliki oleh Bank Sumut. KUMK Bank Sumut adalah kredit tanpa agunan dengan angsurantetap yang di berikan kepada pemilik usaha mikro(usaha kecil dan menengah) dalam rangka meningkatkan kemampuannnya untuk mengembangkan usaha masyarakat yang dalam hal pemodalannya masih memiliki midal yang rendah, oleh karena itu sangat membutuhkan bantuan dari seluruh pihak terutama dari dunia perbankan agar usaha kecil dan menengah dapat maju berkembang.

Keunggulan KUMK adalah:

- 1) Kredit tanpa agunan tambahan
- 2) Suku bunga sangat ringan
- 3) Bebas biaya kredit dan biaya materai
- 4) Di berikan insentif
- 5) Dapat di manfaat kan untuk menambah modal usaha
- 6) Jangka waktu kredit maksimum 12 bulan dengan angsuran tetap setiap bulannya

Bank Sumut juga menyidiakan jasa-jasa perbankan lainnya , seperti :

- 1) Pembayaran pajak online
- 2) Pembayaran tagihan rekening telepon secara online
- 3) Transfer,kliringdan inkaso
- 4) Menyediakan fasilitas ATM B ank Sumut

3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b. Misi Perusahaan

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang di dasarkan pada prinsip-prinsip Compliance (patuh)

c. Tujuan Perusahhan

Sebagai alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan , PT Bank Sumut bertujuan sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank umum

d. Statement Budaya Perusahaan

“Memberikan pelayanan TERBAIK” ADALAH TEKAD SELURUH PERSONIL Bank Sumut untuk memenuhi expektasi dan kepuasan nasabah atas pelayanan yang di berikan Bank Sumut.

Berusaha untuk selalu : Terpercaya

: Energik di dalam melakukan segala kegiatan

Senantiasa bersikap : Ramah

Membina hubungan secara: bersahabat

Menciptakan suasana : aman dan yaman

Memiliki: integrasi tinggi

Komitmen untuk memberikan tebaik

4. Logo Perusahaan



Gambar 4.1
Logo Perusahaan

Arti logo bank sumut adalah “sinergi”. bentuk logo ini menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf ‘u’ yang saling berkait ber synergy membentuk huruf ‘s’ yang merupakan kata awal “sumut”. sebuah penggambaran bentuk kerja sama yang erat antara bank sumut dengan masyarakat sumatera utara sebagai mana visi bank sumut “menjadi bank andalan bagi membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

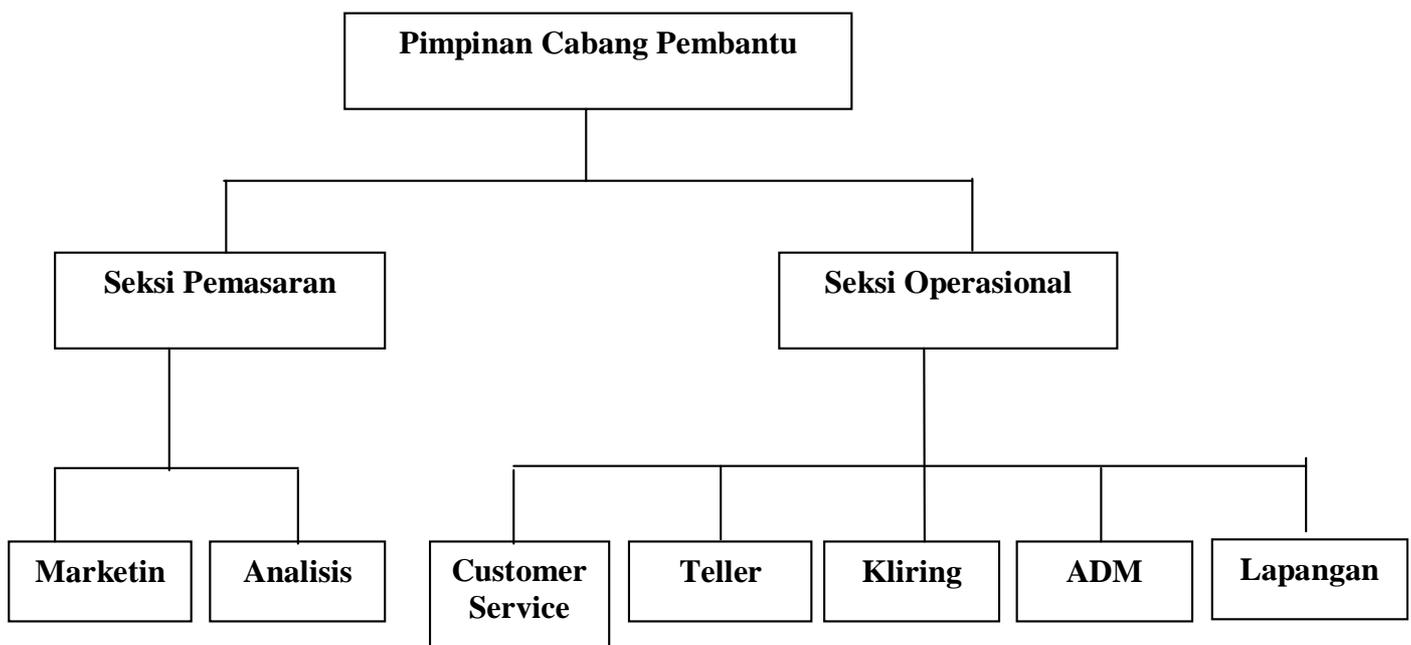
Warna orange sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang di lakukandengan energik yang di padau dengan warna biru yang sportif dan fropesional sebagai mana misi Bank sumut “ mengelola bdana pemerintah dan masyarakat secara professional yang di dasarkan pada prinsip-prinsip compliance” sedang warna putih ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagai mana statement bank sumut “ memberikan pelayanan terbaik”

Jenis huruf “palatino bold” sederhana dan mudah di baca. Penulisan bank dengan huruf kecil dan sumut dengan huruf capital guna lebih mengedepankan sumatera utara, sebagai gambaran keinginan dana dukungan untuk membangun dan membesarkan sumatera utara.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Pengorganisasian adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu struktur organisasi. Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Struktur adalah susunan dari suatu bidang pekerjaan yang akan di duduki sesuai dengan keahlian masing-masing. Jadi

struktur organisasi adalah susunan, fungsi departemen dan posisi mereka dalam organisasi serta hubungan antara bagian-bagian yang satu dengan bagian yang lainnya sehingga dapat tercipta suatu tim kerja yang baik dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi perusahaan merupakan landasan kerja bagi seluruh karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, dimana struktur organisasi perusahaan ini pada pokoknya mengandung penetapan batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi haruslah mampu mengkoordinasi seoptimal mungkin, khususnya terhadap seluruh Sumber Daya Manusia yang ada didalam baik secara vertikal, horizontal maupun internal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada stuktur organisasi Bank Sumut Pusat Pasar



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Perusahaan

4. Tugas Pokok, Wewenang dan Tanggung Jawab

a. Pemimpin Cabang Pembantu

Tugas pokok pemimpin adalah bertanggung jawab atas pencapaian target rencana kerja dan melakukan pemantauan serta mengevaluasi pelaksanaannya dan memimpin, mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, mengendalikan serta mengawasi kegiatan menghimpun dana, menyalurkan kredit dan pemasaran jasa-jasa bank sesuai rencana kerja bank.

b. Seksi Pemasaran

Tugas pokok seksi pemasaran adalah melaksanakan kegiatan memasarkan produk dan kredit jasa dan layanan sesuai rencana kerja bank, melakukan analisis permohonan kredit.

c. Pelaksanaan Pemasaran dan Analisis Kredit

Tugas pokoknya adalah menjau lokasi usaha/proyek yang akan di biyai, memeriksa data calon debitur melalui sistem informasi, melakukan kunjungan kepada debitur yang menunggak sebagai upaya pembinaan dan menggali informasi atas kendala yang di hadapi debitur untuk mencari solusi pemecahannya.

d. Seksi Operasional

Tugas pokok seksi operasional adalah mengevaluasi jumlah dana yang di kuasai para teller agar tetap dalam batas yang di izinkan dalam ketentuan yang berlaku dan memeriksa kebenaran posting atas transaksi-transaksi yang di lakukan oleh teller.

e. Pelaksana customer service

Tugas pokok customer service adalah melayani nasabah untuk pembukaan tabungan, deposito, giro. serta melayani nasabah atas pengaduan-pengaduan seperti perpanjang tabungan, pemblokiran atm dan mampu menjaga hubungan kerjasama yang baik dengan nasabah.

f. Pelaksana Teller

Tugas pokok Teller adalah menerima transaksi tunai setoran maupun penarikan transaksi yang di lakukan berupa uang tunai, melakukan transaksi pemindah bukuan seperti dari rekening giro ke buku tabungan bank sumut, melaksanakan transaksi kliring dan RTGS (real time gross settlement).

- g. Pelaksanaan verifikasi kliring, adm kredit, adm IT, dan lap umum dan kepeg
Tugas pokoknya adalah memverifikasi data yang di input oleh teller, serta pelaksanaan atas transaksi kliring .

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pembagian kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah wewenang karyawan, yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 30 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pembagian kerja, variabel wewenang karyawan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (prestasi kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke-30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	60,00%
2	Perempuan	12	40,00%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 40%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	13	43,33%
2	30-40 tahun	14	46,67%
3	41-51 tahun	3	10,00%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 13 orang (43,33%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (46,67)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 3 orang (10%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	4	13,33%
2	D-3	11	36,67%
3	S-1	15	50,00%
	Jumlah	30	100,00%

Sumber: data diolah (2019)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 4 orang (13,33%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 11 orang (36,67)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 15 orang (50%).

C. Penyajian Data

a. Variabel Prestasi kerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel prestasi kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Prestasi kerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33,33%	10	33,33%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	11	36,67%	10	33,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	9	30,00%	8	26,67%	13	43,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
6	8	26,67%	10	33,33%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
7	9	30,00%	9	30,00%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
8	13	43,33%	10	33,33%	7	23,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
9	9	30,00%	8	26,67%	13	43,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
10	13	43,33%	9	30,00%	8	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang karyawan diminta untuk memperhatikan kualitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,67%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu memperbaiki hasil pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,67%.
4. Jawaban responden tentang karyawan diminta untuk memperhatikan kuantitas kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
5. Jawaban responden tentang di dalam bekerja saya meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 43,33%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40%.
7. Jawaban responden tentang karyawan diminta untuk berinisiatif dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40%.
8. Jawaban responden tentang saya bekerja tanpa disuruh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 43,33%.
9. Jawaban responden tentang saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 43,33%.
10. Jawaban responden tentang kami selalu saling membantu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 43,33%.

b. Variabel Pembagian kerja (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pembagian kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pembagian kerja (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	9	30,00%	11	36,67%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	9	30,00%	9	30,00%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	8	26,67%	13	43,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
6	12	40,00%	6	20,00%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
7	13	43,33%	5	16,67%	12	40,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
8	9	30,00%	13	43,33%	8	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
9	9	30,00%	11	36,67%	10	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
10	9	30,00%	12	40,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang proporsi jabatan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
2. Jawaban responden tentang pembagian jabatan sudah proporsional, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan melakukan pembagian kerja berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40%.
4. Jawaban responden tentang di tempat saya bekerja, jabatan diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
5. Jawaban responden tentang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi diprioritaskan mendapatkan jabatan yang lebih baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,33%.

6. Jawaban responden tentang di dalam bekerja, saya berusaha untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari yang sekarang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
7. Jawaban responden tentang jenis pekerjaan disesuaikan dengan ketrampilan karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 43,33%.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya tidak memilih-milih jenis pekerjaan tertentu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,33%.
9. Jawaban responden tentang saya siap menerima apapun pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
10. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.

c. Variabel Wewenang karyawan (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skor Angket untuk Variabel Wewenang karyawan (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23,33%	12	40,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
2	6	20,00%	7	23,33%	17	56,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
3	10	33,33%	7	23,33%	13	43,33%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
4	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
5	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
6	10	33,33%	11	36,67%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
7	9	30,00%	13	43,33%	8	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
8	12	40,00%	9	30,00%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
9	10	33,33%	9	30,00%	11	36,67%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%
10	11	36,67%	10	33,33%	9	30,00%	0	0,00%	0	0,00%	30	100%

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Jawaban responden tentang karyawan tidak boleh menolak tugas yang diberikan kepadanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40%.
2. Jawaban responden tentang saya menerima tugas yang diberikan kepada saya dengan senang hati, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 56,67%.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 43,33%.
4. Jawaban responden tentang karyawan diberikan kekuasaan sehubungan dengan jabatan yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
5. Jawaban responden tentang saya siap menerima jabatan apabila diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,67%.
6. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menolak jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,67%.
7. Jawaban responden tentang karyawan akan diminta pertanggungjawaban terhadap hasil kerjanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,33%.
8. Jawaban responden tentang saya menerima apapun tanggung jawab yang diberikan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
9. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,67%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu hati-hati dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 36,67%.

D. Analisis Data

2. Asumsi Klasik

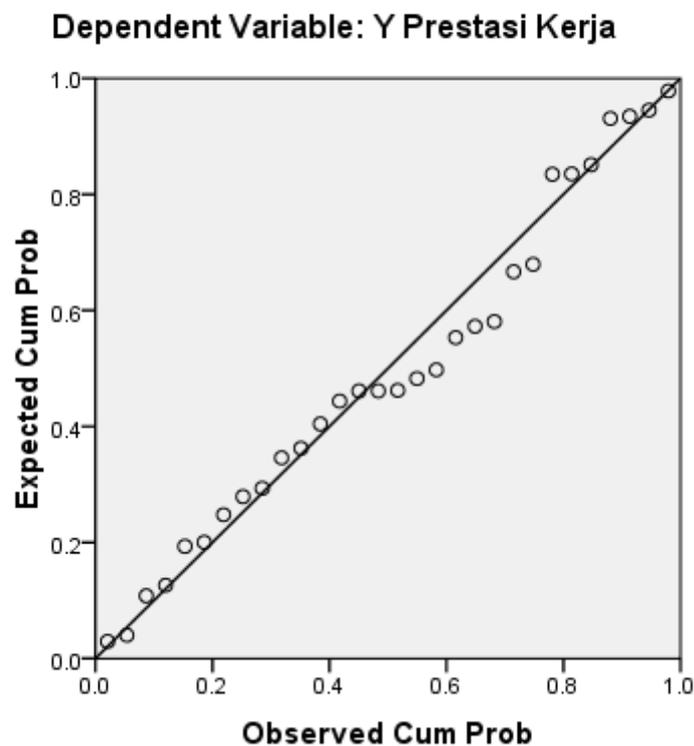
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Kriteria pengujian³⁵:

- 1) Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
- 2) Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3

Grafik Normalitas Data

³⁵ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015), h. 117.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal yaitu garis miring yang dimulai dari atas ke bawah.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.³⁶

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
X1 Pembagian Kerja	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
X2 Wewenang Karyawan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

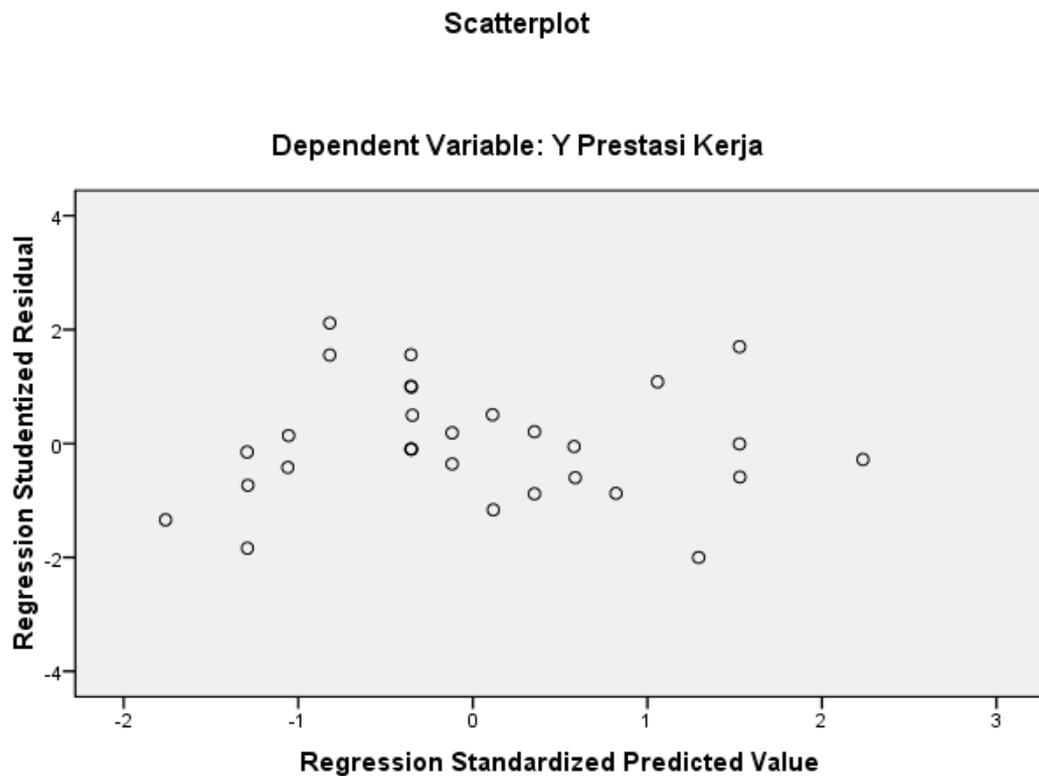
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai toloerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk

³⁶ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015), h. 118.

suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.4
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
	X1 Pembagian Kerja	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
	X2 Wewenang Karyawan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,885 + 0,480 X_1 + 0,476 X_2.$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Pembagian kerja

X₂ = Wewenang karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tersebut.
- b. Koefisien pembagian kerja memberikan nilai sebesar 0,480 yang berarti bahwa semakin baik pembagian kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien wewenang karyawan memberikan nilai sebesar 0,476 yang berarti bahwa semakin baik wewenang karyawan maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Pembagian kerja (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Tabel 4.10

Uji t Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
	X1 Pembagian Kerja	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
	X2 Wewenang Karyawan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,404$$

$$t_{tabel} = 1,701$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja diperoleh t_{hitung} (3,404) > t_{tabel} (1,701), dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai 3,404 lebih besar dari 1,701 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0

ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja.

2). Pengaruh Wewenang karyawan (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y)

Tabel 4.11

Uji t Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.885	6.855		.275	.785		
	X1 Pembagian Kerja	.480	.141	.498	3.404	.002	.761	1.315
	X2 Wewenang Karyawan	.476	.190	.366	2.505	.019	.761	1.315

a. Dependent Variable: Y Prestasi

Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,505$$

$$t_{tabel} = 1,701$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel wewenang karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel wewenang karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja diperoleh t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,701), dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 2,505 lebih besar dari 1,701 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

b. Uji F

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.367	2	60.183	17.226	.000 ^a
	Residual	94.333	27	3.494		
	Total	214.700	29			

a. Predictors: (Constant), X2 Wewenang Karyawan, X1 Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 17,226$$

$$F_{tabel} = 4,201$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 17,226 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,201 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $17,226 \geq 4,201$, Nilai 17,226 lebih besar dari 4,201 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.528	1.86918	1.701

a. Predictors: (Constant), X2 Wewenang Karyawan, X1 Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Y Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,561. Hal ini berarti 56,1% variasi variabel prestasi kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pembagian kerja (X_1) dan wewenang karyawan (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pembagian kerja dan wewenang karyawan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pembagian kerja terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja diperoleh $t_{hitung} (3,404) > t_{tabel} (1,701)$, dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai 3,404 lebih besar dari 1,701 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa

pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pembagian kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pembagian kerja sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Wewenang karyawan terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja diperoleh $t_{hitung} (2,505) > t_{tabel} (1,701)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 2,505 lebih besar dari 1,701 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusumawati (2015) menyatakan bahwa wewenang karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Steven (2016) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gerrit (2017) menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endah (2015) menyatakan bahwa wewenang karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyatakan bahwa wewenang karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel wewenang karyawan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus

memperhatikan aspek-aspek wewenang karyawan sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Pembagian kerja dan Wewenang karyawan terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 17,226 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 4,201 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $17,226 \geq 4,201$, Nilai 17,226 lebih besar dari 4,201 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja (X_1) dan wewenang karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk prestasi kerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pembagian kerja dan wewenang karyawan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pembagian kerja (X_1) dan wewenang karyawan (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan prestasi kerja (Y). Setelah dibandingkan antara pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan ternyata sig. pembagian kerja adalah 0,000 dan sig. wewenang karyawan adalah 0,000 dengan demikian dapat dikatakan faktor wewenang karyawan lebih dominan. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pembagian kerja dan wewenang karyawan sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan.
2. Ada pengaruh yang signifikan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan.
4. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan variabel pembagian kerja sebesar 0,002 sedangkan nilai signifikan variabel wewenang karyawan sebesar 0,019 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan variabel wewenang karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan perlu memperhatikan wewenang karyawan sehingga karyawan menjadi kreatif dalam bekerja.
2. PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan sebaiknya mengelola pembagian kerja karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih inovatif.
3. PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks. 2005.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Depag RI. 1997
- Grensing, Lin Pophal. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*, Jakarta: Prenada. 2008.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. 2012.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2012.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Muhammad bin Ismail Abu Abdillah al-Bukharyal-Ja'fi, *al-Jami al-Shahih al-Muhtashar*, Jilid I, Beirut: Dar ibn Katsir. 1987/1407.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada. 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- Syani, Abdul. *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sulita. 2012.

Jurnal:

Faris Attamimi. *Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan dengan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Dash & Associated*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas. Surabaya. 2012.

Hengki Mangiring Parulian Simarmata. *Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Bulog Sub Drivre Pematang Siantar*. Jurnal Murni. Vol. 6. No. 3 Desember 2016.

Sartika Dyah Pangastuti. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta*. JUPE UNS. Vol. 2, No. 2, Hal 26 s/d 36. 2013.

Sevvy Yossa 2013. *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Persero Cabang Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.11 No.4 Desember 2013.

Taufik Hermawan. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 2, December 2013. 2013.

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363
44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193
92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061

**PENGARUH HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BANK SUMUT
SYARIAH KANTOR CABANG BRIGJEND KATAMSO**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,



Vera Silvia Lubis

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : <25 Thn 25-35 Thn >35 Thn
3. Tingkat Pendidikan : SMA D-3 S-1
4. Masa Bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, hukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Pembagian Kerja

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Proporsi jabatan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.		√			
2	Pembagian jabatan sudah proporsional		√			
3	Perusahaan melakukan pembagian kerja berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan		√			
4	Di tempat saya bekerja, jabatan diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan		√			
5	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi diprioritaskan mendapatkan jabatan yang lebih baik	√				
6	Di dalam bekerja, saya berusaha untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari yang sekarang	√				
7	Jenis pekerjaan disesuaikan dengan ketrampilan karyawan		√			
8	Dalam bekerja saya tidak memilih-milih jenis pekerjaan tertentu		√			
9	Saya siap menerima apapun pekerjaan yang dibebankan kepada saya		√			
10	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab		√			

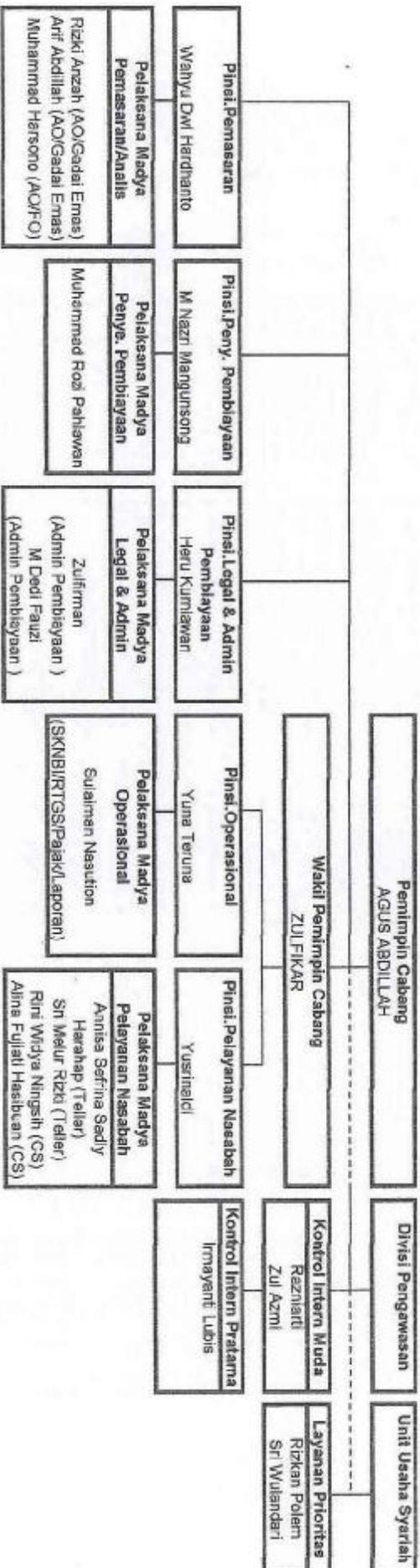
Wewenang Karyawan

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan tidak boleh menolak tugas yang diberikan kepadanya		✓			
2	Saya menerima tugas yang diberikan kepada saya dengan senang hati		✓			
3	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku		✓			
4	Karyawan diberikan kekuasaan sehubungan dengan jabatan yang diberikan		✓			
5	Saya siap menerima jabatan apabila diberikan		✓			
6	Saya tidak pernah menolak jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya		✓			
7	Karyawan akan diminta pertanggungjawaban terhadap hasil kerjanya	✓				
8	Saya menerima apapun tanggung jawab yang diberikan kepada saya		✓			
9	Dalam bekerja saya melaporkan hasil pekerjaan saya kepada atasan		✓			
10	Saya selalu hati-hati dalam bekerja	✓				

Prestasi Kerja

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan diminta untuk memperhatikan kualitas kerja		✓			
2	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya		✓			
3	Saya selalu memperbaiki hasil pekerjaan saya		✓			
4	Karyawan diminta untuk memperhatikan kuantitas kerja	✓				
5	Di dalam bekerja saya meningkatkan kinerja saya		✓			
6	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya		✓			
7	Karyawan diminta untuk berinisiatif dalam bekerja	✓				
8	Saya bekerja tanpa disuruh atasan		✓			
9	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya		✓			
10	Kami selalu saling membantu dalam bekerja	✓				

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Berprestasi & Berkeadilan

Dalam rangka memperingati hari disetorkan
 Himpunan Mahasiswa



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada : Yth. Bapak Dekan FAI UMSU
 Di
 Tempat

4 Rabiul Akhir 1440 H
 11 Desember 2018 M



Dengan hormat
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vera Silvia Lubis
 NPM : 1501270037
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,03
 Mengajukan judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut Kantor Cabang brigjend katamso	Me: 11/12/2018	Ryan Pradosyah, SE, Sy, MBI.	am 12/10/18
2	Analisis pengaruh kompensasi pendidikan dan lingkungan terhadap preferensi kerja di Bank Syariah Mandiri KCP pdang bulan			
3	Analisis pengaruh motivasi kerja, tata ruang kantor, disiplin kerja, dan religiusitas karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS puduarta insani tembung			

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam

Hormatsaya

(Vera Silvia Lubis)

Keterangan :
 Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas foto dan map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang ditolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Unggul Berprestasi & Berkompetensi

Bankir: Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S-1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI

Nama Mahasiswa : Vera Silvia Lubis
 NPM : 1501270037
 Semester : VII (Tujuh)
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjend Katamso

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17-12-2010	BAB I - Pokok Labor Kelatany permasalahan - Kbi panduan penulisan skripsi - Rumusan masalah dan Tujuan harus sesuai	pk	
20-12-2010	BAB I - perkelas pada labor Kelatany masalah - identifikasi masalah	pk	
27-12-2010	BAB II - penulisan Catatan kaki harus di susutkan dengan panduan. - penelitian, berdasar minimal 5 - Jabarkan kerangka kerangka penulisan	pk	
10-01-2019	BAB II - Jabarkan masing-masing Variabel yang akan - menuliskan uji hipotesis	pk	
17-01-2019	BAB II - Susutkan dengan panduan. - Perolehan penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel	pk	
29-01-2019	BAB II - Teknik pengumpulan data - munculkan instrumen penelitian. - Teknik analisis data	pk	
02-02-2019	Acc Proposal	pk	

Medan, 09 Februari 2019

Diketahui/ Disetujui
Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi



Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Proposal


Riyan Pradesyah, SE, Sy, MEI



Unggul, Berkah & Berprestasi

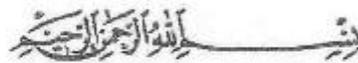
Dia menjabar surat ini agar disebarkan
Honor dan tanggungnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada Hari Sabtu 16 Februari 2019 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vera Silvia Lubis
Npm : 1501270037
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Sekretaris

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Pembimbing

Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Pembahas

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.PdI, MA



Unggul Gelar & Capaian

Silahkan menjawab surat ini agar dibuktikan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622403
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, 16 Februari 2019 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vera Silvia Lubis
Npm : 1501270037
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Brigjen Katamso

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	✓
Bab II	Apakah sudah sudah buat tabel
Bab III	Apakah sudah sudah di perbaiki. Kenapa bisa sama
Lainnya	perbaikan proposal dan sampel belum di kuasai dan baik.
Kesimpulan	Buat daftar : mtd. 3. dan 1 hady.
	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Riyon Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Sekretaris

Riyon Pradesyah, SE.Sy, M.EI

Pembahas

Selamat Pohan, S.Ag, MA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS

Nama : Vera Silvia Lubis
Tempat/Tgl Lahir : Medan/09 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Nama Ayah : Herman Lubis
Nama Ibu : Suartik
Alamat : Jl. Letda Sujono Gg. Jawa I No. 15 E

II. PENDIDIKAN

1. SD Al- Hidayah Medan tahun 2004 – 2010
2. SMP Negeri 17 Medan 2010 – 2012
3. SMA Swasta Budisatrya Medan 2012 – 2015
4. Kuliah pada Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah UMSU tahun 2015 – sekarang.

Medan, September 2019
Penulis


Vera Silvia Lubis
1501270037

KANTOR CABANG SYARIAH:

Medan

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 4155100 - 4515100
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

Nomor : *076* /Kcsy01-Ops/L/2019
Lamp : --

Medan, 27 Februari 2019

Kepada :
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl.Kapen Muchtar Basri No.3 Medan
Di -
Tempat

Hal : Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan Surat Saudara **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** Nomor 84/II.3/UMSU-01/F/2019 Tanggal 21 Februari 2019 Perihal Izin Riset dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset/Pengambilan data Mahasiswa **UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA** dengan data dibawah ini :

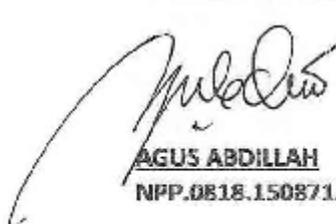
❖ Nama	: Vera Silvia Lubis
❖ NPM	: 1501270037
❖ Jurusan	: Agama Islam
❖ Semester/Prodi	: VIII (Delapan) Perbankan Syariah
❖ Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Syariah Brigjend Katamso

Disetujui untuk melaksanakan Riset di Cabang Syariah Medan yang dilaksanakan maksimal 3 bulan sejak tanggal surat ini di terbitkan.

2. Selama melaksanakan Riset Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Cabang Syariah Medan serta menjaga rahasia bank dan di harapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank sumut di lingkungannya.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb
Pemimpin Cabang Syariah Medan


AGUS ABDILLAH
NPP.0818.150871.01029