

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.
BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

NUR ASMA LINDA SYAHPUTRI

NPM: 1701270031



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2021

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri

Dan untuk kedua orang tua saya

Ayahanda Darma

Ibunda Parini

Abangda Muhammad Adi Surya

Serta sahabat-sahabat yang memberikan saya semangat

dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Motto

Jawaban Sebuah Keberhasilan Adalah Terus Belajar dan

Tak Kenal Putus Asa

PERNYATAAN ORISINILITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nur Asma Linda Syahputri
NPM : 1701270031
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: **Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Kcp Syariah Kisaran** merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 04 Oktober 2021
Yang menyatakan



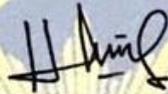
NUR ASMA LINDA SYAHPUTRI
NPM: 1701270031

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.
BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN**

SKRIPSI

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

Oleh :



NUR ASMA LINDA SYAHPUTRI

1701270031

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

UMSU

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING

Medan, 7 Oktober 2021

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Nur Asma Linda Syahputri
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

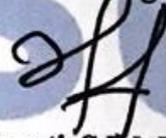
Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Nur Asma Linda Syahputri yang berjudul “ **PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN** ”, maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (I) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

UMSU

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



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 : Nur Asma Linda Syahputri
NPM : 1701270031
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

Medan, 21 Oktober 2021

Pembimbing Skripsi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Ketua Program Studi
Perbankan Syariah**

Dr. Rahmavati, M.E.I

**Dekan
Fakultas Agama Islam**

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qurib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Mahasiswa : Nur Asma Linda Syahputri
NPM : 1701270031
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 14/10/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Rahmayati, M.EI
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, S.E, M.M

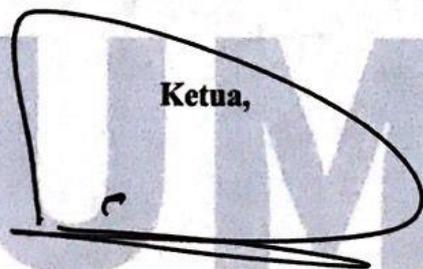


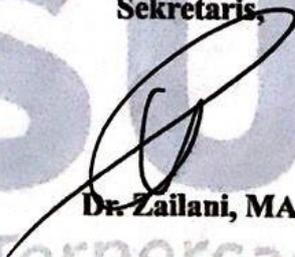


PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA


Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Nur Asma Linda Syahputri

NPM : 1701270031

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kep Syariah Kisaran.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 09 Oktober 2021

Pembimbing Skripsi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Ketua Program Studi
Perbankan Syariah**



Dr. Rahmayati, M.E.I

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Assof. Prof. Dr. Muhammad Oorib, MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
س	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

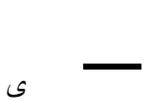
a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
/ —	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و —	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

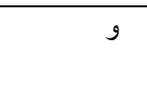
Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
	Fathah dan ya	Ai	a dan i
	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كَتَبَ
- Fa'ala : فَعَلَ
- Kaifa : كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مار
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudah al-atfāl* - *raudatul atfāl*: لروضة الاطفال
- *al-Madīnah al-munawwarah*: المدينة المنورة
- *ṭalḥah*: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر

- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil - Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu

disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahiḡafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasahan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Nur Asma Linda Syahputri, 1701270031, Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Kcp Syariah Kisaran, Pembimbing Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Kcp Syariah Kisaran. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner (angket). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi jadi sampel, adapun yang menjadi hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.456 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Dari hasil penelitian ini pemberian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.359 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$).

Dalam penelitian ini secara bersama sama, pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran, dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000, koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 35.1% pengaruh prestasi kerja bisa dijelaskan oleh pembagian tugas dan wewenang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi kesimpulannya adalah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebesar 35.1%, dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05.

Kata kunci :Pembagian Kerja, Wewenang dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Nur Asma Linda Syahputri, NPM 1701270031, Effect of Division of Work and Employee Authority on Work Performance at PT. Bank of North Sumatra Kcp Syariah Kisaran, Advisor Isra Hayati, S.Pd, M.Si

The purpose of this study was to determine the effect of division of labor and employee authority on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Kcp Syariah Range. The approach used in this research is a quantitative approach. Data sources come from primary and secondary data. Data collection techniques were carried out through the questionnaire method (questionnaire). The total population in this study was 32 people, the sample used was a saturated sample where all the population was a sample, while the results of this research explained that the division of labor had an effect on work performance at PT. Bank of North Sumatra KCP Syariah The range can be seen from t count $>$ t table ($3.456 > 2.042$) and the significant level is less than 0.05 ($0.002 < 0.05$).

From the results of this study the granting of authority has an effect on work performance at PT. Bank of North Sumatra KCP Syariah The range can be seen from t count $>$ t table ($3.359 > 2.042$) and the significant level is less than 0.05 ($0.005 < 0.05$). In this study together, the division of labor and authority have a positive effect on employee performance at PT. Bank Sumut Syariah KCP Range, seen from the calculated F value $>$ F table and the significant level is smaller than 0.05, namely 0.000, the coefficient of determination shows that 35.1% the effect of work performance can be explained by the division of tasks and authority, while the rest is influenced by other factors not investigated in this study. So the conclusion is that the division of labor and authority has a positive effect on work performance and the coefficient of determination which shows that it is 35.1%, and the significant level is smaller than 0.05.

Keywords: *Division of Work, of Authority and Work Performance*

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Taufik dan Hidayat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan waktu yang sudah ditetapkan. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN”**.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan saran, bimbingan serta arahan baik langsung maupun tidak langsung dalam berbagai penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ayahanda Darma dan Ibunda Parini tercinta serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian, support dan kasih sayang, serta doanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
4. Ibu Dr. Rahmayati, M.EI selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
5. Bapak Riyan Pradesyah, SE. Sy,M.EI selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.

7. Bapak Ahmad Sanusi selaku Pimpinan PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran yang telah memberikan izin dan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen, Biro Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak memberi ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
9. Sahabat penulis yang telah memberikan perhatian, support dan kasih sayang, serta doanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
10. Teman seperjuangan A1 Pagi Perbankan Syariah 2017 yang sudah bersama-sama melewati proses belajar selama ini.

Semoga skripsi yang penulis selesaikan dapat memperkaya wacana, intelektual, khususnya bagi ilmu-ilmu perbankan syariah. Dengan segala kerendahan hati, penulis memohon doa dan restu semuanya, agar ilmu yang diberikan dapat bermanfaat dan memberikan keberkahan bagi penulis. Amin.

Medan, Oktober 2021

Penulis,

NUR ASMA LINDA SYAHPUTRI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Kajian Pustaka.....	6
1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Tujuan Kinerja Karyawan.....	7
3. Dalil-Dalil Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan.....	9
4. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	11
5. Pengertian Pembagian Kerja.....	12
6. Manfaat Pembagian Kerja.....	13
7. Pengertian Wewenang Karyawan.....	15
8. Pendelegasian Wewenang.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Berfikir.....	19
D. Hipotesis.....	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
A. Metode Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	22
D. Variabel Penelitian.....	23
E. Defenisi Operasional Variabel	23
F. Teknik Pengumpulan Data	24
G. Instrumen Penelitian	25
H. Teknis Analisis Data.....	25
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	25
2. Uji Regresi Linear Berganda	26
3. Uji Hipotesis	27
a. Uji Parsial (Uji T).....	27
b. Uji Simultan (Uji F).....	28
4. Uji Koefisien Determinasi	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Penelitian	33
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	33
2. Makna Logo Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.....	35
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4. Kegiatan Operasional PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran	37
B. Deskripsi Karakteristik Responden	43
C. Penyajian Data	44
D. Analisis Data.....	48
1. Uji Kelayakan Data.....	49
a. Uji Validitas	49
b. Uji Reliabilitas	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Multikolonieretas.....	53
c. Uji Heterodekasitas.....	54

3. Analisis Regresi Linear Berganda	54
4. Uji Hipotesis	55
a. Uji t	55
b. Uji f	56
c. Koefisien Determinasi	57
E. Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	60
A. KESIMPULAN	60
B. SARAN	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.3	Waktu Penelitian Kegiatan.....	22
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Usia Responden.....	38
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	39
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja ...	39
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Wewenang.....	41
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja	42
Tabel 4.7	Uji Validitas Pembagian Tugas	44
Tabel 4.8	Uji Validitas Wewenang	45
Tabel 4.9	Uji Validitas Wewenang	45
Tabel 4.10	Item Total Statistics.....	46
Tabel 4.11	Coefficients Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.12	Coefficients Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.13	Coefficients Uji t	50
Tabel 4.14	Uji f	51
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi Model Summary	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.1	Bank Sumut Syariah Kisaran.....	32
Gambar 4.2	Logo Bank Sumut Syariah.....	33
Gambar 4.3	Dependent Variabel Prestasi Kerja.....	47
Gambar 4.4	Histogram Prestasi Kerja.....	47
Gambar 4.5	Uji Heterodekasitas	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia yang semakin global berpengaruh dalam bidang manajemen perusahaan. Perusahaan pada dasarnya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sumber daya manusia menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga 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. Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan jaman, begitu juga organisasi tanpa manajemen akan menjadi sulit.¹

Manajemen sebagai alat bagi manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, sedangkan organisasi adalah wadahnya. Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan selalu dihadapkan pada masalah bagaimana organisasinya dapat berjalan dengan baik. Masalah yang umum terjadi dalam sebuah organisasi, seperti: para pejabat tidak mengetahui dan meyakini tujuan organisasi, adanya pembentukan satuan organisasi yang tidak berlandaskan pada pengembangan volume kerja, terjadinya perangkapan tugas pada satu bagian sedangkan di bagian lain terjadi kekosongan pekerjaan².

Dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam dan jenis pekerjaan. Semakin besar dan kompleks sebuah organisasi, semakin banyak dan bervariasi pula jenis pekerjaan yang ada. Seluruh pekerjaan itu tidak dapat dilakukan sendiri oleh satu orang, tetapi melalui kelompok dua orang atau lebih yang bekerja sama secara kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik dapat mencapai

¹Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Kencana, 2003), h. 8

²Khair, H. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (2018). 1(1), 59–70

hasil yang lebih maksimal³. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan kinerja karyawan yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Muhyadi, pembagian kerja merupakan prinsip yang paling penting dalam organisasi dan juga menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan dan pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar suka dan tidak suka. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan.⁴

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang hasil dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.⁵

Kinerja menurut Griffin bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor diluar kendali langsung dari diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja dan seterusnya.⁶

PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang jasa perbankan dan berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan dan dapat melayani serta

³Saripuddin, J. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20

⁴Muhyadi, *Hubungan Pembagian Kerja* (Yogyakarta: Sipress, 1989), h. 116

⁵Safari, *Kinerja Dalam Hubungan Kerja* (Bandung: Kencana, 1999), h. 54

⁶Griffin, *Kinerja Dalam Perusahaan* (Bandung: Sipress, 20000), h. 99

memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin. Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik, tetapi dalam hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan.

Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat adanya pembagian kerja yang kurang baik, perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas masih sering terjadi sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik dan semsetinya, karena masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut agar diperoleh hasil yang maksimal⁷.

Dikarenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu merupakan aspek yang penting dalam manajemen suatu organisasi yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut yang dilakukan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran yaitu dengan judul “PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yaitu :

1. Terjadinya perangkapan tugas pada satu bagian sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya tidak berjalan dengan baik.
2. Adanya pembentukan satuan organisasi yang tidak berlandaskan pada pengembangan volume kerja.
3. Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat adanya pembagian kerja yang kurang baik.

⁷Nel Arianty, et Al , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, (Medan: Perdana Publishing : 2016), h.151

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan penelitian pada proposal penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran?
2. Apakah terdapat pengaruh wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai persyaratan guna menyelesaikan tugas akhir mahasiswa untuk memperoleh gelar strata (S1) program studi Perbankan Syariah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Menambah wawasan dan pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti, sebagai bahan informasi baik penulisan sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui secara mendalam tentang permasalahan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan masukan bagi penulis yang akan datang dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Universitas

Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yang ingin melakukan analisis, penelitian lebih kritis dan mendalam mengenai masalah ini dari aspek dan sudut pandang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini membagi pembahasan kedalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini akan membahas teori mengenai pengertian kinerja, tujuan penilaian kinerja, pengertian pembagian kerja, keuntungan pembagian kerja, sumber efisiensi dalam pembagian kerja, pengertian wewenang karyawan, jenis-jenis wewenang, dan pendelegasian wewenang. Kemudian pembahasan kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana penelitian ini dilakukan, variabel-variabel apa saja yang digunakan, data-data yang digunakan, serta metode analisis yang akan digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan.

a. Pengertian Kinerja

Berhasilnya suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja dalam perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.⁸

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.⁹

Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹⁰

Dari defenisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau

⁸Hermanto, *Kinerja KerjaKaryawan* (Jakarta: Kencana Group, 2012), h.34

⁹Notoatmodjo, *Manajemen Kinerja dan Riset Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2018), h.24

¹⁰Eva Lathifah, *Kinerja dan Tugas Karyawan* (Yogyakarta: Sippres, 2009), h.25

target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mengalamipai peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari 3 kriteria yaitu:

- 1) Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu.
- 2) Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan yang baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
- 3) Ciri atau sifat, merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.¹¹

Mitrani mengemukakan kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.¹²

b. Tujuan Kinerja

Menurut Syafaruddin secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evolution dan delopment yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar kompensasi
- 2) Hasil penialain digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

¹¹Robbins, *Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2000), h 56

¹²*Ibid*, h. 60

- 3) Meningkatkan Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 4) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- 6) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.¹³

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.¹⁴

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau pegawai yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.¹⁵

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis semisal permainan, improvisasi, dan sebagainya. Jalan yang lebih berat bagi pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian adalah

¹³Syafaruddin, *Hubungan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Kencana Group, 2001), h 187

¹⁴Siswanto, *Kinerja Karyawan dan Wewenang*, (Bandung: Alfabeta, 1999), h. 100

¹⁵*Ibid*, h. 102

menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan tenaga kerja dalam pekerjaan saat itu.¹⁶

Cara menghindari hal tersebut biasa dilakukan manajemen adalah dengan cara menanyakan pada masing-masing tenaga kerja untuk merumuskan pekerjaannya. Meskipun cara ini sebenarnya agak bertentangan dengan literatur ketenaga kerjaan yang ada. Dengan alasan para tenaga kerja cenderung merumuskan pekerjaan mereka dalam arti apa yang telah mereka kerjakan, bukannya apa yang diperlukan oleh perusahaan. Hal ini bukan berarti tenaga kerja tidak memiliki hak suara dalam merumuskan deskripsi pekerjaan mereka. Mereka juga membantu merumuskan pekerjaan secara konstruktif, karena kesalahan bukan karena tenaga kerja tidak diminta untuk membantu merumuskan pekerjaan, tetapi karena seluruh beban pekerjaan dilimpahkan di atas pundak mereka.¹⁷

b. Dalil-dalil Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.¹⁸

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.¹⁹

Berikut ini merupakan dalil-dalil yang berhubungan dengan kinerja karyawan:

1. Q.S At-Taubah 105

وَسْتُرُّدُونَ الْمُؤْمِنُونَ سَأَلَهُمْ كَمَا لَمْ يَفْسِرُوا أَعْمَلُوا وَقُلِ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَالِمًا إِلَى
تَعْمَلُوا نَكُنْتُمْ مِمَّا قَبِلْتُمْ.

¹⁶Mangkunegara, *Wewenang dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Sipsess, 2000), h. 67

¹⁷*Ibid*, h. 70

¹⁸Moeheriono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” (Jakarta: Kencana Group, 2010), h. 35

¹⁹*Ibid*, h. 40

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.²⁰

Berdasarkan ayat diatas, yang berisikan peringatan keras atas perbuatan orang-orang yang menyalahi perintah agama. Segala yang diperbuat akan dimintai pertanggungjawaban kelak di Hari Kiamat. Maka, semua aib dan perbuatan buruk serta kejahatan lainnya akan terlihat. Segala amal perbuatan di dunia akan dikembalikan ke akhirat. Amal tersebut akan menjadi ganjaran atas apa yang sudah diperbuat selama hidup. Selain itu, dianjurkan pula untuk tidak merasa cukup karena telah melakukan tobat, zakat, sedekah dan salat semata-mata, akan tetapi juga harus mengerjakan apa yang menjadi perintah-Nya. Hal tersebut akan menjadikan mereka (kaum Muslimin) semakin dekat kepada Allah.

2. Q.S An-Nahl 97

أَجْرُهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ
 وَهُوَ مُؤْمِنٌ ذَكَرَ مِنْ عَمَلٍ
 طَيِّبَةٍ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيٰوةً اَوْ اٰثٰرًا

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.²¹

Berdasarkan ayat diatas, dapat dikatakan bahwa Allah Swt menjelaskan akan memberikan kehidupan yang sejahtera kepada siapapun, baik laki-laki maupun perempuan, apabila mereka mau beriman dan beramal saleh. Dan balasan Allah Swt bernilai lebih tinggi daripada yang dikerjakan.

3. Q.S Al-Baqarah 286

وَعَلَيْهَا مَا كَسَبَتْ بَلِّغْهَا مَا كَسَبَتْ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا اِلَّا يُكَلِّفُ اللّٰهُ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan

²⁰Q.S. At-Taubah 9:105

²¹Q.S An-Nahl 16:97

kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”.²²

Berdasarkan ayat diatas, dikatakan bahwasannya seseorang dalam mengerjakan sesuatu Allah tidak membebani pekerjaan tersebut. Maka dari itu pekerjaan yang dirasa berat belum tentu berat kerana kita belum mencobanya. Sesuai dengan makna islam adalah agama yang memberikan kemudahan, begitu pula dengan ujian yang diberikan kepada penganutnya nya tidak akan menyulitkan.

Seperti yang diketahui bahwasannya kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.²³

c. Pengukuran Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes yaitu sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
- 2) *Quantity of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

²²Q.S Al-Baqarah 2:286

²³Soerinto, *Kinerja Karyawan pada perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 50

- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasanyang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Depandability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Dari dimensi kinerja tersebut, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran. Sedangkan aspek perilaku individu, yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja dan disiplin) dan kerja sama.²⁴

2. Pembagian Kerja

a. Pengertian Pembagian Kerja

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 dapt mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.²⁵

Pembagian kerja (*division of labor*) berarti membagi pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan produk menjadi sejumlah tugas yang berbeda dan dilakukan oleh pekerja yang berbeda. Dengan demikian, masing-

²⁴Gomes, *Human Resource Mannagement*, (Jakarta: Kencana Group, 2003), h. 142

²⁵Hasibuan, *Hubungan Pembagian Kerja Dalam Suatu Perusahaan*,” didapat dari <https://www.psychologymania.com/2013/05/pengertian-pembagian-kerja.html> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 20 Mei 2021)

masing individu memiliki pekerjaan yang unik dan saling terikat.²⁶

Kemajuan teknis dalam produksi telah menghasilkan barang dan jasa dalam skala yang besar. Sistem produksi yang sangat kompleks dipecah menjadi serangkaian tugas dan masing-masing pekerja berspesialisasi untuk masing-masing tugas. Ini dinamakan dengan pembagian kerja atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *division of labor*.

b. Manfaat Pembagian Kerja

Pembagian kerja setidaknya memiliki dua manfaat yaitu:

- 1) Memungkinkan individu untuk mengkhususkan diri dalam jenis pekerjaan dimana mereka memiliki keunggulan komparatif. Mereka dapat bekerja dengan kemampuan terbaik yang dimiliki.
- 2) Memungkinkan pekerja untuk memperoleh keterampilan khusus, baik melalui pelatihan dan dengan belajar dari pengalaman di tempat kerja. Oleh karena itu hal tersebut dapat bekerja secara efisien dan menghindari kesalahan.²⁷

Manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas job summary and duties, Situasi dan kondisi kerja working condition, Persetujuan Approvals²⁸.

Menurut Siswanto manfaat pembagian kerja adalah apabila suatu pekerjaan terdiri atas sedikit tugas, manajemen mudah memberikan pelatihan penggantinya bagi bawahan yang diberhentikan, dimutasi atau mangkir. Apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang sedikit jumlahnya, bawahan dapat menjadi ahli dalam melaksanakan tugas tersebut.²⁹

c. Sumber efisiensi Dalam Pembagian Kerja

Pembagian kerja memungkinkan pekerja untuk berspesialisasi dalam tugas tertentu dan dilakukan berulang-ulang. Ini membuat pekerjaan menjadi

²⁶Cahyo Pramono, "Manajemen Sumber Daya Manusia," didapat dari <https://cerdasco.com/pembagian-kerja> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 25 April 2021)

²⁷*Ibid*, h.190

²⁸Raihanah Daulay et al, *Manajemen*, (Medan : USUpress, 2016) h.166

²⁹Siswanto, *Hubungan Pembagian Kerja* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 86

lebih efisien. Adapun, alasan efisiensi adalah karena:

- 1) Skala ekonomi dapat cepat diraih karena memungkinkan produksi dalam jumlah yang sangat besar.
- 2) Pekerja dapat berkonsentrasi pada pekerjaan yang paling sesuai dengan keterampilan dan tugas yang diberikan.
- 3) Pekerja hanya butuh pengetahuan dan keahlian spesifik dan oleh karena itu, lebih sedikit pelatihan diperlukan.
- 4) Waktu lebih optimal dan tidak ada yang terbuang karena teralihkan oleh hal-hal diluar tugas utama³⁰.

3. Wewenang Karyawan

a. Pengertian Wewenang Karyawan

Wewenang karyawan merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Wewenang juga dapat digunakan untuk memerintah atau melarang orang lain menggunakan sarana, alat, atau fasilitas yang tersedia.³¹

Wewenang karyawan ditentukan oleh tiga kategori yaitu:

- 1) Wewenang berada pada posisi organisasi, bukan kepada orang pribadi maupun individu. Sehingga wewenang itu akan dimiliki ketika seorang tersebut sudah berada pada sebuah posisi atau kedudukan. Apapun itu bentuk kedudukannya, dan orang lain yang berada di posisi yang sama akan memiliki wewenang yang sama pula.
- 2) Wewenang diterima oleh karyawan mengalir dari atas ke bawah di hierarki organisasi, karyawan mematuhi hal ini karena mereka percaya bahwa pimpinan memiliki hak yang sah untuk mengeluarkan perintah kepada karyawan. Teori akseptasi wewenang menyatakan bahwa seorang manager dapat mendelegasikan wewenang hanya jika para karyawannya memilih untuk menerima perintahnya.
- 3) Wewenang mengalir ke bawah pada hierarki vertikal. Posisi di hierarki

³⁰Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147

³¹*Ibid*, h. 160

tingkat atas perusahaan menanamkan wewenang yang lebih formal dibandingkan dengan posisi di bawah. Tanggung jawab merupakan sisi lain dari poin wewenang.³²

b. Jenis-Jenis Wewenang

Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, semakin kecil wewenang maka semakin kecil pula pertanggungjawaban bagitu juga sebaliknya.

Adapun jenis-jenis wewenang tersebut yaitu:

a. Wewenang struktural

Adalah wewenang hirarkis yang dimiliki oleh semua organisasi untuk memperjelas dan mempertegas masing-masing pekerjaan.

b. Wewenang karismatik

Adalah wewenang karena memiliki sikap dan perilaku positif, pengetahuan, kemampuan dan pengalaman.

c. Wewenang moralitas

Adalah wewenang karena memiliki integritas, bermoral baik, mampu menyelesaikan masalahnya

d. Wewenang jamaniah

Adalah wewenang karena memilih benuk dan penampilan fisik baik yang nyata maupun kesan yang terpantul sangat memunggingkan.³³

c. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih atas kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplit dari manajer pemberi wewenang pada

³²*Ibid*, h. 165

³³*Ibid*, h. 175

waktu wewenang tersebut akan dilaksanakan.³⁴

Dari defenisi pendelegasian wewenang tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Pendelegasian wewenang dilakukan dari manajer yang lebih tinggi posisinya ke manajer yang lebih rendah (bukan kepada karyawan).
- b. Manajer yang lebih rendah posisinya memerlukan otorisasi secara eksplit dari manajer pendelegasi wewenang pada waktu akan melaksanakan wewenang yang telah didelegasikan kepadanya.
- c. Pemberian wewenang yang dilaksanakan dalam pendelegasian wewenang masih bersifat setengah-setengah.
- d. Pendelegasian wewenang lebih menekankan pada aspek pengendalian dan kepatuhan daripada pemberian kebebasan dalam pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan tersebut.³⁵

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas penelitian. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini antarlain:

³⁴Samidi, *Pendelegasian Wewenang Karyawan* (Yogyakarta: 2000), h. 35

³⁵*Ibid*, h. 38

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drivre Pematang Siantar.	Variabel bebas Pembagian Kerja (x) Variabel terikat Prestasi kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perum Bulog Sub Drivre Pematang Siantar. ³⁶
2	Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV	Variabel Bebas Pembagian kerja Variabel terikat: Kinerja	Kuantitatif	Pembagian kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis

³⁶Afrasiona Lam, "Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drivre Pematang Siantar," Skripsi. Mataram: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. 2020. H.6

	Bayu Mandiri Surabaya.	Karyawan (Y)		peneliti diterima. ³⁷
3	Pengaruh sistem pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan.	Variabel Bebas: Pendelegasian wewenang (X) Variabel Terikat: Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	Sistem pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan. ³⁸
4	Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Bangunan	Variabel Bebas: Pembagian kerja (X) Variabel Terikat: Kinerja pegawai	Kuantitatif	Pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. ³⁹

³⁷Sartika Dyah Pangastuti, "Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bayu Mandiri Surabaya," dalam pembagian kerja, Vol. 2, No. 2, Hal 26s/d 36

³⁸Fadillatun nisa, "Pengaruh sistem pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satuan Harapan (Samudra Indonesia Group) Belawan," Skripsi. Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam IAIN Ponorogo. 2019. h.10

³⁹Taufik Hermawan, "Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Bangunan Penelitian dan Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung," dalam pembagian kerja, no. 2, Vol. 1, h. 155-160

	Penelitian dan Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.	(Y)		
5	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian produk PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan.	Variabel Bebas: Pembagian kerja (X) Variabel Terikat: Efektivitas kerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan maka hipotesis penelitian diterima. ⁴⁰

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan diatas maka perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang pembagian kerja dan wewenang karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan diteliti yaitu tempat pelaksanaan riset yaitu dilaksanakan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

⁴⁰Dyah Pangastuti, "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian produk PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan.," dalam pembagian kerja, Vol 2, No. 2, Hal 26 s/d 36

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi kerja

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 kinerja total suatu perusahaan.

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, Pembagian kerja (*division of labor*) berarti membagi pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan produk menjadi sejumlah tugas yang berbeda dan dilakukan oleh pekerja yang berbeda. Dengan demikian, masing-masing individu memiliki pekerjaan yang unik dan saling terikat, sehingga bisa menaikkan prestasi kerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Fadillatun menunjukkan terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja.

2. Pengaruh Wewenang Terhadap Prestasi Kerja

Wewenang karyawan merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Wewenang juga dapat digunakan untuk memerintah atau melarang orang lain menggunakan sarana, alat, atau fasilitas lainnya. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor dalam kinerja dan prestasi karyawan

salah satunya adalah pemahaman dan pengenalan pekerjaan, dimana diperlukan adanya pembagian kerja yang jelas⁴¹.

Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih atas kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut akan dilaksanakan, Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, semakin kecil wewenang maka semakin kecil pula pertanggungjawaban bagitu juga sebaliknya sehingga pemberian wewenang yang sesuai akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti, Dyah Sartika menunjukkan bahwa wewenang yang diberikan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Pembagian kerja dan wewenang terhadap prestasi kerja

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 kinerja total suatu perusahaan.

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, Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih atas kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut akan dilaksanakan, Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, semakin kecil wewenang maka semakin kecil pula pertanggungjawaban bagitu juga sebaliknya sehingga pemberian wewenang yang sesuai akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti, Dyah Sartika menunjukkan bahwa wewenang yang

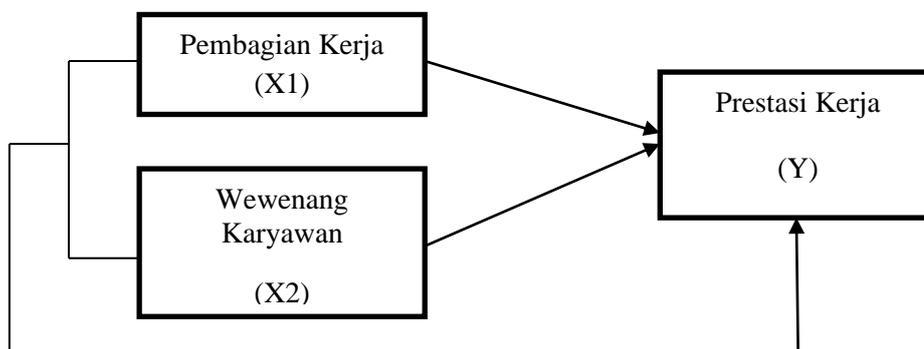
⁴¹Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147

diberikan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Fadillatun menunjukkan terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok masalah dan kerangka teoritik diatas, dapat ditarik jawabanya sementara (hipotesis) yang masih perlu diuji kebenerannya. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

- H1 :Terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.
- H2 : Terdapat pengaruh antara wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.
- H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data – data yang diinginkan oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

Adapun waktu penelitian yang direncanakan dalam penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan juni 2021.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Minggu/Bulan																				
		Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agustus 2021	September 2021	Oktober 2021													
1	Pengajuan judul																					
2	Penyusunan proposal																					

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakilkkan).⁴³

Sampel yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Syariah Kisaran yaitu berada pada karyawan tersebut yang terdiri dari 32 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini Variabel terikat ditunjukkan oleh Prestasi Kerja yang dilambangkan oleh Variabel Y.
2. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Pembagian Kerja (X_2) dan wewenang karyawan (X_1).

E. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah jabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasi kedalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun defenisi dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Pengertian variabel tersebut, secara operasional, secara praktis, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/ objek yang diteliti, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

⁴³Mahir Pradana dan Avian Reventiary, “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Cutomade (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia)” dalam *Manajemen*, vol. VI h. 4

1. Variabel Bebas (*independent variable*)
 - a. Pembagian Kerja (X1)

Pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.
 - b. Wewenang Karyawan (X2)

Wewenang karyawan merupakan hak yang formal dan sah dari seorang manager untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang dihasilkan organisasi.
2. Variabel Terikat (*dependent variable*)
 - a. Prestasi Kerja (Y)

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

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kuesioner (angket). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

Metode yang kedua adalah observasi, observasi merupakan suatu cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Sumber data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer, data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti. Dimana peneliti langsung mengambil data dari Bank Sumut KCP Syariah Kisaran yang bersumber dari subyek penelitian.

2. Data Sekunder, data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah buku-buku, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Tabel 3.2

Indikator Instrumen Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Pembagian Kerja (X_1)	Pembagian kerja adalah pengelompokkan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan pegawai 2. Beban Kerja 3. Spesialisasi pekerjaan 	Likert
2	Wewenang Karyawan (X_2)	Wewenang karyawan merupakan hak yang formal dan sah dari seorang manager untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang dihasilkan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas dan pekerjaan-pekerjaan. 2. Kekuasaan 3. Pertanggungjawaban 	Likert

3	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kepemimpinan 6. Kerja Sama 7. Kepribadian 	Likert
---	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun data agar dapat ditafsirkan, artinya memberikan makna, menjelaskan pola, dan mencari hubungan antar berbagai konsep. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penerapan metode ini akan menghasilkan tingkat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan demikian dapat ditunjukkan seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikatnya (*dependent*) serta arah hubungan (hubungan negatif atau positif).⁴⁴

Data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda mempelajari apakah antara dua variabel mempunyai pengaruh atau hubungan atau tidak, mengukur kekuatan pengaruhnya.

Rumus regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

⁴⁴Siti Kholila, Skripsi: "Pengaruh Motivasi Menghindari Riba dan Pengetahuan Produk Perbankan Syariah terhadap Keputusan menjadi Nasabah di Bank Muamalat KC Surabaya Mas Mansyur" (Surabaya: UIN Sunan Walisongo, 2018), h. 48

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

A = Konstan persamaan regresi

X_1 = Variabel independen

X_2 = Variabel independen

b_1 , b_2 , b_n = arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila + maka terjadi kenaikan dan bila – maka terjadi penurunan.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhnya pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistic t dengan menurut tabel untuk menguji apakah variabel bebas berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.⁴⁵

Uji signifikan parsial (Uji T) menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu menguji pengaruh parsial pemahaman (X1), pemahaman (X2), Terhadap minat melakukan transaksi dengan mobil banking (Y). Uji t menggunakan program software SPSS 19 For Windows. Untuk membuktikanya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

⁴⁵Erwin Widiasworo, *Metode penelitian Kuantitatif Modern*, (Yogyakarta: Araska, 2018), h, 154

t = Nilai hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan (sampel)

kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual adalah :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁴⁶

b. Uji F (Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:⁴⁷

Uji signifikan secara simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat, yaitu untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol dan untuk mengetahuinya dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah anggota sampel

⁴⁶Ibid, Sugiyono, h. 275

⁴⁷Ibid, h. 165

Kriteria untuk penarikan kesimpulan secara manual adalah:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variable dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu). Berarti variable-variabel independen sudah dapat member semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen.⁴⁸

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

R = nilai korelasi berganda

100% = persentase kontribusi.

⁴⁸Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2012

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank Sumut Syariah Kisaran.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama. PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisaris yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan yang memberikan kesempatan bagi bank konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah.

Di bawah ini merupakan gambar lokasi Bank Sumut KCP Syariah Kisaran sebagai berikut.



Gambar 4.1 Bank Sumut Syariah

Pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan termasuk dalam bidang ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan tentang pengharaman terhadap bunga bank. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa

perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dari hasil survey yang dilakukan pada 8 (delapan) kota di Sumatera Utara menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan bank syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syariah. Atas dasar ini komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan perbankan syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) kantor cabang syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan.

Visi dan misi Unit Usaha Syariah haruslah mendukung visi dan misi PT. Bank Sumut secara umum, atas dasar itu ditetapkan visi Unit Usaha Syariah yaitu “meningkatkan keunggulan PT. Bank Sumut dengan memberikan pelayanan lebih luas berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga mendorong partisipasi masyarakat secara luas dalam pembangunan daerah guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera”. Sedangkan misinya adalah “Meningkatkan posisi PT. Bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan syariah yang aman, adil dan saling dapat berperan lebih besar sesuai dengan visi dan misinya. Lebih menguntungkan dikelola secara profesional”. Melalui pengembangan layanan perbankan syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan dapat meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

2. Makna Logo Bank Sumut Syariah Kisaran



Gambar 4.2 Logo Bank Sumut Syariah

Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank

Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna *orange* sebagai simbol satu huruf untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang di padu dengan warna Biru yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank Sumut.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf "*palatino bold*" sederhana dan mudah dibaca. Penulisan kata Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedapankan Sumatera Utara sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Adapun Visi dari PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran adalah menjadi bank andalan 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.

b. Misi Perusahaan

Adapun Misi dari PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat serta professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance* (Kepatuhan).

4. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank Sumut Syariah KCP Syariah Kisaran adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan yang berbentuk badan hukum berupa Perseroan Terbatas PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran ini dalam kegiatan sehari-harinya dalam menghimpun dana maupun prnyaluran dana masyarakat menerapkan prinsip syariah sesuai dengan amanah dari Undang Undang dan dalam pelaksanaannya diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah.

5. Produk-Produk Bank Sumut Syariah

Adapun produk PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran yang bersifat menghimpun dana adalah:

a. Giro iB Utama Wadiah

Simpanan Giro iB Utama Wadiah merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip wadiah Yad dhamanah (Titipan Murni). Pada Produk ini nasabah menitipkan dana pada bank dan bank akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Adapun media penarikan untuk Giro ini adalah blanko cek dan giro.

b. Giro iB Mudharabah Produk

Giro iB Mudharabah dipersiapkan untuk mengantisipasi perkembangan penggunaan produk-produk perbankan syariah oleh masyarakat. Selama ini produk investasi perbankan yang ditawarkan umumnya berbentuk tabungan dan deposito atas dasar akad Mudharabah (berbagi hasil) sedangkan produk giro menggunakan akad Wadiah (Titipan). Adanya tuntutan masyarakat terutama pelaku bisnis akan kebutuhan sarana investasi melalui produk giro maka dipandang perlu untuk menawarkan suatu produk investasi berupa giro yang memberikan bagi hasil yang dinamakan simpanan Giro iB Mudharabah. Giro iB Mudharabah adalah giro dengan prinsip Mudharabah Mutlaqah yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana dan media penarikan untuk Giro ini adalah blanko cek dangiro.

c. Tabungan iB Prioritas

Tabungan berjangka yang ditujukan untuk membantu anda memenuhi segala rencana dengan 2 pilihan jenis setoran rutin atau non rutin (bebas) yang dilengkapi dengan asuransi jiwa.

d. Tabungan Marhamah

Tabungan Marhamah merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolannya menggunakan prinsip Mudharabah Muthalaqah, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul mal) dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usahausaha yang

menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Atas keuntungan yang didapat dari penyaluran dana, bank memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang telah disepakati. Tabungan ini dilengkapi fasilitas ATM .

e. Tabungan Makbul

Tabungan iB Makbul adalah produk tabungan khusus PT BankSumut sebagai sarana penitipan BPIH (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak melakukan transaksi penarikan.

f. Tabungan Marwah

Tabungan Marwah merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (shahibul mal) bank dapat mengelolanya didalam operasional bank untuk mendukung sektor real dengan menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana

g. Tabungan simple iB

Tabungan simple iB (simpanan pelajar) merupakan tabungan yang diperuntukkan khusus bagi para pelajar, dimana seorang pelajar dapat memiliki rekening dan buku tabungan sendiri dan pihak bank yang telah bekerjasama dengan sekolah tersebut yaitu dengan mengajukan surat permohonan pembukaan tabungan simpel iB.

h. Deposito iB Ibadah Mudharabah

Prinsipnya sama dengan tabungan marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal.

i. Pembelian Ruko & Rukan

Pembiayaan bagi nasabah yang ingin membeli ruko. Disini nasabah bebas memilih rukoyang diinginkan dan jangka pelunasan pinjamannya bisa sampai 10 tahun.

j. Pembelian Rumah Subsidi FLPP

Dukungan likuiditas kepada masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) yang pengelolaan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementrian-PUPERA) diperuntukkan pada Pegawai/karyawan yaitu Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Tetap/Honor/Outsourcing dari Lembaga /Instansi/BUMN/BUMD/Perusahaan Swasta /TNI/Polri yang berpenghasilan tetap dan bebas pemilihan rumah yang bekerjasama dengan PT Bank SUMUT UUS.

k. Modal Kerja Kontruksi Perumahan

Pembiayaan yang diberikan untuk modal membangun perumahan yang dilakukan oleh developer. Pembayaran sesuai cashflow penjualan dan dalam jangka dua tahun.

l. Modal Kerja Umum

Pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian/pengadaan barang modal/produksi yang ditujukan kepada perorangan/perusahaan. Dengan bagi hasil pembiayaan yang kompetitif.

m. Multiguna PNS & Swasta

Pembiayaan berupa penyediaan dana untuk berbagai keperluan yang bersifat konsumtif/investasi/modal kerja dengan prinsip jual-beli (Murabahah) diperuntukkan untuk pegawai-pegawai pada satu instansi yang telah melakukan Memorandum of Understanding dengan PT. Bank Sumut UUS baik payroll ataupun tidak payroll di PT. Bank Sumut UUS.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden merupakan identitas responden yang ditanyakan dalam penelitian ini, terdapat 32 responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas responden yang ditanyakan adalah, jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	81.2	81.2	81.2
Perempuan	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber :Data diolah 2021

Dari tabel 4.1 terlihat persentase jenis kelamin responden, terlihat responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 26 orang (81.2%) dan responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 6 orang (18.8%).

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	13	40.6	40.6	40.6
36-45 tahun	16	50.0	50.0	90.6
dias 45 tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber :Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 terlihat persentase usia responden, mayoritas responden yang berusia diantara 36 - 45 tahun berjumlah 16 orang (50%), lalu responden yang berusia diantara 25 - 35 tahun berjumlah 13 orang (40.6%), dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 3 orang (9.4%)

Tabel 4.3 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	14	43.8	43.8	43.8
Strata 1	18	56.2	56.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Sumber :Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 terlihat persentase pendidikan responden, dalam penelitian ini responden mayoritas responden berpendidikan Strata 1 berjumlah 18 orang (56.2%), dan responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 14 orang (43.8%).

C. Penyajian Data

Didalam penyajian data akan ditampilkan persentase jawaban responden, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan skor jawaban 1-5.

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja

no	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1	32	100
2	-	-	-	-	1	3.1	21	65.6	10	31.2	32	100
3	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4	32	100
4	-	-	-	-	1	3.1	18	56.2	13	40.6	32	100
5	-	-	-	-	1	3.1	21	65.6	10	31.2	32	100
6	-	-	-	-	1	3.1	12	37.5	19	59.4	32	100
7	-	-	-	-	1	3.1	14	43.8	17	53.1	32	100
8	-	-	-	-	1	3.1	19	59.4	12	37.5	32	100
9	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4	32	100
10	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi keahlian saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
2. Pada pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar

Operasional Prosedur (SOP) yang sudah disediakan oleh Perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.6%).

3. Pada pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan pembagian kerja yang diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
4. Pada pernyataan “Pendidikan yang saya peroleh membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (52.6%).
5. Pada pernyataan “Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.6%).
6. Pada pernyataan “Saya tidak merasa beban kerja yang diberikan kepada saya terlalu berat” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 19 orang (59.4%).
7. Pada pernyataan “Perusahaan sudah memberikan target yang harus dicapai karyawan sesuai dengan kemampuan saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju yakni 17 orang (53.1%).
8. Pada pernyataan “Saya bisa lebih fokus dalam bekerja dikarena sesuai dengan bidang saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 19 orang (59.4%).
9. Pada pernyataan “Hasil kerja saya akan lebih cepat selesai jika saya ditempatkan sesuai bidang kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
10. Pada pernyataan “Perusahaan menempatkan saya bersama individu individu yang bisa membantu saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).

Selanjutnya dilakukan uji distribusi jawaban untuk variabel wewenang dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 (tujuh) item pernyataan.

Tabel 4.5
Persentase Jawaban Responden Variabel Wewenang

no	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	15	46.9	17	53.1	32	100
2	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4	32	100
3	-	-	-	-	2	6.2	22	68.8	8	25	32	100
4	-	-	-	-	4	12.5	25	78.1	3	9.4	32	100
5	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1	32	100
6	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1	32	100
7	-	-	-	-	-	-	23	71.9	9	28.1	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya diberikan Tugas dan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 17 orang (53.1%)
2. Pada pernyataan “Saya tidak pernah diberikan Tugas dan pekerjaan-pekerjaan yang melebihi wewenang saya ” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
3. Pada pernyataan “Atasan saya selalu menggunakan wewenang yang diberikan dengan penuh tanggung jawab” mayoritas responden menjawab setuju yakni 22 orang (68.8%)
4. Pada pernyataan “Saya tidak memiliki atasan atau rekan kerja yang menyalahgunakan kekuasaan yang sudah diberikan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 25 orang (78.1%).
5. Pada pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab kepada pimpinan Perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%)
6. Pada pernyataan “Karyawan yang sudah menyalahi wewenang yang diberikan , bersedia untuk menerima hukuman” mayoritas responden

menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).

7. Pada pernyataan “Saya berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara efektif dan efisien” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%)

Selanjutnya dilakukan uji distribusi jawaban untuk variabel prestasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 (sepuluh) item pernyataan.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja

no	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	1	3.1	20	62.5	11	34.4	32	100
2	-	-	-	-	3	9.4	23	71.9	6	18.8	32	100
3	-	-	-	-	2	6.2	18	56.2	12	37.5	32	100
4	-	-	-	-	2	6.2	16	50	14	43.8	32	100
5	-	-	-	-	2	6.2	21	65.6	9	28.1	32	100
6	-	-	-	-	7	21.9	12	37.5	13	40.6	32	100
7	-	-	-	-	3	9.4	13	40.6	16	50	32	100
8	-	-	-	-	3	9.4	23	71.9	6	18.8	32	100
9	-	-	-	-	-	-	14	43.8	18	56.2	32	100
10	-	-	-	-	1	3.1	15	46.9	16	50	32	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya selalu menjaga nama baik Perusahaan dan bekerja dengan penuh amanah” mayoritas responden menjawab setuju yakni 20 orang (62.5%).
2. Pada pernyataan “Saya memberikan hasil kerja terbaik saya untuk perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
3. Pada pernyataan “Saya bisa bekerja lebih baik dibandingkan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (56.2%).
4. Pada pernyataan “Saya selalu mengedepankan kejujuran saya dalam bekerja diperusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni

16 orang (50%).

5. Saya selalu berfikir positif dalam melaksanakan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 21 orang (65.8%).
6. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha menaati aturan yang sudah ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 13 orang (40.6%).
7. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (50%).
8. Pada pernyataan “Saya selalu bisa memimpin proyek yang diberikan kepada saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 23 orang (71.9%).
9. Pada pernyataan “Saya selalu bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 18 orang (56%.2).
10. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik diperusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 16 orang (50%).

D. Analisis Data

Terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kelayakan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

1. Uji Kelayakan Data

Uji kelayakan data dimaksudkan untuk menilai suatu variabel instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut bisa dilanjutkannya pengujiaanya atau tidak, dalam penelitian ini uji kelayakan data menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas di sini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor total itemnya. Skor item dianggap nilai X sedangkan skor total dianggap sebagai nilai Y. Apabila skor item memiliki korelasi positif yang signifikan berarti item tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel tersebut, dalam penelitian ini uji validitas digunakan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dengan jumlah sampel $n=32$ dan $\text{sig } 0.05$ diperoleh nilai r tabel 0.338, kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini terdapat 10 (sepuluh) koefisien korelasi untuk variabel pembagian tugas, 7 (tujuh) koefisien korelasi untuk variabel wewenang dan 10 (sepuluh) koefisien korelasi untuk variabel prestasi.

Tabel 4.7
Uji Validitas pembagian Tugas

	r hitung	r tabel
X11	0.641	0.338
X12	0.724	0.338
X13	0.692	0.338
X14	0.659	0.338
X15	0.509	0.338
X16	0.652	0.338
X17	0.653	0.338
X18	0.509	0.338
X19	0.656	0.338
X110	0.764	0.338

Dari tabel 4.7 terlihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* bernilai di atas r tabel (0.338), artinya dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena berada di atas 0.338

Tabel 4.8
Uji Validitaswewenang

	r hitung	r tabel
X21	0.760	0.338
X22	0.614	0.338
X23	0.427	0.338
X24	0.638	0.338
X25	0.576	0.338
X26	0.576	0.338
X27	0.576	0.338

Dari tabel 4.8 terlihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* bernilai diatas r tabel (0.338), artinya dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena berada diatas 0.338.

Tabel 4.9
Uji Validitaswewenang

	r hitung	r tabel
Y1	0.408	0.338
Y2	0.760	0.338
Y3	0.547	0.338
Y4	0.742	0.338
Y5	0.635	0.338
Y6	0.725	0.338
Y7	0.608	0.338
Y8	0.497	0.338
Y9	0.700	0.338
Y10	0.547	0.338

Dari tabel 4.9 terlihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* bernilai diatas r tabel (0.338), artinya dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena berada diatas 0.338.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali, Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Cronbach Alpha Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.10 Item-Total Statistics

	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pembagian kerja	.699	.704
Wewenang	.600	.712
prestasi kerja	.351	.766

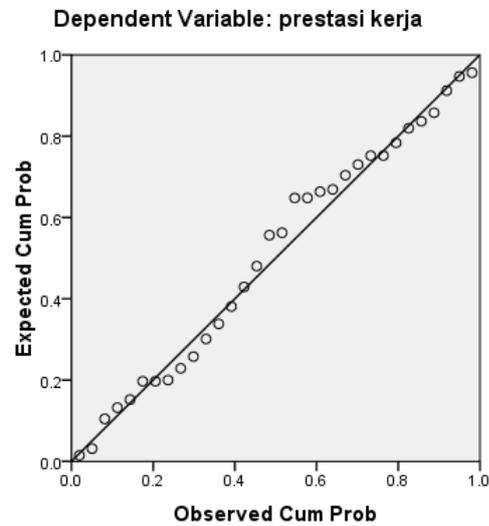
Dari tabel 4.10 terlihat untuk kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 artinya dalam penelitian ini instrument reliabel atau layak untuk digunakan untuk penelitian berikutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni sebaran data yang dilihat dari histogramnya membentuk bel.

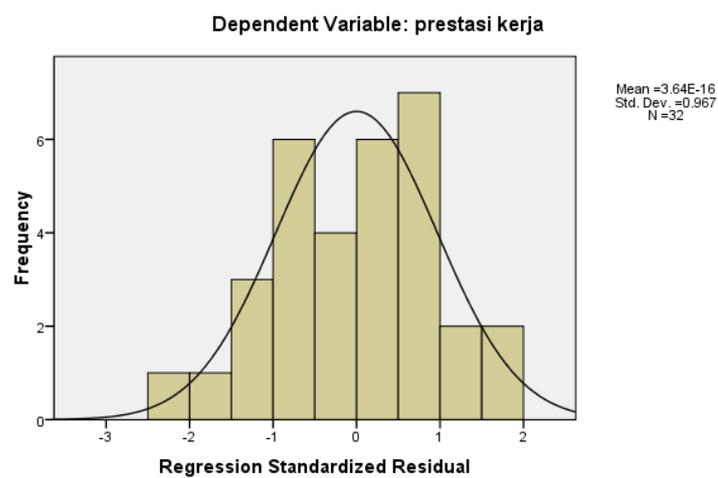
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Uji Normalitas Prestasi Kerja

Dari gambar 4.3 terlihat untuk titik-titik mengikuti garis diagonal tidak meleceng kekanan atau kekiri sehingga bisa dikatakan bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal.

Histogram



Gambar 4.4 Histogram Prestasi Kerja

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa histogram sudah memenuhi uji normalitas dikarenakan kurva membentuk lonceng, tidak melenceng kekanan atau kekiri, sehingga sudah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independent. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) faktor pertambahan ragam. Data memenuhi syarat jika nilai $VIF < 5$.

Tabel 4.11 Coefficients^a

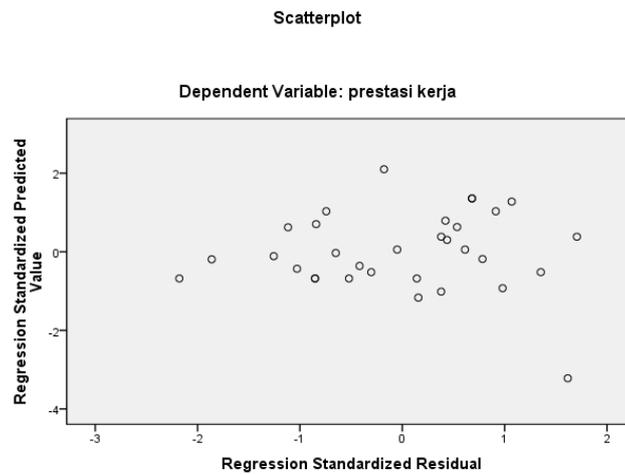
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.329	7.624		
pembagian kerja	.703	.203	.425	2.353
wewenang	.531	.391	.425	2.353

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel 4.10 terlihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) faktor pertambahan ragam bernilai 1.000 lebih kecil dari 5 ($1 < 5$) dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas karena nilai $VIF < 5$.

c. Uji Heterodekasitas

Uji Heteroskedisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Uji Heterodekasitas

Dari gambar 4.5 terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak di sumbu X dan ya sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokdekasitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh pembagian kerja(X1), wewenang(X2) terhadap prestasi (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini

Tabel 4.12 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.329	7.624		3.716	.001
pembagian kerja	.703	.203	.793	3.456	.002
Wewenang	.531	.391	.312	3.359	.005

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel 4.12 bisa diambil kesimpulan

$$Y=8.329+0.703X_1+0.531X_2+e$$

Dari persamaan diatas bisa ditarik kesimpulan :

- a. nilai konstanta sebesar = 8.329 menunjukkan variabel independen yaitu pembagian kerja dan wewenang dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan prestasi kerja senilai 8.329% pada karyawan Bank SumutKCP Syariah Kisaran
- b. nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.703 X_1 menunjukkan bahwa jika pembagian kerja bisa ratakan lebih adil maka akan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan Bank SumutKCP SyariahKisaran sebesar 7.03%
- c. nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0.531 X_2 menunjukkan bahwa jika pemberian wewenang lebih merata maka akan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan Bank SumutKCP Syairah Kisaran sebesar 5.31%

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 32 dan df-2 (32-2 =30) dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 2.042 dimana kriteria pengujiannya adalah

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidakberpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dari pengujian secara parsial akan dijelaskan pada tabel 4.13 dibawah ini

Tabel 4.13 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.329	7.624		3.716	.001
	pembagian kerja	.703	.203	.793	3.456	.002
	Wewenang	.531	.391	.312	3.359	.005

a. Dependent Variable: prestasi kerja

1. Dalam penelitian ini secara parsial pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut Syariah KCP Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.456 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$)
2. Dalam penelitian ini secara parsial pemberian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut Syariah KCP Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.359 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$)

b. Uji f

Uji F dilakukan agar melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Apabila F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila F hitung $<$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Hasil dari pengujian secara simultan akan dijelaskan pada tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel 4.14 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.872	2	71.436	17.844	.000
	Residual	264.097	29	9.107		
	Total	406.969	31			

a. Predictors: (Constant), wewenang, pembagian kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel 4.13 diatas terlihat nilai f hitung adalah 17.844 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 , dengan jumlah sampel 32 orang dan taraf signifikansi 0,05 serta $df = n-2$ ($32 - 2 = 30$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.32, dalam penelitian ini secara bersama sama, pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran, dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.844 > 3.32$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu, Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah $KD = R^2 \times 100\%$.

Tabel 4.15 Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.306	3.01774

a. Predictors: (Constant), wewenang, pembagian kerja

Dari tabel diatas terlihat nilai *R Square* sebesar 0.351 atau 35.1% besaran sumbangan wewenang, pembagian kerja terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 64.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Hasil Penelitian

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan terlihat bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian yang sudah diajukan di awal penelitian, adapun pembahasan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi kerja

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 pekerjaan⁴⁹. Dalam penelitian ini secara parsial pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.456 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan Taufik yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

⁴⁹Hasibuan, *Hubungan Pembagian Kerja Dalam Suatu Perusahaan,*” didapat dari <https://www.psychologymania.com/2013/05/pengertian-pembagian-kerja.html> [home page online]: Internet (diakses tanggal 20 Mei 2021)

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, Pembagian kerja (*division of labor*) berarti membagi pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan produk menjadi sejumlah tugas yang berbeda dan dilakukan oleh pekerja yang berbeda. Dengan demikian, masing-masing individu memiliki pekerjaan yang unik dan saling terikat, sehingga bisa menaikkan prestasi kerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Fadillatun menunjukkan terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja

2. Pengaruh Wewenang Terhadap Prestasi Kerja

Wewenang karyawan merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Wewenang juga dapat digunakan untuk memerintah atau melarang orang lain menggunakan sarana, alat, atau fasilitas yang tersedia, Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih atas kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplisit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut akan dilaksanakan⁵⁰. Dalam penelitian ini secara parsial pemberian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.359 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$), dan Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih atas kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplisit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut akan dilaksanakan. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, semakin kecil wewenang maka semakin kecil pula pertanggungjawaban begitu juga sebaliknya sehingga pemberian wewenang

⁵⁰Wursanto, *Wewenang Karyawan*, Jakarta: Prenamedia, 2002

yang sesuai akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti, Dyah Sartika menunjukkan bahwa wewenang yang diberikan berpengaruh terhadap prestasi kerja

3. Pengaruh Pembagian kerja dan wewenang terhadap prestasi kerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.⁵¹ Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.⁵² Dalam penelitian ini secara bersama sama, pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran, dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17.844 > 3.32$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$), dalam hal ini H_0 di tolak dan H_a diterima artinya pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran dan menerima hipotesis H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran, koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 35.1% pengaruh prestasi kerja bisa dijelaskan oleh pembagian tugas dan wewenang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

⁵¹Hermanto, *Kinerja Kerja Karyawan* (Jakarta: Kencana Group, 2012), h.34

⁵²Notoatmodjo, *Manajemen Kinerja dan Riset Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2018), h.24

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini secara parsial pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.456 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). dan menerima hipotesis bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
2. Dalam penelitian ini secara parsial pemberian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran terlihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.359 > 2.042$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$). dan menerima hipotesis bahwa wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja
3. Dalam penelitian ini secara bersama sama, pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Kisaran, dilihat dari nilai F hitung $>$ F tabel ($17.844 > 3.32$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.000 < 0.05$). dan menerima hipotesis bahwa pembagian kerja dan wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja

B. Saran

1. Dalam penelitian ini pembagian kerja di Bank Sumut KCP Syariah Kisaran sudah berjalan cukup baik bagi setiap karyawan, dilihat dari angket yang sudah disebar responden tidak ada mengeluhkan sistem pembagian kerja, untuk peneliti berikutnya diharapkan meneliti variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Audit secara berkala juga perlu dilakukan agar wewenang yang diberikan tidak dibuat semena –mena oleh para pegawai, atau atasan kepada bawahannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan variabel lain untuk menguji prestasi kerja, seperti motivasi atau kompensasi, karena

dalam penelitian ini masih banyak faktor yang tidak diteliti yang mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqoud, Latifa M. & Mervyn K. Lewis, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- Arianty, Nel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT. Perdana Publishing cetakan pertama. 2016
- Darmadi, Hamid, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta. 2014
- Daulay, Raihanah. *Manajemen*. Medan: USU press. 2016
- Ferdinand, Agusty, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2012.
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Kencana, 2003.
- Griffin, *Kinerja Dalam Perusahaan* Bandung: Alfabeta, 2000
- Hasibuan, “*Hubungan Pembagian Kerja Dalam Suatu Perusahaan*,” <https://www.psychologymania.com>. (Diakses tanggal 20 Mei 2021)
- Hayati, Isra. Jurnal “*Pengaruh Dimensi Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Padang Bulan Medan*” dosen fakultas agama islam UMSU: 2019
- Hermanto, *Kinerja Kerja Karyawan* Jakarta: Kencana Group, 2012
- Hermawan, Taufik, “Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Bangunan Penelitian dan Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung”. *Jurnal Pembagian Kerja*. No 2. Volume. 1. 2019
- Jahja, Yudrika, *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Kencana Pramedia Group, 2011.
- Juliandi, Azuar et.al. *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, 2016.
- Juliandi, Azuar, Dewi, Irfan dan Muhyarsyah. *Studi Perilaku Konsumen Perbankan Syariah*. Medan: UMSU Press. 2007
- Juliandi, Azuar, dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan: UMSU Press. 2014

- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013
- Khair, H.. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), (2018)59–70
- Kholila, Siti. *Pengaruh Motivasi Menghindari Riba dan Pengetahuan Produk Perbankan Syariah terhadap Keputusan menjadi Nasabah di Bank Muamalat KC Surabaya Mas Mansyur*, Skripsi. Surabaya: UIN Sunan Walisongo. 2018. Tidak dipublikasikan.
- Lam, Afrasiana. *Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drivre Pematang Siantar*, Skripsi. Mataram: Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. 2020. Tidak dipublikasikan.
- Lathifah Eva, *Kinerja dan Tugas Karyawan* Yogyakarta: Sippres, 2009
- Lubis, Silvia, Vera Jurnal “*Pengaruh Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Bank Sumut Syariah*” Program Studi Perbankan Syariah UMSU:2019
- Mangkunegara, *Wewenang dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Sippres, 2000
- Marjaya, I., & Pasaribu, F.. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)(2019), 129–147
- Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana Group: 2010
- Muhyadi. *Hubungan Pembagian Kerja* Yogyakarta: Sippres, 1989
- Nisa Fadillatun, *Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian produk PT. dupantex Kabupaten Pekalongan*, Skripsi. Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam IAIN Ponorogo. 2019. Tidak dipublikasikan.
- Notoatmodjo, *Manajemen Kinerja dan Riset Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta, 2018
- Pangastuti, Dyah Sartika. “Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bayu Mandiri Surabaya, dalam pembagian kerja”. *Jurnal Pembagian Kerja*. No. 2. Volume 2. 2019.
- Pradana, Mahir dan Reventiary, Avian. “Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Cutomade (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia)” *Jurnal Manajemen*, No. 1. volume. IV. 2016.

- Pramono Cahyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, <https://cerdasco.com/pembagian-kerja>. (Diakses tanggal 25 April 2021)
- Q.S. Al-Baqarah 2:286
- Q.S. An-Nahl 16:97
- Q.S. At-Taubah 9:105
- Robbins, *Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan*, Bandung: Alfabeta, 2000
- Safari, *Kinerja Dalam Hubungan Kerja* Bandung: Kencana, 1999
- Samidi, *Pendelegasian Wewenang Karyawan*, Yogyakarta: Sipress, 2000.
- Saripuddin, J.. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1),(2017) 1–20
- Siswanto, *Kinerja Karyawan Dan Wewenang*, Bandung: Alfabeta, 1999
- Soerinto, *Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*, Bandung: Alfabeta, 2000
- Sudana, Imade dan Rahmat Heru Seianto, *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data Dengan SPSS*, Jakarta : Erlangga. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&.* Bandung: Alfabeta. 2012
- Suliyanto, *Ejonometrika Terapan: Teori Aplikasi Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi, 2011
- Syafaruddin, *Hubungan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Kencana Group, 2001
- Widiaasmoro, Erwin. *Mahir Penelitian Pendidikan Modren: Metode Praktis Penelitian Guru, Dosen dan Mahasiswa Keguruan*, Yogyakarta : Araska. 2018.
- Widiasworo, Erwin. *Metode Penelitian Kuantitatif Modern*, Yogyakarta: Araska. 2018.
- Wursanto, *Wewenang Karyawan*, Jakarta: Prenamedia, 2002.
- Zahra, Ratika dan Rina, Nofha, “Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit,” *JurnalLontar*, No 1. volume. VI. 2019.
- Zulganef. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta : Graham Ilmu. 2013.

LAMPIRAN 1
TABEL FREQUENCIES

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	81.2	81.2	81.2
Perempuan	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 tahun	13	40.6	40.6	40.6
36-45 tahun	16	50.0	50.0	90.6
diatas 45 tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	14	43.8	43.8	43.8
Strata	18	56.2	56.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	71.9	71.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	18	56.2	56.2	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	21	65.6	65.6	68.8
	SS	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.1	3.1	3.1
	S	12	37.5	37.5	40.6
	SS	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	14	43.8	43.8	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.1	3.1	3.1
	S	19	59.4	59.4	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	46.9	46.9	46.9
	SS	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	20	62.5	62.5	65.6
	SS	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	22	68.8	68.8	75.0
	SS	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.5	12.5	12.5
	S	25	78.1	78.1	90.6
	SS	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	71.9	71.9	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	71.9	71.9	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	71.9	71.9	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	3.1	3.1	3.1
S	20	62.5	62.5	65.6
SS	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	23	71.9	71.9	81.2
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	18	56.2	56.2	62.5
	SS	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	16	50.0	50.0	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	16	50.0	50.0	56.2
	SS	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.2	6.2	6.2
	S	21	65.6	65.6	71.9
	SS	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	21.9	21.9	21.9
	S	12	37.5	37.5	59.4
	SS	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	13	40.6	40.6	50.0
	SS	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	9.4	9.4	9.4
	S	23	71.9	71.9	81.2
	SS	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	43.8	43.8	43.8
	SS	18	56.2	56.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.1	3.1	3.1
	S	15	46.9	46.9	50.0
	SS	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel 4.7

Uji Validitas pembagian Tugas

	r hitung	r tabel
X11	0.641	0.338
X12	0.724	0.338
X13	0.692	0.338
X14	0.659	0.338
X15	0.509	0.338
X16	0.652	0.338
X17	0.653	0.338
X18	0.509	0.338
X19	0.656	0.338
X110	0.764	0.338

Tabel 4.8

Uji Validitaswewenang

	r hitung	r tabel
X21	0.760	0.338
X22	0.614	0.338
X23	0.427	0.338
X24	0.638	0.338
X25	0.576	0.338
X26	0.576	0.338
X27	0.576	0.338

Tabel 4.9

Uji Validitaswewenang

	r hitung	r tabel
Y1	0.408	0.338
Y2	0.760	0.338
Y3	0.547	0.338
Y4	0.742	0.338
Y5	0.635	0.338
Y6	0.725	0.338
Y7	0.608	0.338
Y8	0.497	0.338
Y9	0.700	0.338

Tabel 4.9

Uji Validitaswewenang

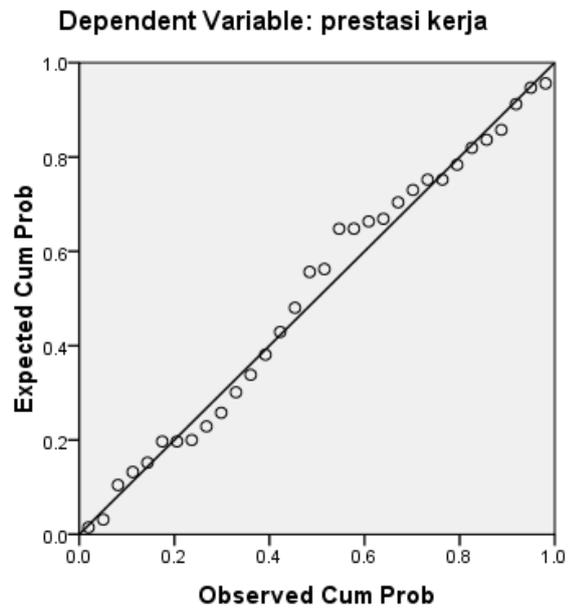
	r hitung	r tabel
Y1	0.408	0.338
Y2	0.760	0.338
Y3	0.547	0.338
Y4	0.742	0.338
Y5	0.635	0.338
Y6	0.725	0.338
Y7	0.608	0.338
Y8	0.497	0.338
Y9	0.700	0.338
Y10	0.547	0.338

Item-Total Statistics

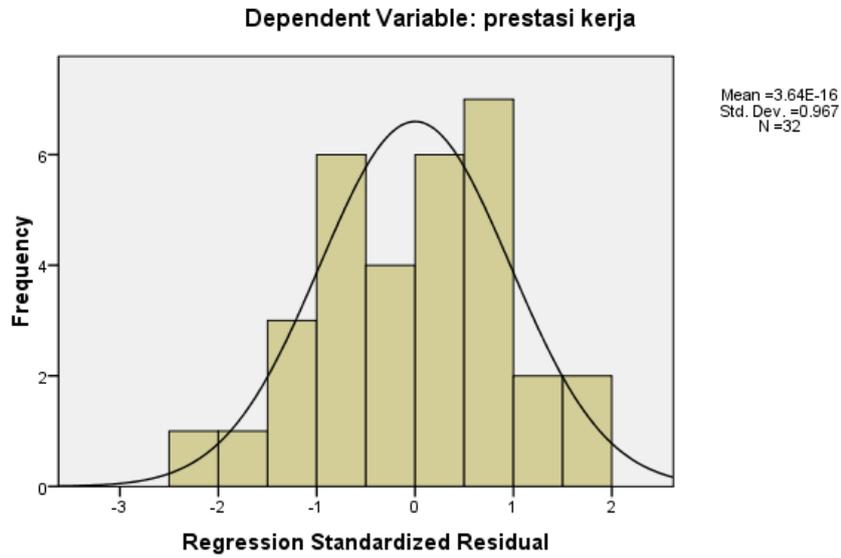
	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pembagian kerja	.699	.704
wewenang	.600	.712
prestasi kerja	.351	.766

LAMPIRAN 2
OUTPUT OLAH DATA SPSS
ASUMSI KLASIK

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram

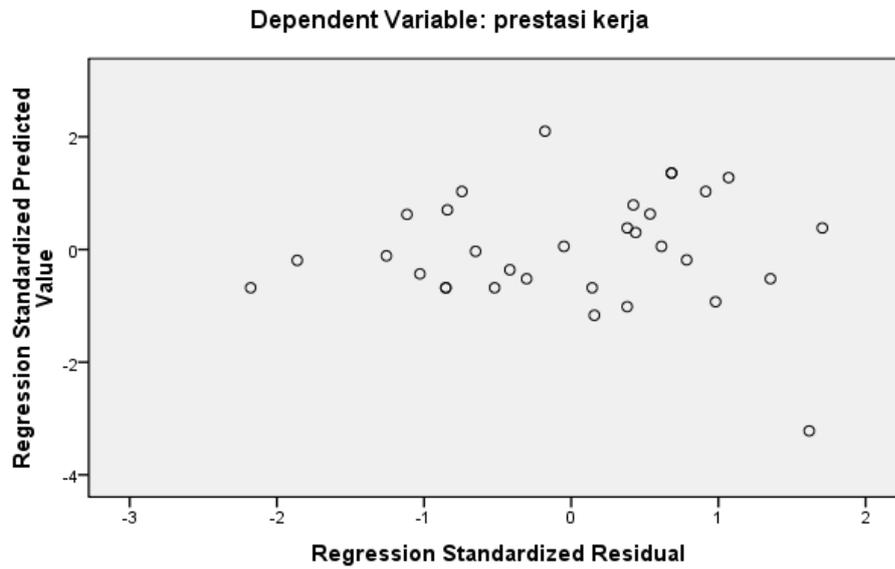


Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.329	7.624		
pembagian kerja	.703	.203	.425	2.353
Wewenang	.531	.391	.425	2.353

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.329	7.624		3.716	.001
	pembagian kerja	.703	.203	.793	3.456	.002
	wewenang	.531	.391	.312	3.359	.005

a. Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.872	2	71.436	17.844	.000
	Residual	264.097	29	9.107		
	Total	406.969	31			

a. Predictors: (Constant), wewenang, pembagian kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.306	3.01774

a. Predictors: (Constant), wewenang, pembagian kerja



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

Dikembangkan surat ini agar lebih baik
Nasip dan tanggapnya



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

26 Sya'ban 1442 H
 09 April 2021 M



Dengan Hormat
 Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nur Asma Linda Syahputri
 Npm : 1701270031
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Kredit Kumalatif : 3,54
 Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank SUMUT Syariah KCP Kisaran <i>Acc</i>	<i>Acc</i> <i>19/2/21</i> <i>3</i>	<i>Ismo Hayati</i> <i>S.Pd. M.Si</i>	<i>Am</i> <i>20/4/21</i>
2	Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Penerimaan dan Pengeluaran Kas Berbasis Komputerisasi (BMT Masyarakat Madani Sumut)	—	—	—
3	Pengaruh Perkembangan Kemampuan Keuangan Daerah Dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten Asahan.	—	—	—

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

Wassalam
 Hormat Saya

Nur Asma Linda Syahputri

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 photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setujui dan tanda silang pada judul yang di tolak



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

UIN merupakan surat yang diterbitkan
Menteri dan Departemen

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nur Asma Linda Syahputri
NPM : 1701270031
Program Studi : Perbankansyariah
Jenjang : SI (Strata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, MA
Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25-5-2021	Perbaikan struktur penulisan proposal	[Signature]	
31-5-2021	Perbaikan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah	[Signature]	
2-6-2021	Perbaikan penulisan susunan kajian teori penelitian, kerangka berfikir dan hipotesis	[Signature]	
11-6-2021	Acc Seminar Proposal	[Signature]	

Medan, // Juni 2021

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, MA

Pembimbing Proposal

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Umsu merupakan institusi yang diresmikan
 Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **NUR ASMA LINDA SYAHPUTRI**
 Npm : **1701270031**
 Program Studi : **Perbankan Syariah**
 Jenjang : **S1 (Strata Satu)**
 Ketua Program Studi : **Dr. Rahmayati, M.E.I**
 Dosen Pembimbing : **Isra Hayati, S.Pd, M.Si**
 Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT KCP SYARIAH KISARAN.**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-9-2021	Perbaikan Hasil Penelitian	<i>[Signature]</i>	
30-9-2021	Perbaikan pembahasan, kesimpulan dan saran	<i>[Signature]</i>	
1-10-2021	Perbaikan abstrak penelitian	<i>[Signature]</i>	
4-10-2021	Acc Sidang Skripsi.		

Unggul Cerdas Terpepaya

Medan, 4 - 10 - 2021

Diketahui/ Disetujui

[Signature]
 Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

[Signature]

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

[Signature]

Isra Hayati, S.Pd, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Sila marjambé surat ni agu diadatkan
Nomer dan tanggalnya

Nomor : 90/IL.3/UMSU-01/F/2021
Lamp : -
Hal : Izin Riset

12 Muharram 1443 H
23 Agustus 2021 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran
di

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Nur Asma Linda Syahputri
NPM : 1701270031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



Dean,

Dr. Muhammad Gorib, MA
NIDN : 0103067503



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar
disebutkan Nomor dan
tanggalnya



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH

Pada hari Sabtu, 10 Juli 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Asma Linda Syahputri
Npm : 1701270031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.
Bab I	-
Bab II	Pada tabel penelitian terdahulu ditambahkan satu lagi jadi 5.
Bab III	Pada instrumen penelitian buat tabel indikator
Lainnya	-
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, Juli 2021

Tim Seminar

Ketua

(Dr. Rahmayati, M.EI)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd, M.SI)

Sekretaris

(Riyan Pradesya, S.E.Sy., M.E.I)

Pembahas

(Riyan Pradesya, S.E.Sy., M.E.I)



Bila menjawab surat ini agar
disebutkan Nomor dan
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, 10 Juli 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Asma Linda Syahputri
Npm : 1701270031
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran.

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

Medan, Juli 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Dr. Rahmayati, M.E.I)

Sekretaris Program Studi

(Riyan Pradesya, S.E.Sy., M.E.I)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembahas

(Riyan Pradesya, S.E.Sy., M.E.I)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, MA

KANTOR CABANG SYARIAH:

KANTOR PUSAT
 Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
 Phone : (061) 415 5100 - 4515100
 Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652
 Tebing Tinggi, 13 September 2021

No. : 0116 /KCSy03-Ops/L/2021¹
 Lamp : 1 (satu) set

Kepada,
Pimpinan PT. Bank Sumut
Cabang Pembantu Syariah Kisaran
Di -

Tempat

Perihal : Izin Melaksanakan Riset

Assalamu'alaikum wr.wb.
 "Semoga Bapak dan tim selalu dalam lindungan Allah SWT"

Membalas surat saudara No: 465/KCSy03-KCPSy003/L/2021 tanggal 01 September 2021 perihal Permohonan Izin Pelaksanaan Riset dengan data mahasiswa sebagai berikut :

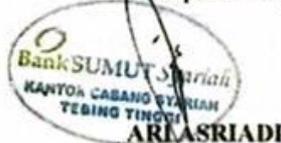
Nama : Nur Asma Linda Syahputri
 NPM : 1701270031
 Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami memberi izin kepada mahasiswa saudara tersebut di atas untuk melaksanakan riset dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mahasiswa/i merupakan nasabah aktif yang menggunakan salah satu produk simpanan Bank Sumut Syariah (Giro Wadiah/Mudharabah, Tabungan Marwah/Marhamah, dan Deposito Ibadah)
2. Selama melaksanakan riset menggunakan pakaian yang rapi dan sopan beserta tanda pengenal, dengan ketentuan :
 - c. Laki-laki, menggunakan kemeja lengan panjang berwarna putih, celana panjang berwarna hitam dan sepatu berwarna hitam
 - d. Wanita, menggunakan kemeja lengan panjang berwarna putih, rok panjang berwarna hitam, sepatu berwarna hitam serta menggunakan hijab
3. Mahasiswa/i yang melaksanakan riset wajib patuh pada ketentuan yang berlaku di Bank Sumut
4. Mahasiswa/i yang tidak mematuhi ketentuan di PT. Bank Sumut dapat diberhentikan / dikeluarkan sebelum pelaksanaan riset berakhir
5. Mahasiswa/i yang melakukan riset di PT. Bank Sumut agar memberikan salinan hasil riset ke PT. Bank Sumut Cabang Pembantu Syariah Kisaran.

Demikian disampaikan, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Atas penerimaannya kami ucapkan terima kasih..

Wassalamualaikum Wr, Wb
 Pimpinan Cabang



AGENDA			
mor	111	INT	21
Tgl Terbit	13	SEP	21

set wapun

*informasi ke...
?*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nur Asma Linda Syahputri
Tempat/Tanggal Lahir : Kuala Piasa, 09 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Kuala Piasa, Kec. Tinggi Raja, Kab. Asahan.
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Darma
Ibu : Parini
Alamat : Kuala Piasa, Kec. Tinggi Raja, Kab. Asahan.

Pendidikan Formal

1. Tahun 2006-2012 SD Negeri 010103 Tinggi Raja
2. Tahun 2012-2014 SMP Negeri 1 Tinggi Raja
3. Tahun 2014-2017 SMA Negeri 4 Kisaran
4. Tahun 2017 sampai sekarang tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Agama Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 04 Oktober 2021

Hormat Saya



Nur Asma Linda Syahputri