

Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Sumut KCP Syariah Kisaran

Nur Asma Linda Syahputri

¹Fakultas Agama Islam, ²universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat li, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

Email : nurasma@gmail.com

Abstrak

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 peneletian 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

1. PENDAHULUAN

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. 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 pekerjaan.

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 hasil yang lebih maksimal. 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.

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. 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.

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 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 semestinya, karena masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam

melaksanakan pekerjaan tersebut agar diperoleh hasil yang maksimal¹.

2. METODE PENELITIAN

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.

3. HASIL

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 dilanjutkan pengujiannya 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 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 1. 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 1. 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 2. Uji Validitas Wewenang

	r hitung	r tabel
X21	0.760	0.338
X22		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 3. Uji Validitas Wewenang

	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 keajengan 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 intrumen 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. Item-Total Statistics

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

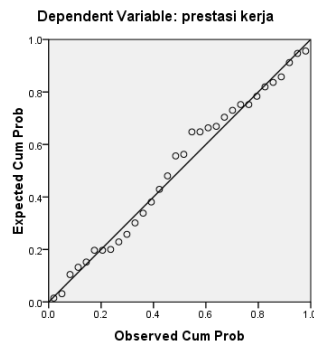
Dari tabel 4.10 terlihat untuk kedua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 artinya dalam penelitian ini instrument reliabel atau layak untuk digunakan untuk penelitian berikutnya.

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.

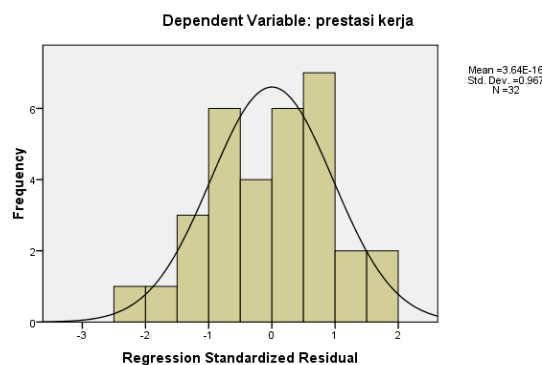
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas Prestasi Kerja

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

Histogram



Gambar 2. 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 Infaltion Factor (VIF) faktor pertambahan ragam. Data memenuhi syarat jika nilai $VIF < 5$.

Tabel 5. Coefficients^a

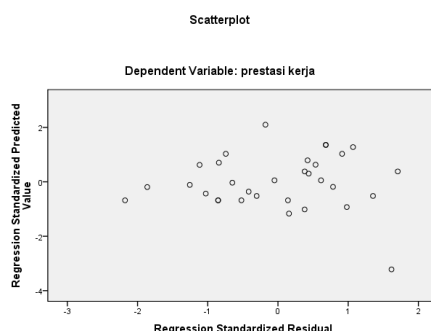
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.329	7.624		
pembagian kerja	.703	.203	.425	2.353
wewenang	.531	.391	.425	2.353

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Dari tabel 4.10 terlihat nilai Variance Infaltion Factor (VIF) faktor pertambahan ragam. bernilai 1.000 lebih kecil dari 5 ($1 < 5$) dalam peneltian 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 heteroskedasitisitas.



Gambar 3. 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 6. 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 :

- 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
- 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%
- nilai koefisien regresi X_2 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_0 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_0 diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

Tabel 7. 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_0 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_0 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 8. 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 9. 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 kerjaterhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 64.9% diperngaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

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 dapt mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesipikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. 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 Taufiky yang menyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

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, spesipikasi 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 eksplit dari manajer pemberi wewenang pada waktu

wewenang tersebut akan dilaksanakan. 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 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 begitu 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

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. 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. 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.

5. 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.

6. REFERENSI

- Alqoud, Latifa M. & Mervyn K. Lewis. (2009). *Perbankan Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Amsari, S. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus Lazismu Pusat). *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Amsari, S. (2021). Analisis Mekanisme Pembiayaan Dana Talangan Haji Pada Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 98-117.

- Amsari, S., & Nasution, S. (2020, January). Benefits Of Productive Zakat In Increasing Mustahik Revenue In Lazismu Center. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 141-150).
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT. Perdana Publishing cetakan pertama.
- Bara, A. (2018). Penyelesaian Non Performing Finance Di Lembaga Keuangan Syariah. *Aghniya*, 1(1), 1-13.
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Bara, A. L., & Pradesyah, R. (2020, February). Analysis Of The Management Of Productive Zakat At The Muhammadiyah, City Of Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 617-623).
- Bara, A., & Pradesyah, R. (2021, January). Mosque Financial Management In The Pandemic Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 21-27).
- Bara, A., Affandi, F., Farid, A. S., & Marzuki, D. I. (2021). The Effectiveness Of Advertising Marketing In Print Media During The Covid 19 Pandemic In The Mandailing Natal Region. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)* Vol, 4(1), 879-886.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Bandung: Alfabeta.
- Daulay, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU press.
- Dianto, D., & Amsari, S. (2021). Pembinaan Koperasi Di Ranting Muhammadiyah Desa Sukasari Dalam Membangun Perekonomian Umat Pasca Pandemi Covid 19. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 223-228.
- Edi, S. (2015). Radikalisme Dan Etika Bisnis Islam. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2).
- Edi, S. (2020). Teori Dan Ilustrasi Syirkah Dalam Ekonomi Islam. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).
- Edi, S., & Amini, N. R. (2020). Pembinaan Jamaah Dengan Metode Tadabbur Al-Quran Di Perhimpunan Keluarga Besar-Pelajar Islam Indonesia Sumatera Utara. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 220-228.
- Ferdinand, A. (2012). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N., Pradesyah, R., Amini, A., & Panggabean, H. S. (2021). Memperkuat Nalar Teologi Islam Moderat Dalam Menyikapi Pandemi Covid-19 Di Pimpinan Ranting Pemuda Muhammadiyah Bandar Pulau Pekan. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 30-40.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Kencana.
- Griffin. (2000). *Kinerja Dalam Perusahaan* Bandung: Alfabeta.
- Hasanah, U., & Sihotang, M. K. (2020). Pemanfaatan Tabungan Haji Dan Umrah Bank Muamalat Oleh Pt. Sabrina Al-Fikri Dalam Menjaring Nasabah Di Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(1).
- Hasanah, U., Sihotang, M. K., Munardi, B., & Hisan, K. (2021, February). Implementation Of Management Function In Deli Serdang Small Businesses In Marketing Muslim Products In North Sumatera. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 735-740).
- Hayati, I. (2019) *Jurnal "Pengaruh Dimensi Kualitas Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Padang Bulan Medan"* dosen fakultas agama islam UMSU.
- Hayati, I., Anisya, N. N., & Amsari, S. (2021, November). Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Pp. 1077-1082).
- Hermanto. (2012). *Kinerja KerjaKaryawan* Jakarta: Kencana Group.
- Hermawan, T. (2019). "Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Bangunan Penelitian dan Pengembangan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung". *Jurnal Pembagian Kerja*, 2(1).
In *Proceeding International Conference On Language And Literature (Ic2lc)* (Pp. 44-50).
- Jahja, Y. (2011). *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Kencana Pranamedia Group.
- Juliandi, A et.al. (2016). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Juliandi, Azuar, Dewi, Irfan dan Muhyarsyah. (2007). *Studi Perilaku Konsumen Perbankan Syariah*. Medan: UMSU Press.

- Khaira, M., Hasanah, U., & Hayati, I. (2020). Peran Bank Sampah Dalam Meningkatkan Pendapatan Ibu Rumah Tangga Di Desa Sait Buttu Kec. Pematang Sidamanik. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 187-195.
- Lestari, I., & Amsari, S. (2020, February). The Communication Of Halal Tourism With Sharia Regulation In Increasing Income And Community Welfare In North Sumatra. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 453-464).
- Nasution, R. (2018). Analisis Pengaruh Label Halal Pada Produk Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Masyarakat Kota Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 227-248.
- Nasution, R. (2018). Analisis Pengaruh Label Halal Pada Produk Makanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Masyarakat Kota Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 227-248.
- Nasution, R. (2018). Sinergi Dan Optimalisasi Green Banking Perbankan Syariah Dalam Mewujudkan Sustainable Finance. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 18(1), 34-52.
- Nasution, R. (2020). Optimalisasi Skema Bagi Hasil Sebagai Solusi Pembiayaan Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil Bank Syariah Di Indonesia. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1).
- Nasution, S., Amsari, S., & Lestari, I. (2020, October). The Use Of Malay Cultural Values In Improving The Malay Economic Society (Case Of Malay Figures In Medan).
- Pohan, S. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*.
- Pohan, S. (2017). Peranan Penggunaan Agunan Di Bank Islam Hubungannya Dengan Sistem Operasional Perbankan Syariah Di Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 120-146.
- Pohan, S. (2018). Pelatihan Fardhu Kifayah Dan Pelatihan Khatib Jumat Pada Warga Muhammadiyah Cabang Medan Denai Di Kota Medan. *Jurnal Prodikmas Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Pohan, S. (2018, July). Financial Analysis For The Weak Economic Society To Increase The Member Economy At-Bmt El-Munawar Medan Johor Unit (North Sumatra-Indonesia Province). In *2018 3rd International Conference On Education, Sports, Arts And Management Engineering (Icesame 2018)* (Pp. 58-60). Atlantis Press.
- Pohan, S., & Simanjuntak, A. (2014). *Ibadah Secara Sunnah*.
- Pohan, S., & Sirait, F. Y. (2020, February). Analysis Management Of Mosque Taqwa Contribution In Assisting Revenue Jamaah To Members Muhammadiyah In Medan. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 1, No. 1, Pp. 740-745).
- Pradesyah, R. (2016). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah, Total Penjualan, Dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 173-192.
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Nilai Tukar Rupiah Dan Laba Bersih Terhadap Kinerja Harga Saham Bank Panin Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 101-119.
- Pradesyah, R. (2017). Analisis Pengaruh Non Performing Loan, Dana Pihak Ketiga, Terhadap Pembiayaan Akad Mudharabah Di Bank Syariah. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 93-111.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Penerapan Fatwa Mui Wisata Halal (Studi Kasus Hotel Syariah Medan). *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(2), 334-348.
- Pradesyah, R. (2018). Analisis Perkembangan Akad-Akad Di Bank Syariah. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1).
- Pradesyah, R. (2020). Pengaruh Promosi Dan Pengetahuan Terhadap Minat Masyarakat Melakukan Transaksi Di Bank Syariah (Studi Kasus Di Desa Rahuning). *Al-Sharf: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Rahmayati, R. (2017). Model Pembiayaan Infrastruktur Melalui Perusahaan Dana Pensiun Dengan Instrumen Sukuk Yang Diterbitkan Oleh Perusahaan Bumh. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 17(2), 132-146.
- Rahmayati, R. (2018). Strategi Perbankan Syariah Sebagai Solusi Pengembangan Halal Industry Di Indonesia. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 314-334.
- Rahmayati, R. (2019). Pembiayaan Sindikasi Sebagai Peningkatan Portofolio Pembiayaan Perbankan Syariah. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 7(1), 1-16.
- Rahmayati, R. (2020). Strategi Peningkatan Portofolio Pembiayaan Melalui Syndicated Financing Di Bank Syariah Kota Medan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2).

- Rahmayati, R. (2021). Competition Strategy In The Islamic Banking Industry: An Empirical Review. *International Journal Of Business, Economics, And Social Development*, 2(2), 65-71.
- Sihotang, M. K. (2018). Pengaruh Fasilitas, Lokasi Dan Pendapatan Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 1-7.
- Sihotang, M. K. (2021, November). Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Pendapatan Umkm Pada Bmt Amanah Ray. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, Pp. 1220-1229).
- Sihotang, M. K., & Hasanah, H. (2021, February). Islamic Banking Strategy In Facing The New Normal Era During The Covid 19. In *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies* (Vol. 2, No. 1, Pp. 479-485).
- Sihotang, M. K., & Umayya, E. (2021). Analisis Pelaksanaan Strategi Positioning Pada Toko Roti Master Bread Perdagangan. *Aghniya: Jurnal Ekonomi Islam*, 3(2), 33-42.
- Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Al Amin, H. (2018). Pengaruh Religi Dan Harga Terhadap Permintaan Perumahan Syariah Di Kota Medan. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(2).
- Sihotang, M. K., Hasanah, U., & Nasution, R. (2021). Penguatan Pemahaman Keuangan Syariah Bagi Guru Dan Siswa Madrasah Aliyah. *Monsu'ani Tano Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 160-173.
- Trianto, B., Rahmayati, R., Yuliaty, T., & Sabiu, T. T. (2021). Determinant Factor Of Islamic Financial Inclusiveness At Msmes: Evidence From Pekanbaru, Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(2), 105-122.