

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK
BRISYARIAH KANTOR CABANG YOGYAKARTA**

**THE EFFECTS OF LEADERSHIP, WORKLOAD,
COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE OF
BRISYARIAH BANK YOGYAKARTA BRANCH OFFICE**

Raka Gilang Sunarto dan Syarif As'ad, S.E.I., M.SI.

*Fakultas Agama Islam, Progam Studi Ekonomi Syariah, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl.
Lingkar Selatan, Kasihan Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183*

E-mail: rakagilangs@gmail.com

syarif_asad@umy.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner, observasi, dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta, dilakukan dengan sampel sebanyak 39 orang responden menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta, sedangkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research is aimed at knowing whether leadership, workload, and compensation positively affect the employees' performance of BRISyariah Bank Yogyakarta branch office. This is a quantitative research using primary data obtained from questionnaires, observation, and interview. The population of this research was the employees of BRISyariah Bank Yogyakarta branch office. The sample of the research was 39 people selected using saturated sample technique. Multiple linear regression analysis

was used to analyze the data. The findings of the research reveal that the leadership and workload have positive and significant effect on the employees' performance of BRI Syariah Bank, while the compensation has positive effect but not significant on the employees' performance of BRISyariah Bank. The leadership, workload, and compensation simultaneously affect the employees' performance of BRISyariah Bank Yogyakarta branch office.

Keywords: *Leadership, Workload, Compensation, and Employees' Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai negara yang bisa dikatakan dengan penduduk muslim terbesar didunia, perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hingga September 2017, jumlah industri Bank Umum Syariah (BUS) tercatat sebanyak 13 bank, jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 21 bank, BPRS sebanyak 167 bank, dan jaringan kantor sebanyak 2.633 (www.ojk.go.id). Industri perbankan syariah menunjukkan pertumbuhan yang tinggi di Indonesia termasuk di Kota Yogyakarta. Pada tahun 2017 pertumbuhan aset bank umum syariah di Kota Yogyakarta sudah hampir mencapai 12,42 persen. Hal ini tidak terlepas dari animo masyarakat terhadap bank syariah yang semakin meningkat.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, menuntut para pelaku industri perbankan syariah untuk melakukan kompetisi guna memposisikan diri menjadi perusahaan yang unggul. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus meliputi keseluruhan level organisasi. Pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan Bank BRISyariah menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang lebih baik.

Hasil observasi peneliti saat melakukan pra penelitian, menemukan bahwa kinerja keuangan Bank BRISyariah mengalami sedikit penurunan yang ditandai dengan menurunnya perolehan laba bersih yaitu dari angka 170,2 M menjadi 101,09 M (www.cnbcindonesia.com). Penurunan kinerja keuangan tersebut tidak terlepas dari peran berbagai kantor perbankan Bank BRISyariah yang ada di Indonesia termasuk di Kota Yogyakarta. Hal ini juga didasari imbas dari kinerja berbagai sumber daya yang ada di Bank BRISyariah termasuk Sumber Daya Manusia (pegawai). Turunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh suatu hal seperti pemberian beban kerja/pekerjaan.

Adhani (2013) mengungkapkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik.

Faktor penting lain yang menentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan, menurut Hasibuan (2007) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan memiliki wewenang yang sangat tinggi dalam mengatur jalannya organisasi. Handoko (2001) mengungkapkan bahwa tidak terdapat satu pun tipe kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka alternatif jawaban dalam memilih model kepemimpinan yang efektif adalah dengan pendekatan situasional/kontingensi.

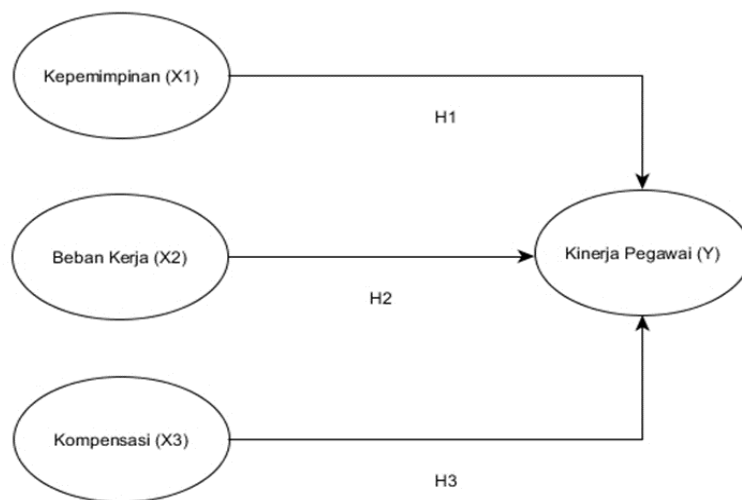
Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting lain dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Perumusan kebijaksanaan kompensasi yang tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi dapat menyebabkan karyawan mengeluh, dan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula (Dharmawan, 2011).

Berdasarkan pemikiran-pemikiran diatas, studi penelitian ini akan menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Tujuannya untuk membahas dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta serta membahas dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang diperdalam dengan observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Jumlah sampel yang

dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik pengolahan data yang digunakan yakni menggunakan uji statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian. Selain itu menggunakan uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (R²). Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS versi 17.0.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif dari data yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 39 responden. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi.

Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pertanyaan dapat dilihat pada nilai signifikansinya, di mana jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan valid (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel X yaitu kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi serta variabel Y yaitu kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap item

pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, dengan demikian setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam sebuah penelitian dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien Alpha (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan semua reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 1.
Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.511	0.956	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh sebesar 0,511 dan signifikan pada 0,956. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual (data variabel) berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Sig.	T	Beta	Std. Error	B
Constant	0,204	1,294		5,916	7,653
Kepemimpinan (X1)	0,047	2,064	0,287	0,154	0,318
Beban Kerja (X2)	0,028	2,288	0,392	0,218	0,498
Kompensasi (X3)	0,414	0,827	0,143	0,245	0,202

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 5.
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Sig.	T	Beta	Std. Error	B
Constant	0,204	1,294		5,916	7,653

Kepemimpinan (X1)	0,047	2,064	0,287	0,154	0,318
Beban Kerja (X2)	0,028	2,288	0,392	0,218	0,498
Kompensasi (X3)	0,414	0,827	0,143	0,245	0,202

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa:

Pertama, variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,318 dan sig 0,047. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Kedua, variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,498 dan sig 0,028. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Ketiga, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,414 > 0,05$) dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,202 dan sig 0,414. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 di tolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6.
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	404.432	3	134.811	9.592	.000
Residual	491.927	35	14.055		
Total	896.359	38			

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9.592 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima atau dapat dinyatakan bahwa secara simultan kepemimpinan, beban kerja dan

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Uji Koefisien Determinasi (AdjustedR2)

Tabel 7.

Hasil Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
Regression	0.672	0.451	0.404	3.74901

Sumber: Data Primer, diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai adjusted koefisien determinasi (R2) sebesar 0,404. Hal ini mengandung arti bahwa sebesar 40,4% kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi sedangkan 59,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H1 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kepemimpinan dalam perusahaan.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang mengatakan bahwa pimpinan cabang Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta selalu memberikan masukan ketika para bawahannya sedang mengalami penurunan kinerja dan juga memberikan solusi ketika bawahannya menemui kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas. Meningkatkan rasa kepercayaan antara pemimpin dengan para bawahannya, seperti kepercayaan pemimpin kepada karyawan mengenai sikap loyalitas terhadap kebijakan perusahaan, adanya pelaporan pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan, melakukan meeting yang dilakukan secara kontinyu untuk mengevaluasi tugas-

tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan. Sehingga dengan adanya berbagai usaha tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan juga tidak segan untuk memberikan reward kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang bagus.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid (2012). Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H2 diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang mengatakan bahwa walaupun target kerja yang harus dicapai cukup tinggi, namun hal tersebut bukan menjadi sebuah masalah, sebaliknya target kerja tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Hal ini berarti bahwa pandangan pegawai mengenai target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan dalam Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta cukup terpenuhi. Sehingga para pegawai memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus mereka selesaikan dalam kurung waktu tertentu.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, dan Bonar M Sinaga (2015) Dalam penelitian tersebut menjelaskan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,414 besar dari 0,05 ($0,414 > 0,05$). Nilai tersebut

membuktikan bahwa H3 ditolak, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini belum konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta karena kompensasi yang diterima dirasa belum sesuai dengan tugas-tugas atau tanggung jawab yang diembankan kepada para pegawai. Tingkat gaji di perusahaan merupakan hal yang penting, karena mempengaruhi kemampuan Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta untuk memikat dan mempertahankan pegawai yang kompeten. Pegawai yang termotivasi dengan besarnya gaji ataupun tunjangan, akan bekerja dengan lebih giat, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik. Oleh karena itu, pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap belum sesuai dengan tugas atau tanggung jawab para pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta, berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Kesimpulan hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari (2014). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel kompensasi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Namun hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN

Hasil temuan dari penelitian ini menemukan bahwa:

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Dapat dikatakan meningkatnya kepemimpinan maka kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta juga akan semakin meningkat. Hal tersebut konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen yaitu dengan pemberian beban kerja yang baik.

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRISyariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil penelitian ini belum konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Bali: Universitas Udayana Denpasar.
- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*, Yogyakarta: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. IX, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. <http://www.ojk.go.id>. Diakses tanggal 23 Januari 2018
- Lakoy, F. Gainer. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Jurnal EMBA Vol.1 No.4.
- Purnomo, Hendaru. 2018. *Laba BRISyariah 2017 Jatuh 40%, Hanya Capai Rp 101 M*. Tercantum dalam <https://www.cnbcindonesia.com>. Diakses tanggal 30 Februari 2018
- Sari, Rahmila., Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. Makasar: Jurnal Analisis Vol. 1. No. 1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Yudha, Adityawarman., Bunasor, Sanim dan Bonar M.Sinaga. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*, Jakarta: Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1.

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syarif As'ad, S.EI, M.JI
NIK : 19801230201110 113 091

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Raka Gilang Sunarto
NPM : 20190730018
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Naskah Ringkas : Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Komposisi Terhadap Kinerja Pegawai Bant BPI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta
Hasil Tes Turnitin* : 9%

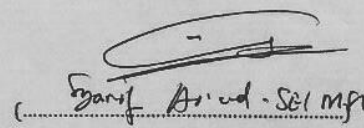
Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 5 September 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi


Etiyem Mulyah
Mulyah, M.A

Dosen Pembimbing Skripsi,


Syarif As'ad - S.EI M.JI

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.