



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906,
TBK (DIVISI CORPORATE SECRETARY)**

Oleh:

Ketua : Citra Sumitra GP
Anggota : 1. Herman Susilo SE, MM

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2023/2024. NOMOR KONTRAK: 272/LPPM-GBS/I/2024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2024**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN Nomor : 272/LPPM-GBS/I/2024

Pada hari ini, Senin, tanggal Delapan bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat (08-01-2024), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Herman Susilo SE, MM
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Divisi Corporate Secretary)**”

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 8 Januari sampai dengan 24 Juni 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 2.000.000 (Dua Juta Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Citra Sumitra GP
Anggota : 1. Herman Susilo SE, MM

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5
KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6
PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7
MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Maret 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8
LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 28 Juni 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2023/2024
Nomor Kontrak : 272/LPPM-GBS/I/2024**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindehan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 08 Januari 2024,

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

Herman Susilo SE, MM

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Divisi Corporate Secretary)

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Citra Sumitra GP
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIDN :
d. Jabatan Fungsional :
e. Jurusan : Manajemen
f. Nomor Handphone : 0881024199891
g. Alamat E-mail : Citrasumitra@gmail.com

Anggota Tim

a. Nama Anggota 1/Jurusan : Herman Susilo SE, MM
b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk
Alamat : Jakarta
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Biaya yang diperlukan : Rp. 2.000.000
Sumber Pendanaan : LPPM GICI
Sumber Lain :

Depok, 24 Juni 2024

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Citra Sumitra GP

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI


LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Divisi Corporate Secretary)

Ketua Peneliti : Citra Sumitra GP

Anggota : 1. Herman Susilo SE, MM

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906. Metode dalam penelitian ini bersifat asosiatif dimana tujuannya adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi corporate secretary pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk. Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan/organisasi. Sumber data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi dengan tahapan persiapan, penyusunan rencana penelitian, penentuan lokasi penelitian, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian. Hasil penelitian berdasarkan perhitungan Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut $Y = 5,030 + 0,927X$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,924 atau 92,4% ini memberi arti bahwa 92,4% variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kebijakan pimpinan (X) sedangkan sisanya sebesar 7,6% merupakan variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Dikarenakan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan karena dengan demikian dapat meningkatkan performa karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Leadership Style on Employee Performance of PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk (Corporate Secretary Division)*

Ketua Peneliti : Citra Sumitra GP

Anggota : 1. Herman Susilo SE, MM

Kata Kunci : *Leadership Style, Employee Performance*

The purpose of this study is to find out the leadership style applied to PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906. The method in this study is associative where the purpose is to obtain information about the influence of leadership style on the performance of employees of the corporate secretary division at PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk. The author is interested in conducting this research because leadership style is one of the important components in a company/organization. The source of the research data uses primary data obtained directly from the respondents through interviews, the data processing technique uses regression analysis with the preparation stages, the preparation of the research plan, the determination of the research location, the implementation and reporting of the research results. The results of the study based on the calculation of the simple linear regression equation in this study are as follows: $Y = 5.030 + 0.927X$. In this equation, it can be seen that leadership style (X) has a positive effect on the rise or fall of the bound variable, namely employee performance (Y). That the coefficient of determination (R Square) of 0.924 or 92.4% gives the impression that 92.4% of the bound variable, namely employee performance (Y) can be explained by the policy of the leadership (X) while the remaining 7.6% is a variable that is not studied in this research model. Because leadership style has a very strong relationship with employee performance, leadership style must be paid more attention by companies because it can improve employee performance so that they can make the best contribution to the company.

.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi/perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan setiap individu tidaklah mudah.

Maka dari itu pada setiap organisasi/perusahaan sumber daya manusia merupakan tokoh sentral, agar kinerja perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga berpengaruh positif bagi perusahaan. Di berbagai bidang apapun faktor manusia merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan diuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai faktor utama yang memiliki kemampuan untuk menjalankan roda perusahaan, beberapa aktivitas perusahaan di pengaruhi oleh pola hubungan sesama karyawan ataupun dengan atasan. Biasanya terdapat beberapa hubungan yang tidak cocok sesama karyawan dengan karyawan dengan atasan nya sendiri yang menyebabkan sulitnya untuk berinteraksi, dikarenakan faktor perbedaan jabatan, pekerjaan dan pemikiran yang membuat sesama karyawan tidak sejalan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu dibutuhkan nya perencanaan pengolahan sumber daya manusia agar mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat dan membawa perusahaan mencapai misinya.

Menurut Rivai (2017:2) “Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan diri. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut Dengan melakukan pendekatan pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat.

Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Berbagai cara yang di tempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan dengan melakukan pembinaan-pembinaan dan penyadaran dalam tindakan nyata. Upaya peningkatan kemampuan profesional karyawan ini penting dilakukan agar peningkatan kerja dan loyalitas karyawan dapat terwujud. Apabila karyawan bekerja optimal penuh kesadaran, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, tak lepas dari pemimpin sebagaimana pemegang kunci pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Dan dapat dilihat pada era globalisasi sekarang ini persaingan perusahaan semakin ketat persaingan tidak hanya berpatok dengan sumber daya manusia saja melainkan dihadapkan pula dengan perusahaan multinasional mengingat saat inipun banyak beberapa negara yang memberikan kemudahan perusahaan untuk berinvestasi, sehingga perusahaan multinasional dapat dengan mudah berekspansi ke luar atau pun ke dalam negeri. Merger dan Akuisisi dilakukan oleh perusahaan dengan harapan mendatangkan sejumlah keuntungan. Setelah perusahaan berhasil melakukan penggabungan sangat di perhatikan hubungan kemitraan antara pimpinan dan bawahan yang keduanya saling mendukung dan menghormati posisi, prestasi yang telah dicapai. Dimana memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, begitu pula dengan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk yang memiliki banyak sekali perbedaan setelah penggabungan (Merger). Anak buah perusahaan MEDCO GROUP PT Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk yang kemudian bergabung dengan anak buah perusahaan perbankan Woori Bank Korea yaitu PT. Bank Woori Indonesia menjadi PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk. Dimana Woori Bank Korea (WBK) melakukan Reverse Acquisitions terhadap kedua bank tersebut dan WBK sebagai pemegang saham pengendali, dalam keputusan Bank Indonesia No. 15/35/DPB/PB2-

1/Rahasia tanggal 11 April 2013, Bank Indonesia menyetujui permohonan penyertaan modal BWI pada Bank Saudara sebesar 6%. Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja organisasi tidak di perbaiki.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Miftah dalam (Hendrawan et al., 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maupun bawahan.

Menurut (Northouse, 2019) kepemimpinan melibatkan hubungan sosial yang kompleks di mana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mengorganisir tindakan kolektif demi tujuan bersama. Proses ini tidak hanya bergantung pada posisi formal seseorang tetapi juga pada keterampilan interpersonal dan strategi komunikasi yang digunakan dalam interaksi sehari-hari.

Sejalan dengan itu, (Yukl, 2017) mengartikan kepemimpinan sebagai upaya sadar dari seorang individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai hasil tertentu. Ia menekankan bahwa kepemimpinan melibatkan adaptasi konstan terhadap lingkungan sosial dan organisasi, di mana seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan bertindak sesuai untuk memaksimalkan efektivitas tim.

Dari perspektif psikologis, (V. Day & Antonakis, 2017) menyoroti bahwa kepemimpinan melibatkan dimensi kognitif, emosional, dan sosial. Mereka menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin sering kali ditentukan oleh kemampuan mereka untuk membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut serta keterampilan mereka dalam membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang akurat dan analisis rasional.

Lebih lanjut, (Robbins & Judge, 2021) menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan atau otoritas formal, melainkan tentang bagaimana seseorang memengaruhi perilaku dan sikap orang lain. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan harapan anggota timnya, sehingga tercipta sinergi dan kolaborasi yang produktif.

Dengan demikian, kepemimpinan adalah konsep yang dinamis dan multidimensional, mencakup berbagai teori dan pendekatan yang berkembang sesuai dengan perubahan sosial, teknologi, dan budaya. Pemahaman tentang kepemimpinan modern menuntut pengakuan atas kompleksitas hubungan antar individu dan pentingnya fleksibilitas serta inovasi dalam menjalankan peran kepemimpinan.

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengukur sejauh mana seorang individu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini diukur melalui kemampuan individu dan usaha yang dilakukannya.

(Robbins & Judge, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja individu yang sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan persepsi peran yang dimiliki karyawan.

Menurut (Sinambela, 2019) Kepuasan dalam bekerja merujuk pada perasaan individu tentang pekerjaan mereka, yang dipicu oleh upaya yang dilakukan sendiri (internal) serta berbagai faktor dari luar (eksternal), yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hasil yang diperoleh, dan proses kerja itu sendiri sedangkan menurut (Kasmir, 2020) Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Menurut Bernardin dalam

(Friyatna Dira, 2022), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh melalui kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini bersifat asosiatif dimana tujuannya adalah untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi corporate secretary pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk. Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan/organisasi. Sumber data penelitian menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi dengan tahapan persiapan, penyusunan rencana penelitian, penentuan lokasi penelitian, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

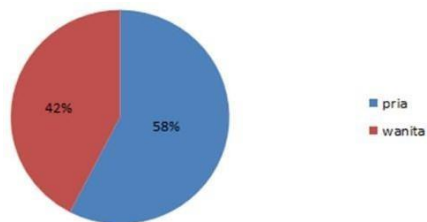
Hasil

Hasil penelitian melalui Analisis Kuantitatif Hasil Penelitian yang meliputi :

1) Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Selain untuk mengisi jawaban pertanyaan kedua variabel, responden juga diminta untuk mengisi identitas dirinya. Dengan deskripsi identitas ini diketahui persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama kerja, dan status perkawinan pada Divisi Corporate Secretary PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk .

Presentasi Jenis Kelamin Responden

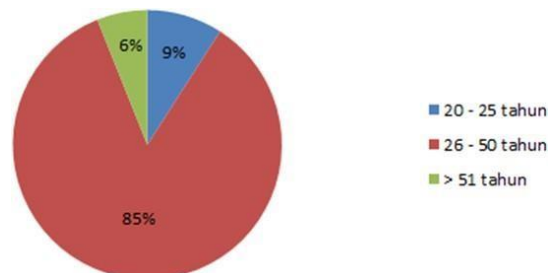


Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa karyawan responden pria sebanyak 19 orang (58 %) sedangkan karyawan wanita sebanyak 14 orang (42%).

2) Karakteristik Responden Usia

Presentasi Usia Responden

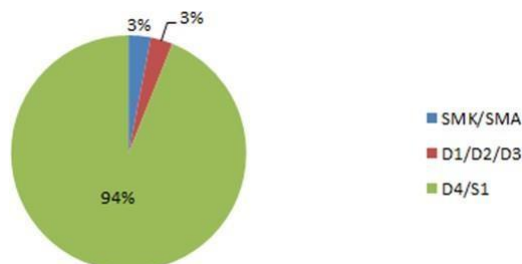


Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Gambar 2 menunjukkan umur responden rata-rata usia Dewasa, dimana untuk usia > 51 tahun sebanyak 2 orang (6%) berumur 20 - 25 tahun sebanyak 3 orang (9%) berumur 26 - 50 tahun sebanyak 28 orang (85%).

3) Tingkat Pendidikan

Presentasi Tingkat Pendidikan Responden



Gambar 3 Tingkat Pendidikan Responden

Gambar 3 menunjukkan tingkat pendidikan responden mayoritas Diploma 4/Sarjana (S1)

sebesar 94% (31 orang). Responden D1/D2/D3 sebesar 3% (1 orang), sedangkan untuk SMK/SMA sebesar 3% (1 orang)

4) Tanggapan Responden Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pertanyaan GK

Pemimpin anda sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Skor	Jawaban	Jumlah		
		Responden	Persentasi	Total
5	Sangat Setuju	-	0%	-
4	Setuju	19	58%	76
3	Ragu-Ragu	9	27%	27
2	Tidak Setuju	5	15%	10
1	Sangat Tidak Setuju	-	0%	-
Total		33	100%	113

Tabel 1 menunjukkan jawaban responden yang setuju sebanyak 19 orang (58%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (27%) dan yang tidak setuju sebanyak 5 orang. Dari pertanyaan GK 1, sehingga rata-rata skor sebesar 3,4 menunjukkan bahwa responden ragu-ragu pemimpin sering menekankan pentingnya tugas dan meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

5) Tanggapan Responden Hasil penelitian Kinerja Karyawan

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pertanyaan KK

Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.

Skor	Jawaban	Jumlah		
		Responden	Persentasi	Total
5	Sangat Setuju	7	21%	35
3	Ragu-Ragu	12	36%	36
2	Tidak Setuju	-	0%	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	0%	-
Total		33	100%	127

Tabel 2. menunjukkan jawaban responden yang setuju sebanyak 14 orang (42%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang (36%) , untuk yang sangat setuju sebanyak 7 orang (21%). Dari pertanyaan KK 1, sehingga rata-rata skor sebesar 3,8 menunjukkan bahwa responden setuju karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

6) Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2019) bahwa: instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mengetahui apakah instrumen angket yang dipakai cukup layak digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya maka dilakukan uji validitas. Menurut Aritonang (2018) bahwa: untuk menguji validitas konstruk penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi. Untuk itu, kedua instrumen diberikan kepada sejumlah subyek yang sama sehingga tiap subyek akan memiliki dua skor total dan kedua skor total itu kemudian dikorelasikan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	72.15	162.820	.903	.973
q2	71.91	162.898	.866	.973
q3	72.06	162.996	.798	.974
q4	72.00	162.000	.719	.975
q5	71.76	169.814	.692	.975
q6	71.85	159.570	.848	.973
q7	71.97	161.218	.895	.973
q8	71.64	161.551	.838	.974
q9	71.91	165.398	.779	.974
q10	71.91	161.398	.818	.974
q11	71.73	166.330	.708	.975
q12	71.48	158.070	.912	.973
q13	71.67	166.667	.680	.975
q14	71.88	157.672	.863	.973
q15	71.73	163.080	.794	.974
q16	71.79	166.735	.662	.975
q17	71.88	164.485	.839	.974
q18	71.61	163.434	.898	.973
q19	71.70	166.343	.772	.974
q20	71.33	163.229	.880	.973

Tabel 3. menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari seluruh instrumen. Nilai Cronbach Alpha dari seluruh pertanyaan > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan adalah reliable.

Tabel 4. Hasil uji reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	20

7) Hasil Persamaan Regresi Korelasi Berganda.

Bentuk model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

Berdasarkan hasil regresi data primer yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20 , diperoleh hasil regresi linier sederhana pada tabel 4.24

Tabel 5. Hasil perhitungan regresi Linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.030	1.774		2.835	.008
	Gaya Kepemimpinan	.927	.048	.961	19.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5. diatas maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,030 + 0,927X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X), berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari persamaan tersebut maka dapat kita buktikan dengan memasukan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai X=1 maka nilai dari Y = 5,957 , yang berarti bahwa persamaan ini mampu membuktikan bahwa X mempengaruhi kinerja karyawan divisi corporate secretary Bank Woori Saudara.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.922	1.862

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kebijakan pimpinan terhadap keputusan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel 4.24. Dari Tabel 4.24. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,924 atau 92,4% Ini memberi arti bahwa 92,4% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kebijakan pimpinan (X) sedangkan sisanya sebesar 7,6% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Hasil perhitungan uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.030	1.774		2.835	.008
	Gaya Kepemimpinan	.927	.048	.961	19.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena hasil t-hitung 19,459 > t-tabel 2,039 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi corporate secretary pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai manajemen, berikut ini akan diungkapkan oleh para ahli :

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu asal kata *manus* yang artinya tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangan. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Artinya, *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu usaha organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Di bawah ini dirumuskan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu ;

Menurut Mangkunegara (2017:2) yaitu : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Dari definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu, mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu - ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Kartono (2017:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan Berdasarkan defenisi-defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya; dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis, dan pemudahan perilaku. Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis, *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau *laissez-faire*. Endaryono, B. T., Wasliman, I., Iriantara, Y., & Sauri, U. S. (2021).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (divisi corporate secretary) pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk, sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan (divisi corporate secretary) pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk dikatakan baik. Sikap pimpinan yang mau menerima kritik, saran dan pendapat dari para karyawan diterapkan dengan sangat baik, sehingga bawahan merasa pendapatnya diterima dan dipertimbangkan oleh pimpinan, yang menjadikan hubungan kerja yang baik saling memberi memberi masukan untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut
$$Y = 5,030 + 0,927X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X) ,berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari persamaan tersebut maka dapat kita buktikan dengan memasukan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai X=1 maka nilai dari Y = 5,957 , yang berarti bahwa persamaan ini mampu membuktikan bahwa X mempengaruhi kinerja karyawan divisi corporate secretary Bank Woori Saudara.
- 3) Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,924 atau 92,4% Ini memberi arti bahwa 92,4% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kebijakan pimpinan (X) sedangkan sisanya sebesar 7,6% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.
- 4) Hasil perhitungan t hitung dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh t-hitung 19,459 > t-tabel 2,039 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi corporate secretary pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2017). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bank Woori Saudara. (2018) . *Annual Report* . Diponegoro. Bandung
- Endaryono, B. T., Wasliman, I., Iriantara, Y., & Sauri, U. S. (2021). Gaya kepemimpinan demokratis kepala SMK dalam meningkatkan mutu lulusan berdaya saing di SMK Bina Mandiri dan SMK Karya Guna 2 Kota Bekasi. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(3), 357-366. : <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v7i3.9125>
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prabu Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.