



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

Citra Sumitra GP¹, Herman Susilo²

Universitas Surapati, Jakarta¹, Sekolah Ilmu Ekonomi GICI, Depok²
Citrasumitra@gmail.com¹, hermansusilo72@gmail.com²

Abstrak

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.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the leadership style applied at PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk. The method in this study is associative where the aim is to obtain information about the effect 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 doing this research because leadership style is one of the important components in a company/organization. The research data source uses primary data obtained directly from respondents through interviews, data processing techniques using regression analysis with preparation stages, preparation of research plans, determination of research locations, implementation and reporting of 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 the leadership style (X) has a positive effect on the increase or decrease of the dependent variable, namely employee performance (Y). That the coefficient of determination (R Square) of 0.924 or 92.4% indicates that 92.4% of the dependent variable, namely employee performance (Y), can be explained by the leadership style policy. leadership style (X) while the remaining 7.6% is a variable not examined in this research model. Because leadership style has a very strong relationship to employee performance, the leadership style must be given more attention by the company because this can improve employee performance so that they can make the best contribution to the company.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

(*) Corresponding Author: Citra Sumitra GP¹, citrasumitra@gmail.com¹

INTRODUCTION

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 factor 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 misi nya.

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 tujuan nya 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.

METHODS

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

RESULTS & DISCUSSION

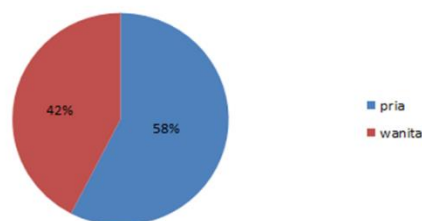
Results

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

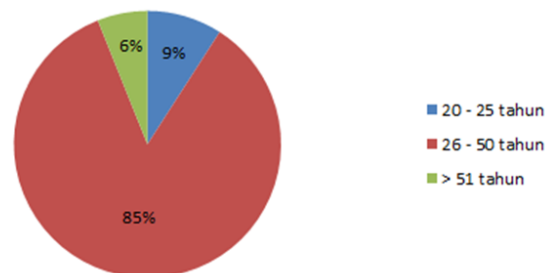


Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

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

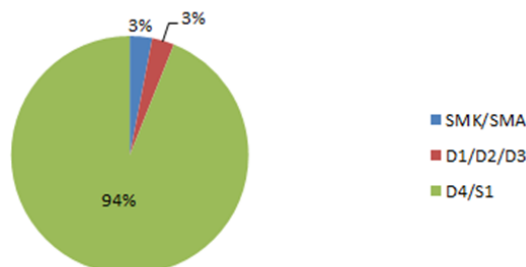


Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

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
4	Setuju	14	42%	56

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

	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

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

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	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

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 $19,459 > t\text{-tabel } 2,039$ maka H_0 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.

DISCUSSION

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 menangani. *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 definisi-definisi 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).

CONCLUSION

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 memasukkan 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.

REFERENCES

- 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.