

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lembaga keuangan perbankan memiliki fungsi yang penting dalam perekonomian suatu negara. Fungsi tersebut adalah fungsi intermediasi keuangan, artinya bank sebagai lembaga perantara dalam penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan penyaluran dana ke masyarakat dalam bentuk pinjaman/kredit. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan, lembaga keuangan adalah semua badan yang melalui kegiatan-kegiatannya di bidang keuangan, menarik uang dari dan menyalurkan ke dalam masyarakat.

Lembaga keuangan khususnya perbankan di Indonesia telah menjadi tulang punggung perekonomian negara. Perbankan merupakan sektor penting dalam perekonomian suatu negara. Bank mempunyai peran dalam menghimpun dana masyarakat, karena merupakan lembaga yang dipercaya oleh masyarakat dari berbagai macam kalangan dalam menempatkan dananya secara aman. Masyarakat percaya bahwa dana yang ditempatkan di bank keamanannya lebih terjamin dibandingkan ditempatkan di lembaga lain ataupun di simpan dir rumah. Disisi lain, bank berperan dalam menyalurkan dana kepada masyarakat. Bank merupakan lembaga yang dapat memberikan pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan dana (Kuncoro, 2002:68). Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya, bank juga harus memberikan pelayanan jasa yang baik.

PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk merupakan badan usaha yang bergerak di bidang perbankan. Bank berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa yang akan datang, sehingga perusahaan harus terus-menerus meningkatkan pelayanan kepada nasabah, kinerja, dan profitabilitas perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja bidang perbankan bagi masyarakat dan negara. Pada Tabel 1.1 menjelaskan posisi PT. Bank Woori Saudara, Tbk diantara bank-bank lainnya di Indonesia berdasarkan laba bersih pada tahun 2015.

Tabel 1.1
Peringkat Bank Berdasarkan Profitabilitas Tahun 2015

Peringkat	Nama Bank	Laba Bersih
1	PT. Bank Central Asia, Tbk	105 triliun
2	PT. Bank Mandiri, Tbk	21,152 triliun
3	PT. Bank Negara Indonesia, Tbk	9,273 triliun
4	PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk	2,469 triliun
5	PT. Bank Tabungan Negara, Tbk	1,851 triliun
6	PT. Panin Bank, Tbk	1,568 triliun
7	PT. Bank Mega	1,053 triliun
8	PT. OCBC NISP Indonesia	1,501 triliun
9	PT. Bank Bukopin, Tbk	964 miliar
10	PT. Bank Mizuho Indonesia	821,853 miliar
11	PT. Bank Sumitomo Mitsui Indonesia	723,622 miliar
12	PT. Bank Rabobank Internasional Indonesia	717,031 miliar
13	PT. Bank Mayapada International, Tbk	652,325 miliar
14	PT. Bank KEB Hana Indonesia	443,196 miliar
15	PT. Bank CIMB Niaga, Tbk	427,885 miliar
16	PT. Bank UOB Indonesia	420,075 miliar
17	PT. Bank ICBC Indonesia	388,752 miliar
18	PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk	265,230 miliar
19	PT. Mestika Dharma, Tbk	240,772 miliar
20	PT. Bank Jasa Jakarta	247,112 miliar

Sumber: Data Sekunder yang diolah

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk

berada di posisi 18 dari 20 bank di Indonesia. Berdasarkan data tersebut penulis memutuskan untuk memilih PT. Bank Woori Saudara, Tbk sebagai objek penelitian.

Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk yang telah berganti nama dan lebih dikenal sekarang sebagai PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk (disingkat BWS) merupakan salah satu bank yang ada di Indonesia. Bank ini didirikan pada tahun 1906 dan berkantor pusat di Bandung. PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk mulai beroperasi sebagai bank umum pada bulan Juli 1993, sebagai bank umum kustodian pada tanggal 8 Oktober 2007 dan sebagai bank devisa pada tanggal 14 April 2008. Bank Saudara adalah Bank Umum Devisa yang telah tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan portofolio yang beragam dan berfokus pada produk perbankan ritel (*retail banking*), khusus KUPEN (Kredit Pensiun) dan KUPEG (Kredit Pegawai) di bidang perkreditan serta TASKA (Tabungan Asuransi Berjangka) dan deposito ritel di bidang pendanaan. Sedangkan Bank Woori Indonesia (BWI) adalah bank *joint venture* yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Woori Bank, Korea. BWI memiliki beragam produk dan layanan perbankan korporasi (*corporate banking*), termasuk ekspor, impor, deposit, pinjaman, remittance, dan treasury. Produk-produk ini ditargetkan terutama kepada perusahaan-perusahaan Korea dan perusahaan lokal. Penggabungan ini akan menggabungkan kekuatan Bank Saudara di segmen ritel dan kekuatan dari Bank Woori Indonesia di segmen korporasi, meningkatkan struktur permodalan, memperluas jaringan usaha, dan meningkatkan daya saing usaha. PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk memiliki beberapa cabang di kota-kota

Indonesia salah satunya di kota Bandung.

Dalam memenuhi kebutuhan penyaluran dana kepada masyarakat yang semakin meningkat, kualitas dari pelayanan yang diberikan oleh lembaga keuangan akan memengaruhi daya saingnya. Untuk tercapainya kualitas pelayanan yang baik dibutuhkan kinerja sumber daya manusia yang mampu memenuhi tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi penggerak faktor-faktor produksi lainnya, maka produktivitas dari pemanfaatan faktor produksi seperti modal, fasilitas, dan aset-aset lainnya akan dipengaruhi oleh kinerja SDM. Apabila seluruh faktor produksi dapat dimanfaatkan secara efektif maka tujuan organisasi dapat tercapai sehingga kualitas pelayanan akan meningkat. Untuk memastikan bahwa kinerja SDM dalam lembaga keuangan dapat mendukung tujuan organisasi adalah hal yang penting.

Faktor SDM merupakan kunci utama dalam menentukan keberhasilan industri perbankan yang sehat. Agar SDM dapat berperan secara optimal dalam mewujudkan perbankan yang sehat, maka persyaratan kompetensi yang memadai, baik dari segi perilaku (*behaviour competencies*) maupun segi teknis (*technical competencies*) harus dimiliki oleh insan perbankan. SDM perbankan yang profesional dan berakhlak mulia merupakan faktor mutlak dalam pembangunan sistem perbankan yang sehat dan tangguh (Sabrin, 1999) dikutip Minarwati dalam Supriyanto (2012:32).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal

yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2012:23).

Kinerja suatu perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawannya. Namun dalam kenyataannya, kinerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lain. Oleh sebab itu, agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga dapat memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan

dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu maka kinerja karyawan tidak untuk didiamkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung meliputi 3 aspek, yaitu *financial*, nasabah, operasi. Penilaian *Financial* terdiri dari KUPEG (Kredit Pegawai) dan KUPEN (Kredit Pensiun). Penilaian nasabah terdiri dari seberapa cakap/mampu karyawan dalam menangani masalah nasabah, memberikan pelayanan terhadap nasabah. Penilaian operasi terdiri atas ketepatan waktu dalam pengerjaan tugas, ketelitian dalam melaksanakan tugas. Berikut adalah data sekunder berupa penilaian kinerja karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung untuk tahun 2015 dan 2016:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan BWS

Penilaian Kinerja	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik Sekali	5	4%	9	7%	5	5%
Baik	77	63%	94	72%	74	68%
Cukup	37	30%	27	21%	25	23%
Kurang	3	2%	1	1%	5	5%
Total	122	100%	131	100%	109	100%

Sumber: Data Sekunder Bagian SDM PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 dengan penilaian kinerja dengan kategori baik sekali diperoleh sebanyak 9 orang atau 7% dibandingkan dengan tahun 2014 sebanyak 5 orang atau 4%, akan tetapi terjadi penurunan pada tahun 2016 dengan memperoleh 5 orang atau 5%. Penilai kinerja dengan kategori baik diperoleh sebanyak 94 orang atau 72% pada tahun 2015 dibandingkan dengan tahun 2014 sebanyak 77 orang atau 63%, akan tetapi terjadi penurunan pada tahun 2016 dengan memperoleh sebanyak 74 orang atau 68%.

Penilaian kinerja dengan kategori cukup pada tahun 2015 sebanyak 27 orang atau 21% dibandingkan dengan tahun 2014 sebanyak 37 orang atau 30%. Hal tersebut mengalami peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan dengan memperoleh sebanyak 25 orang atau 23%. Penilaian kinerja dengan kategori kurang pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebanyak 1 orang atau 1% dibandingkan tahun 2014 sebanyak 3 orang atau 2%, akan tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 5 orang atau 5%. Pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung berdasarkan data sekunder bagian SDM dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan sebuah target dapat dicapai atau tidak dalam suatu organisasi. Menurut Edison *et al* (2016:205), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen, dan kompetensi. Namun penulis hanya memfokuskan terhadap dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi. Faktor-faktor tersebut hendaknya harus diperhatikan sehingga kinerja dapat lebih optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka dibutuhkan sosok pemimpin. Pemimpin mempunyai peran untuk menggerakkan, mendorong, dan memacu bawahaannya agar potensi yang terdapat ddalam dirim mereka dapat digali dan dikembangkan. Kemampuan dan keterampilan pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting dalam keberhasilannya memberikan pengarahan kepada sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Salah satu tugas atau peran pemimpin yaitu dapat mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan.

Penulis melakukan wawancara terhadap Kepala Bagian SDM PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung terdapat masalah kepemimpinan yaitu mengenai kurang tegasnya pemimpin dalam masalah kedisiplinan, pemecahan masalah dalam suatu instansi seharusnya didasari atas kerjasama antara pemimpin dan karyawan agar permasalahan yang dihadapi dapat menemukan jalan keluar, kurangnya menciptakan lingkungan yang baik dengan karyawan dan dalam hal pemimpin menjadi seorang motivator dan tujuan kelompok.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaannya dan dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Kompetensi memiliki peranan penting karena menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja

seorang karyawan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sifat yang dimiliki oleh karyawan dimana dapat dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *“competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability, or personality characteristics that directly influence job performance”*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian), dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang memengaruhi kinerja.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Apabila kompetensi tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka produktivitasnya rendah, dan pada umumnya menghasilkan kualitas yang rendah. Jika kualitas yang dihasilkan rendah, maka kepuasan pelanggan akan sirna. Berikut adalah standar kompetensi yang harus dimiliki karyawan:

Tabel 1.3
Kompetensi Karyawan BWS

Divisi	Jabatan	KORPORAT				
		SFE	PI	RO	SE	C&R
Marketing	Kepala Bagian Funding	3	3	3	3	3
	Senior Staff Relationship Officer Funding	2	2	2	2	2
	Staff Relationship Officer Funding	1	1	1	1	1
	Senior Staff Marketing Support Funding	2	2	2	2	2
	Staff Marketing Support Funding	1	1	1	1	1
	Kepala Bagian Kredit Konsumer	3	3	3	3	3
	Senior Staff Relationship Officer Kredit	2	2	2	2	2
	Staff Relationship Officer Kredit Konsumer	1	1	1	1	1
	Senior Staff Marketing Support Kredit Konsumer	2	2	2	2	2
	Staff Marketing Support Kredit Konsumer	1	1	1	1	1

	Kepala Bagian Trade Finance	3	3	3	3	3
	Senior Staff Relationship Officer Trade Finance	2	2	2	2	2
	Staff Relationship Officer Trade Finance	1	1	1	1	1
	Senior Staff Marketing Support Trade Finance	2	2	2	2	2
	Staff Marketing Support Trade Finance	1	1	1	1	1
	Kepala Bagian Kredit UMKM	3	3	3	3	3
	Senior Staff Relationship Officer UMKM	2	2	2	2	2
	Staff Relationship Officer UMKM	1	1	1	1	1
	Senior Staff Marketing Support UMKM	2	2	2	2	2
	Staff Marketing Support UMKM	1	1	1	1	1
Operasi	Kepala Bagian Operasional	3	3	3	3	3
	Kepala Bagian Kas	3	3	3	3	3
	Kepala Bagian Kas Mobil/ Payment Point	3	3	3	3	3
Credit Support	Kepala Bagian Legal & Analis	3	3	3	3	3
	Senior Staff Credit Investigation	2	2	2	2	2
	Staff Credit Investigation	1	1	1	1	1
	Senior Staff Analis Kredit	2	2	2	2	2
	Staff Analis Kredit	1	1	1	1	1
	Senior Staff Legal	2	2	2	2	2
	Staff Legal	1	1	1	1	1
	Kepala Bagian Laporan Dokumentasi & Collection	3	3	3	3	3
	Senior Staff Collection	2	2	2	2	2
	Staff Collection	1	1	1	1	1
	Senior Staff Laporan & Dokumentasi	2	2	2	2	2
Staff Laporan & Dokumentasi	1	1	1	1	1	
Umum & SDM	Kepala Bagian Umum & SDM	3	3	3	3	3
	Staff Umum & SDM	1	1	1	1	1
Keterangan: SFE = Striving For Excellence PI = Personal Integrity RO = Risk Orientation SE = Service Excellence C&R = Care & Respect						

Sumber: Data Sekunder Bagian SDM PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk

Penilaian kompetensi terdiri dari 4 kriteria, yaitu 1 = kurang, 2 = cukup, 3 = baik, 4 = baik sekali. Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kompetensi karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kompetensi yang dimiliki staff di bidang

marketing, credit support maupun umum & SDM masih mendapat nilai 1. Artinya, kompetensi tersebut masih kurang. Kompetensi yang dimiliki oleh senior staff di bidang *marketing, credit support* mendapatkan nilai 2. Artinya, kompetensi tersebut

Dilihat dari data-data hasil dari observasi mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung terungkap bahwa kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal. Diperlukan pengkajian faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sebagaimana yang telah teridentifikasi oleh peneliti antara lain kepemimpinan dan kompetensi yang sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung**”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis mencoba merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Woori Saudara, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Fenomena yang telah dijelaskan di latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi di PT. Bank Woori Saudara 1906,

Tbk Cabang Wastukencana Bandung diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung, yaitu:

1. Kurangnya komunikasi dan interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam pemecahan masalah yang terjadi di dalam perusahaan yang dapat menimbulkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.
2. Pemimpin kurang tegas kepada karyawan.
3. Pemimpin kurang bisa menciptakan lingkungan yang baik bagi karyawan sebagai motivator dan tujuan kelompok.
4. Kompetensi masih belum optimal.
5. Kinerja karyawan belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
2. Bagaimana Kompetensi karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
2. Kompetensi Karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
3. Kinerja Karyawan di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompetensi di PT. Bank Woori Saudara 1906, Tbk Cabang Wastukencana Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi

penelitian yang sejenis.

3. Memberikan informasi perbandingan mengenai kenyataan sebenarnya dengan teori-teori yang ada di bangku perkuliahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti:
 - a. Peneliti memiliki kemampuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi suatu masalah atau fakta yang ada di perusahaan secara sistematis.
 - b. Mendapatkan informasi dan pengetahuan yang terkait dengan kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja karyawan di perusahaan.
 - c. Menjadi lebih memahami proses kepemimpinan dan kompetensi yang diterapkan di perusahaan.
 - d. Menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah yang akan dihadapi pada masa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan:
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam hal kebijakan strategi sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki, menjaga, atau meningkatkan kompetensi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
 - c. Sebagai sumbang saran dalam pengembangan SDM agar kinerja karyawan di PT. Bank Woori Saudara, Tbk Cabang Wastukencana Bandung dapat meningkat.

- d. Dapat memberikan informasi secara jelas dan nyata seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan untuk suatu pekerjaan pada masa sekarang

3. Bagi Akademis

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan menambah ilmu teori maupun praktek tentang pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. Digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.