

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG BERDAMPAK TERHADAP PENINGKATAN PENJUALAN PADA PERUSAHAAN FINANSIAL TEKNOLOGI**

**Ferdy Muslifiansyah<sup>1</sup>, Pompong B Setiadi<sup>2</sup>**  
**Program Studi Magister Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya<sup>1,2</sup>**  
ferdy\_syariff@yahoo.com<sup>1</sup>,pompong\_setiadi@yahoo.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Pada era globalisasi yang berkembang pesat ditandai dengan teknologi dan informasi yang terus meningkat menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dalam kondisi ekonomi yang tidak dapat dipastikan tetapi banyaknya perusahaan rintisan (*star-up*) yang mampu menunjukkan eksistensinya dalam situasi saat ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola segala sumber daya yang dimiliki dengan baik dan tepat sasaran, salah satunya Perusahaan Finansial Teknologi yang merupakan perusahaan layanan jasa keuangan melalui sistem elektronik dengan menggunakan jaringan internet. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berdampak terhadap peningkatan penjualan pada Perusahaan Finansial Teknologi. Populasi sebanyak 70 dengan teknik sampling purposive. Pengumpulan data melalui kuesioner Google Form dan teknik analisis data dengan regresi linier berganda serta path analysis. Hasil pengolahan data diperoleh : (1) gaya kepemimpinan (sig.0,000) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. yang diperoleh < tingkat tingkat sig.  $\alpha = 0,05$ . (2) gaya kepemimpinan (sig.0,011) dan kinerja karyawan (0,024) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian secara tidak langsung yaitu gaya kepemimpinan melalui kinerja karyawan terhadap peningkatan penjualan tidak memiliki pengaruh secara signifikan didapatkan hasil ( $t_{hitung} 1,9053$ ) lebih kecil dibandingkan dengan nilai ( $t_{tabel} 1,9960$ ).

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; peningkatan penjualan, finansial teknologi

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini yang ditandai dengan berkembangnya teknologi dan informasi yang menyebabkan banyaknya persaingan antar perusahaan yang semakin sengit sehingga menuntut perusahaan mampu bertahan dalam setiap kondisi dan situasi dengan memperhatikan segala aspek yang dapat memperkuat keberlangsungan suatu perusahaan sehingga tetap *survive* dan terus berkembang yaitu dengan lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aset utama yang memiliki peran penting suatu perusahaan terus tumbuh dan berkembang bahkan mampu bertahan dalam situasi yang sulit seperti saat ini sehingga tujuan perusahaan tercapai. Seperti yang dinyatakan oleh (Panjaitan, 2017) bahwa sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam segala kegiatan perusahaan tidak hanya sebagai perencana atau pengubah tetapi sebagai pengendali sumber daya yang lain di dalam suatu perusahaan, sehingga secara tidak langsung perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas terutama seorang pemimpin sebagai pelopor tujuan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien serta tepat sasaran.

Kepemimpinan menurut Durbin dalam (Anjardini, 2017) adalah suatu cara dalam menanamkan pengaruh dalam memberikan motivasi karyawan untuk mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki sehingga seorang pemimpin berusaha agar karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal sehingga dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya ini, pimpinan perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan factor terpenting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan untuk saat sekarang ini yang serba terbuka sehingga kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya Sehingga seorang pemimpin harus memperhatikan cara-cara yang digunakan dalam memimpin salah satunya melalui gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan. Setiap pemimpin perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda adapun gaya kepemimpinan menurut (Veliu et al.,

2017) adalah bentuk konsistensi perilaku lintas situasional yang mengacu pada cara dimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan digunakan untuk memotivasi karyawannya. Sementara, menurut Handoko dalam (Geralt et al., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjadi teladan yang baik bagi bawahannya karena gaya kepemimpinan merupakan bentuk pendekatan atau cara yang dipilih untuk mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada pihak lain. Sehingga, dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan perusahaan.

Menurut Soelistya dalam (Rokib, 2014) kinerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai karyawan di dalam melakukan pekerjaannya, ukuran suatu kesuksesan yang dicapai karyawan tidak dapat disamakan dengan karyawan yang lain. Kesuksesan yang dicapai karyawan adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Selain itu, dalam penelitian (Anjardini, 2017) menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk memberikan pengaruh positif yang besar terhadap perusahaan yang akan memberikan kinerja yang optimal dalam perusahaan untuk mencapai peningkatan penjualan sesuai target yang diharapkan.

Perusahaan Finansial Teknologi atau yang dikenal dengan FinTech ditengah pandemi dan situasi ekonomi yang tidak dapat ditentukan mampu membuktikan kinerja yang baik dalam peningkatan penjualan, khususnya *peer to peer* (lending) yang ditandai dengan semakin berkembangnya berbagai perusahaan layanan jasa keuangan melalui sistem elektronik dengan menggunakan jaringan internet. Sampai saat ini, Perusahaan Finansial Teknologi mampu menunjukkan eksistensinya untuk terus berupaya membantu menciptakan hubungan antara UMKM berpotensi dan para pemberi dana untuk mendukung pertumbuhan perekonomian di Indonesia sangat membutuhkan kerja sama team yang baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal terutama peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk menganalisis Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Finansial Teknologi ? Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi ? Apakah kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi?

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan yaitu suatu proses hubungan antara seorang pemimpin dengan pengikutnya yang berusaha untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku pengikut agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang diinginkan bersama. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Stimulasi Intelektual
- b. Konsiderasi Individual
- c. Motivasi Inspirasional
- d. Idealisasi Influence
- e. Contingent Reward (Bass & Avolio, 1994)

2. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja karyawan adalah suatu efek yang dihasilkan dari usaha atas kemajuan karyawan yang meningkat melalui kemampuan yang telah diperoleh secara positif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu

- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja (Ryan Perdana, 2019)

3. Peningkatan Penjualan (Y)

Peningkatan penjualan yaitu penawaran produk sebagai usaha pokok perusahaan yang biasanya dilakukan secara berkala dengan hasil penjualan yang terus naik meningkat. Berikut indikator dari peningkatan penjualan antara lain:

- a. Volume Penjualan
- b. Pertumbuhan Penjualan (Fajri, 2018)

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Finansial Teknologi terbesar di Surabaya yang mendapat target penjualan produk serta memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dengan status karyawan tetap yang berjumlah 70 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan metode sampling purposive sebagaimana yang telah dilakukan juga oleh (Mayangsari & Assagaf, 2020). Metode *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga jumlah sampel yang diambil peneliti sebesar 70 karyawan yang merupakan keseluruhan dari populasi.

Sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner penelitian melalui Google Form kepada responden yang merupakan karyawan Perusahaan Finansial Teknologi di Surabaya.

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Finansial Teknologi
- H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi
- H<sub>3</sub> : Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi

**Teknik Analisis**

- 1. Uji Instrument Penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas
- 2. Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui hasil model persamaan pada analisis regresi yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum sebagaimana yang dinyatakan oleh (Mayangsari & Assagaf, 2020) yang menyatakan bahwa uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.
- 3. Pengujian Hipotesis

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat, dengan rumusan sebagai berikut.

1)  $Z = b_0 + b_1X + e$

2)  $Y = b_0 + b_1X + b_2Z + e$

- b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi sehingga analisis regresi merupakan bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of Path Analysis*) (Sugiyono, 2017). Analisis jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Model**

**Uji Instrument Penelitian**

**Uji Validitas**

Valid atau tidaknya suatu alat ukur dalam suatu penelitian dapat diperoleh dari hasil uji validitas. Dalam pengujian ini variabel gaya kepemimpinan (X) ada 7 item pertanyaan, variabel intervening, kinerja karyawan (Z) ada 8 item pertanyaan, dan variabel terikat peningkatan penjualan (Y) ada 7 item pertanyaan sehingga total item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini adalah 22 item pernyataan dan keseluruhanitempernyataanvalid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,878
Kinerja Karyawan	0,919
Peningkatan Penjualan	0,900

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2022

Dari ketiga variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan > 0,06 sehingga keseluruhan dapat dikatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas X – Z

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68100951
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.044
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dinyatakan data telah berdistribusi normal, maknanya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan telah berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas X, Z – Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32959076
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.083
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dinyatakan data telah berdistribusi normal, maknanya bahwa variabel gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan peningkatan penjualan dinyatakan telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas X, Z – Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.859	2.459		1.976	.052		
X	.490	.187	.418	2.618	.011	.239	4.189
Z	.346	.150	.369	2.315	.024	.239	4.189

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  yang bernilai 0,239 untuk X dan 0,239 untuk Z . Sedangkan, nilai VIF yang didapatkan oleh variabel bebas  $< 10$  yang bernilai 4,189 untuk X dan 4,189 untuk Z. Mengacu pada hasil nilai Tolerance dan VIF disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi X, Z – Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.568	3.378	1.624

- a. Predictors: (Constant), Z, X
  - b. Dependent Variable: Y
- Sumber : Output SPSS, 2022

Uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin-Watson (d) adalah 1,789 dengan signifikansi 5% ,jumlah sampel 70 (n=70), dan variabel bebas 2 (k=2), sehingga nilai pada tabel Durbin-Watson (d) dengan nilai

$dL=1,5542$  dan nilai  $dU=1,6715$ . Karena nilai  $d$  sebesar  $1,624$  lebih besar dari batas bawah ( $dL$ )  $1,5542$  dan kurang dari batas atas ( $dU$ )  $1,6715$  maka disimpulkan tidak dapat dipastikan. Sehingga, alternative solusi dengan menggunakan Uji Run Test untuk mendeteksi autokorelasi (Gunawan et al., 2020). Hasil perhitungan uji autokorelasi diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi X, Z – Y

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.67393
Cases < Test Value	36
Cases >= Test Value	36
Total Cases	72
Number of Runs	32
Z	-1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)	.235

a. Median

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil uji autokorelasi didapatkan nilai  $Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05$  yaitu sebesar  $0,235$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas X, Z – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.278	1.336		3.950	.000
	X	-.044	.102	-.104	-.433	.667
	Z	-.044	.081	-.130	-.542	.590

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser dapat dilihat dari output diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang akan dianalisis.

#### Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Model I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	1.931		1.594	.116
	X	1.092	.073	.873	14.941	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS, 2022

Dari output yang diperoleh maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 3,078 + 1,092X + e$$

Model persamaan regresi memiliki arti koefisien regresi variabel bebas (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Maknanya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan akan diikuti kenaikan variabel kinerja karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.761	.758	2.700

a. Predictors: (Constant), X  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,758 maknanya bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan 75,8% sedangkan sisanya 24,2% (100%-75,8%) variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Model II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.859	2.459		1.976	.052
	X	.490	.187	.418	2.618	.011
	Z	.346	.150	.369	2.315	.024

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Dari output yang diperoleh maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,859 + 0,490X + 0,346Z + e$$

Model persamaan regresi memiliki arti koefisien regresi variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (peningkatan penjualan). Maknanya setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan diikuti kenaikan variabel peningkatan penjualan.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.580	.568	3.378

a. Predictors: (Constant), Z, X  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,568 maknanya bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel peningkatan penjualan sebesar 56,8% sedangkan sisanya 44,2% (100%-56,8%) variabel peningkatan penjualan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Pengujian ini bertujuan mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu atau sendiri – sendiri). Dasar pengambilan keputusannya:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

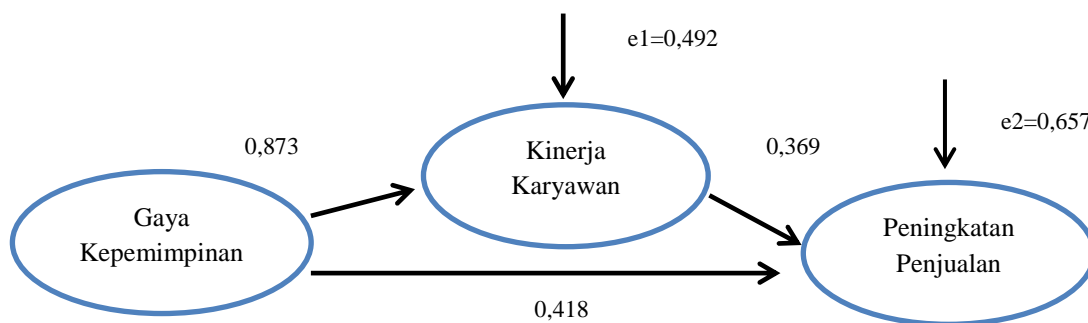
Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil regresi dan untuk  $t_{tabel}$  didapatkan dari  $df=n-k-1$  dengan signifikansi ( $\alpha=0,05$ ) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,9960. Hasil uji hipotesis disimpulkan sebagai berikut:

- $H_1$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,941 dan signifikansi 0,000, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari 1,9960 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.
- $H_2$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan penjualan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,618 dan signifikansi 0,011, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari 1,9960 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.
- $H_3$  : Kinerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan penjualan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,315 dan signifikansi 0,024, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari 1,9960 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maknanya hipotesis yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.

**Uji Path Analysis**

Pengaruh secara langsung dapat terjadi jika suatu variabel memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang menjadi pelantara atau mediasi. Sedangkan, pengaruh secara tidak langsung timbul jika adanya variabel ketiga yang menjadi pelantara (mediator) yang dapat diperoleh melalui uji statistik t sebagaimana yang telah dilakukan oleh (Assagaf & Ali, 2017) dengan tahapan sebagai berikut.

- a) Koefisien regresi standardized variabel bebas terhadap variabel intervening dikali koefisien regresi standardised variabel intervening terhadap variabel terikat,
- b) Menjumlahkan standar deviasi (SD) kedua persamaan model regresi tersebut kemudian dibagi dua,
- c) Menghitung statistic t melalui butir a) dibagi butir b) kemudian membandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$
- d) Pengaruh tidak langsung signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya pengaruh tidak signifikan bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
- e) Apabila koefisien *Path Analysis* hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan secara langsung maka dinyatakan variabel intervening mampu menjelaskan variabel bebas maknanya intervening diterima (ada mediator) tetapi tidak ada mediator apabila koefisien *Path Analysis* hasil perhitungan secara tidak langsung lebih kecil dari perhitungan secara langsung.



Gambar 1. Diagram Path Model Analisis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model I didapatkan nilai signifikansi variabel bebas yaitu,  $X = 0,000$  lebih kecil dari 0,05 yang bermakna bahwa regresi linier berganda model I yaitu variabel X berpengaruh



signifikan terhadap Z. Sementara, dari hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model I didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Z sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dan untuk nilai  $e_1$  didapatkan dari rumus  $e_1 = \sqrt{(1 - 0,758)} = 0,492$  sedangkan dari hasil Koefisien Determinasi Regresi Linier Model II didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel X dan Z terhadap Y sebesar 56,8% sedangkan sisanya 44,8% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dan untuk nilai  $e_2$  didapatkan dari rumus  $e_2 = \sqrt{(1 - 0,568)} = 0,657$ .

Analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X) melalui kinerja karyawan (Z) terhadap peningkatan penjualan (Y) dapat dihitung dari perkalian beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y ( $0,873 \times 0,369$ ) = 0,322 kemudian menjumlahkan standar deviasi (SD) X dan Y dibagi dua ( $(0,187 + 0,150) / 2$ ) = 0,169 sehingga diperoleh nilai  $t_{hitung}$  ( $0,322 / 0,169$ ) = 1,9053 sementara nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari perhitungan df ( $n-k-1=67$ ) sebesar 1,9960. Hasil perhitungan memberikan hasil bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sehingga secara tidak langsung X melalui Z tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berdampak terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial teknologi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,941 dan signifikansi 0,000, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan penjualan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,618 dan signifikansi 0,011, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.
3. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan penjualan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,315 dan signifikansi 0,024, karena nilai  $t_{hitung}$  yang didapat lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi diterima.

## SARAN

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dikatakan cukup efektif untuk meningkatkan penjualan Perusahaan Finansial Teknologi, diharapkan atasan lebih memaksimalkan lagi peran dan tanggung jawabnya untuk kinerja karyawan yang lebih bagus lagi dengan memahami kebutuhan karyawan seiring penerapan gaya kepemimpinan dalam situasi dan kondisi yang tepat sehingga peningkatan penjualan perusahaan akan tercapai melampaui target.
2. Kualitas kerja adalah indikator kinerja karyawan yang berada dalam kategori cukup rendah dibanding indikator lainnya sehingga atasan perlu untuk mendelegasikan pekerjaan tersebut kepada karyawan yang ahli dalam bidangnya yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan agar perusahaan banyak mendapatkan keuntungan yang bisa diberikan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, bonus, dan sebagainya.
3. Diperlukan adanya penelitian lanjutan pada masa mendatang yang berkaitan dengan penelitian ini karena masih ada banyak factor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya disiplin kerja, komitmen karyawan, dan budaya perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Andjardini, I. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BNI Syariah Cabang Semarang). *Tesis* (Issue

- Augst, pp. 1-173). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Assagaf, A., & Ali, H. (2017). Derminants of Financial Performance of State-owned Enterprises with Government Subsidy as Moderator. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(4), 330–342.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Fajri, I. (2018). Strategi Peningkatan Penjualan Makanan Tradisional Sunda Melalui Daya Tarik Produk Wisata Kuliner di The Jayakarta Bandung Suite Hotel & Spa. *THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(1), 45.
- Geralt, F., Rosalina, K., & Jantje, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89-98.
- Gunawan, A. W., Assagaf, A., Sayidah, N., & Mulyaningtyas, A. (2019). Financial Distress Di BUMN Indonesia Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Investasi, Leverage Dan Cash Flow Operation Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan BUMN. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 3(2), 226.
- L. Veliu., M. Manxhari., V. Damiri., & J. Liridon. (2017). The Influence of Leadership Styles on Employee'S Performance. *International Journal of Management Social Sciences Vadyba*, 31(2), 59-69.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-13.
- Rokib, M., Djoko S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 108-127.
- Ryan, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta. Tesis (Issue Nov, pp. 1-242). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Mayangsari, V., & A. Assagaf. (2020). Pengaruh Sistem Kontrol, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Berdampak Terhadap Peningkatan Penjualan Bank Jatim Cabang Sidoarjo. *Jurnal Soetomo Business Review*, 2(1), 142-157.