

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Fintech* Pendanaan Xyz di Era Vuca

Helmi Azahari<sup>1\*</sup>, Endah Fantini<sup>2</sup>, Samsudin<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Komunikasi, Institut Bisnis Nusantara, <sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Institut Stiami, Administrasi Negara, Institut Stiami<sup>3</sup>

Email : [helmiazahari@gmail.com](mailto:helmiazahari@gmail.com)<sup>1</sup>, [endah\\_fantini@yahoo.com](mailto:endah_fantini@yahoo.com)<sup>2</sup>, [samsudin.stiami@gmail.com](mailto:samsudin.stiami@gmail.com)

Abstract, The era of VUCA (volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity) is an era of uncertainty. One by one the industry closed due to the influence of advances in information technology. Facing the VUCA era requires the presence of a leader who has an agile concept, a leader who is agile in dealing with all uncertainties. Financial technology or fintech is a new business in the VUCA era. The presence of fintech makes it easy for people in the financial services sector. This research was conducted to find out what is the leadership style in the XYZ funding fintech company, and whether there is a correlation between leadership style and employee performance. This research was conducted using quantitative methods, by performing a frequency distribution test and simple regression analysis. The research sample was conducted using an error rate of 5%. The results obtained conclusions, 60 percent of respondents admitted that the leadership style in the XYZ funding fintech company was a task style. In addition, there is also a significant influence between work leadership style and employee performance in the XYZ funding fintech company, following the equation  $Y = 8,436 + 0.578 X + et$ . That is, if the leadership style variable is assumed to be fixed, then the employee's performance will increase by 8,436. Meanwhile, the results of simple regression analysis show that the value of tcount is 7,603 > ttable is 1,671, with a significant level of 0,000. The significance level is <0.05, which means that the hypothesis in this study rejects Ho and accepts Ha. Thus, it means that the leadership style hypothesis has a direct and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, VUCA

### PENDAHULUAN

Era VUCA atau *volatility, uncertainty, complexity* dan *ambiguity* adalah era yang penuh dengan ketidakpastian. *Votality* dimaksudkan sebagai suatu hal yang mudah berubah; *uncertainty* adalah ketidakpastian; *complexity* adalah situasi yang semakin rumit; dan *ambiguity* adalah tidak ada kejelasan.

Nathan (2014) dalam jurnal Business Horizons menyebutkan, kita sekarang hidup di “dunia VUCA”. Perubahan yang terus-menerus terjadi pada era VUCA menciptakan banyak jebakan bagi para pemimpin. Sehingga seorang pemimpin harus optimis melihat keunggulan yang dimiliki perusahaan yang dipimpinnya untuk menghadapi segala tantangan.

Pada era VUCA, satu persatu industri berguguran. Media cetak tutup dan harus beralih ke media *online*, industri otomotif menghadapi era mobil listrik, dan industri perbankan menghadapi pesaing baru, *financial technology* atau *fintech*.

*Fintech* pendanaan adalah usaha yang muncul pada era VUCA, era yang terkait

dengan kemajuan teknologi, terutama teknologi informasi. Menurut National Digital Research Center (NDRC), *fintech* didefinisikan sebagai istilah yang dapat digunakan untuk menyebut inovasi dalam bidang jasa keuangan atau finansial. Inovasi yang dimaksud adalah inovasi finansial yang diberikan sentuhan teknologi modern. Ini merupakan segmen di dunia *startup* yang bertujuan memudahkan pelayanan di bidang keuangan.

Yang dilayani perusahaan *fintech* pendanaan adalah simpan dan pinjam uang. Menyimpan uang hanya dengan melakukan pendaftaran di aplikasi *fintech* pendanaan, begitu juga untuk meminjam uang. Tidak memerlukan persyaratan yang berbelit-belit, hanya memerlukan persyaratan Nomor Induk Kependudukan yang tertera di Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan nomor telepon selular.

Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sampai dengan 10 Januari 2021, total jumlah penyelenggara *fintech lending* yang terdaftar dan berizin di OJK adalah sebanyak 149 perusahaan. Jenis usahanya ada yang konvensional, dan ada pula yang syariah.

Sistem operasionalnya umumnya menggunakan aplikasi android.

Salah satu tantangan dalam mengembangkan perusahaan *fintech* pendanaan adalah membentuk perusahaan jasa keuangan yang dipercaya masyarakat dan tidak melanggar ketentuan OJK. Oleh karena itu, di dalam perusahaan *fintech* pendanaan harus ada gaya kepemimpinan yang kuat, sehingga perusahaan dapat dipercaya nasabah dan juga tidak melanggar aturan OJK.

Wakil Ketua Dewan Komisiner OJK Nurhaida saat membuka Web Seminar *Virtual Innovation Day 2020* dengan tema "*Accelerating Economic Recovery Through Financial Technology Innovation*" yang diselenggarakan OJK bersama Asosiasi Fintech Indonesia (AFTECH), 24 Agustus 2020 menyatakan, memanfaatkan keunggulan teknologinya, industri *fintech* dapat memainkan peran penting dan memanfaatkan peluang di masa pandemi ini untuk mendorong inklusi keuangan dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. OJK berupaya mempercepat transformasi digital di sektor keuangan mengingat kebutuhan masyarakat akan produk dan jasa keuangan berbasis teknologi yang semakin tinggi, serta kebutuhan program pemerintah dalam membantu sektor UMKM dan sektor informal yang membutuhkan teknologi informasi, terutama dalam membuka akses pembiayaan dan penyaluran bantuan sosial bagi masyarakat miskin dan kurang mampu.

Hasil Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan tahun 2019 yang dilakukan oleh OJK menunjukkan, indeks literasi keuangan tahun 2019 telah mencapai 38,03%. Angka ini meningkat dibandingkan survei yang sama tahun 2016 sebesar 29,7%. Sementara itu, indeks inklusi keuangan juga meningkat dari 67,8% pada tahun 2016 menjadi 76,19% pada 2019.

Dalam melakukan penelitian ini, perusahaan *fintech* pendanaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan *fintech* pendanaan yang terdaftar di OJK, namanya PT XYZ. Perusahaan ini telah menyalurkan pinjaman lebih dari Rp 2,5 triliun rupiah dengan pengguna terdaftar lebih dari 4 juta. Berkantor pusat di Jakarta Selatan, perusahaan *fintech* pendanaan PT XYZ memiliki karyawan

sebanyak 100 orang.

Gaya kepemimpinan di era milenial ini berbeda dengan gaya kepemimpinan di masa lalu. Saat ini diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan terbaik, memiliki konsep *agile* (lincah) dan karena bergerak di bidang jasa keuangan, harus mendukung terciptanya pemerintahan yang bersih (*good governance*).

Pemimpin yang memiliki konsep *agile* adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, bergerak cepat dan kreatif, sehingga dapat menghadapi berbagai kondisi, di saat perusahaan sedang berjalan dengan baik ataupun di saat perusahaan sedang menghadapi konflik.

Dalam pandangan Susanto (2019, 174), seorang pemimpin dituntut berpikir dan memutar otak. Ia harus bisa peka terhadap perubahan. Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang bisa menangkap tanda-tanda zaman. Sebuah organisasi perlu pemimpin yang bisa merasakan, kemudian berpikir dan bertindak secara strategis.

Bagi Adrianto (2019, 8), pemimpin itu harus inovatif. Seorang pemimpin harus memprakarsai pemikiran baru untuk melakukan perubahan, baik dalam hal proses interaksi di lingkungannya, penyesuaian tujuan dan sasaran, konfigurasi, prosedur, *input* atau *output* dari organisasi atau lembaga yang dipimpinnya dengan tuntutan perkembangan. Karena itulah seorang pemimpin itu harus *agile*.

Penelitian terdahulu sudah dilakukan terhadap gaya kepemimpinan dan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Di antaranya dilakukan oleh Mohd. Kurniawan DP (2018) dan Agus Jamaludin (2017). Sedangkan penelitian tentang kepemimpinan yang dikaitkan dengan era VUCA dilakukan oleh Ajeng Wulansasi (2019). Serta penelitian tentang kepemimpinan yang *agile* pernah dilakukan oleh Angga Prasongko (2019).

Bedanya penelitian yang dilakukan kali ini adalah mencari keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di perusahaan *fintech* pendanaan, jenis usaha yang justru lahir di era VUCA. Adapun tujuan penelitiannya adalah mencari gaya kepemimpinan di perusahaan *fintech* pendanaan dan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

## KERANGKA TEORITIS

### Era Vuca

VUCA adalah singkatan dari *volatility*, *uncertainty*, *complexity* dan *ambiguity*. Menurut Nathan (2014), *votality* dapat didefinisikan sebagai situasi yang tidak stabil atau tidak dapat diprediksi. Rahasia untuk menangani volatilitas adalah memahami peluang dan ancaman.

Sementara *uncertainty* atau ketidakpastian adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan situasi yang dicirikan oleh kurangnya pengetahuan. Dalam kondisi yang dipenuhi ketidakpastian, perubahan mungkin saja terjadi. Perubahan itu mungkin datang dengan cepat dan pada besaran yang berbeda-beda. Karena ketidakpastian terjadi akibat kurangnya informasi yang memadai, cara mengatasinya hanya dengan melibatkan perolehan informasi.

*Complexity* adalah situasi yang kompleks, yang dicirikan oleh banyaknya bagian yang saling berhubungan. Situasi yang dihadapi berhubungan dengan lingkungan peraturan dan iklim politik di negara di mana perusahaan itu berada. Melakukan bisnis memang kompleks, tetapi tidak selalu mudah berubah karena tidak pasti. Banyak informasi tentang peraturan, tarif, dan sejenisnya, tetapi perusahaan kewalahan untuk memproses semuanya. Sehingga dibutuhkan upaya untuk memahami informasi yang relevan secara keseluruhan.

Sedangkan *ambiguity* mencirikan situasi di mana ada keraguan tentang sifat hubungan sebab akibat. Situasi ambigu biasanya berkisar pada produk, pasar, inovasi, atau peluang yang sepenuhnya baru. Dalam situasi yang tidak pasti, kita tidak dapat memprediksi apa yang mungkin terjadi, kecuali jika kita memiliki informasi yang memadai.

Kartajaya (2019) menjelaskan era VUCA dalam bahasa yang sederhana. Yang pertama *votality in change*, atau selalu ada perubahan di segala macam hal. Salah satu yang tidak berubah adalah perubahan itu sendiri. Kesalahan terjadi bukan karena perubahan, tetapi bagaimana kita menyikapi suatu perubahan.

Selain itu ada *uncertainty in competitor*. Tidak ada jaminan *market leader*

akan terus merajai industri dalam waktu yang lama. Seperti halnya Sony yang dahulu menguasai pasar elektronik di Indonesia, kini harus bersaing ketat dengan LG dan Samsung.

Selanjutnya *complexity in customer*. Salah satu hal yang paling dinamis dalam dunia pemasaran dan bisnis adalah perilaku konsumen. Pada masa kini, perilaku konsumen sangat dipengaruhi perkembangan teknologi digital dan perubahan *social culture*.

Yang terakhir adalah *ambiguity in company*. Berbagai kesuksesan masa lalu, donimasi masa kini, dan keruwetan dinamika perubahan bisa jadi membutuhkan diri kita pada tantangan masa depan. Kita seringkali bingung dalam menentukan arah menghadapi masa depan.

### Konsep Agile

*Agile*, menurut kamus.net berarti tangkas, cerdas, gesit. Organisasi yang dikelola dengan konsep *agile* adalah organisasi yang gesit dan lincah menghadapi segala situasi. Organisasi yang gesit ditentukan oleh kemampuan mereka untuk bereaksi dan beradaptasi dengan cepat terhadap keadaan yang berubah. Mereka merangkul lingkungan yang kompleks, mengadopsi pembelajaran cepat dan siklus keputusan, dan membangun jaringan tim dan individu yang diberdayakan yang dimungkinkan oleh teknologi dan didorong oleh tujuan bersama.

Definisi agilitas terkait dengan pengelolaan organisasi terus berkembang, berawal dari kecepatan dalam pengambilan keputusan berubah menjadi fleksibilitas, lalu berubah lagi menjadi fleksibilitas strategis dan akhirnya agilitas organisasi.

Organisasi-organisasi yang *agile* (lincah), menurut Gligor & Holcomb (2013), memiliki kemampuan untuk secara cepat mengadaptasi taktik dan beroperasi melalui rantai operasi untuk dapat berespon dan/atau beradaptasi terhadap perubahan serta tantangan yang dihadapi di lingkungannya. Organisasi yang *agile* adalah organisasi yang fleksibel dan menikmati kecepatan dalam menghadapi kondisi perubahan pasar. Sehingga organisasi yang *agile* adalah suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk secara cepat beradaptasi dengan perubahan, yang disesuaikan dengan tuntutan lingkungan.

Menurut Arell (2012) untuk menjadi organisasi yang *agile*, maka diperlukan beberapa hal berikut:

1. Mengadaptasi gaya kepemimpinan katalisator.
2. Organisasi didasarkan pada pembelajaran berkelanjutan dari eksperimen.
3. Mendorong gaya komunikasi terbuka.
4. Tata kelola didasarkan pada nilai bisnis dan adaptasi jangka panjang.
5. Anggota organisasi mencari penguasaan dalam keterampilan mereka masing-masing.

### Gaya Kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan, menurut Face (2018, 276), membantu orang untuk menegaskan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (dalam Face, 2018, 280), yang disebut kisi kepemimpinan atau *managerial grid*. Kisi ini mendasarkan perhatian manajer pada tugas atau pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka. Ada 5 gaya kepemimpinan menurut kisi kepemimpinan, yakni:

#### 6. Gaya pengalah

Gaya ini ditandai oleh kurangnya perhatian terhadap produksi. Pemimpin yang lemah cenderung menerima keputusan orang lain, menyetujui pendapat, sikap, dan gagasan-gagasan orang lain, serta menghindari sikap memihak. Bila terjadi konflik, pemimpin jenis ini tetap netral dan berdiri di luar masalah. Pemimpin pengalah hanya berusaha sedikit untuk mengatasi keadaan.

#### 7. Gaya pemimpin pertengahan

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang seimbang terhadap produksi dan manusia. Pemimpin jenis ini mencari cara-cara yang dapat berguna, meskipun mungkin tidak sempurna, untuk memecahkan masalah.

#### 8. Gaya tim

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap tugas dan manusia. Pemimpin tim amat menghargai keputusan yang logis dan kreatif sebagai hasil dari pengertian dan kesepakatan anggota organisasi.

#### 9. Gaya santai

Gaya ini ditandai oleh rendahnya perhatian terhadap tugas dan perhatian yang tinggi terhadap manusia. Pemimpin jenis ini amat menghargai hubungan baik di antara sesama orang.

#### 10. Gaya kerja

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap pelaksanaan kerja tetapi amat kurang memperhatikan manusianya. Pemimpin gaya kerja amat menghargai keputusan yang telah dibuat. Pemimpin gaya kerja adalah orang yang perhatian utamanya adalah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Kriyantono (2010, 55), penelitian kuantitatif adalah riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dalam riset kuantitatif, periset dituntut bersikap objektif dan memisahkan diri dari data.

Sugiyono (2018, 11) mengungkapkan, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisa data dilakukan dengan melakukan dua kali uji. Yang pertama adalah uji distribusi frekuensi untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dan yang kedua uji regresi linear untuk mengetahui apakah ada korelasi antara gaya kepemimpinan di perusahaan dengan kinerja kerja karyawan.

Teori gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kisi kepemimpinan atau *managerial grid* yang diungkapkan Blake dan Mouton (1964). Penelitian ini dilakukan dengan variabel dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Variabel Operasional Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Gaya Kepemimpinan (X)	Pengalah	Tak berani ambil keputusan
	Santai	Lebih memperhatikan karyawan
	Pertengahan	Seimbang antara produksi dan karyawan
	Tim	Hargai keputusan yang logis dan kreatif
	Kerja	Orientasi pada hasil kerja

Sedangkan untuk mencari apakah ada korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dilakukan dengan model konseptual berikut ini:



**Gambar 1. Model Konseptual**

Guna mencari korelasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dilakukan dengan operasional variabel berikut

**Tabel 2 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Gaya kepemimpinan (X)	Pujian	Pemimpin memuji bawahan yang memiliki kinerja bagus
	Penghargaan	Pemimpin memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi
	Promosi	Pemimpin mempromosikan bawahan yang berprestasi
	Bekerja tepat waktu	Pemimpin mendorong bawahan untuk mengerjakan tugas tepat waktu
	Kemampuan	Pemimpin mendorong bawahan untuk meningkatkan kemampuan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Keterampilan dan ketelitian kerja
	Kuantitas	Menyelesaikan tugas tanpa bantuan dengan Cepat
	Ketepatan waktu	Kehadiran dan menyelesaikan tugas tepat waktu
	Efektivitas	Prestasi dan kepuasan kerja
	Kemandirian	Bertanggung jawab

Penelitian ini dilakukan dengan hipotesis:  
 Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
 Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan  
 Level of significance ( $\alpha$ ) sebesar 5%.  
 Penelitian ini adalah pengujian 1 sisi dengan:  
 Ho ditolak, Jika thitung > ttabel Ho diterima,  
 Jika thitung < ttabel

**HASIL DAN DISKUSI**

Pada era VUCA ini, gaya kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam membangun perusahaan. Gaya kepemimpinan yang *agile* dapat menyelamatkan perusahaan dari kehancuran saat menghadapi krisis.

Penentuan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi = 100, dengan nilai presisi 95% atau tingkat kesalahan 5%, maka

jumlah sampel yang diperlukan adalah = 80.

Analisa data untuk mencari gaya kepemimpinan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ dilakukan dengan menggunakan uji distribusi frekuensi. Dari

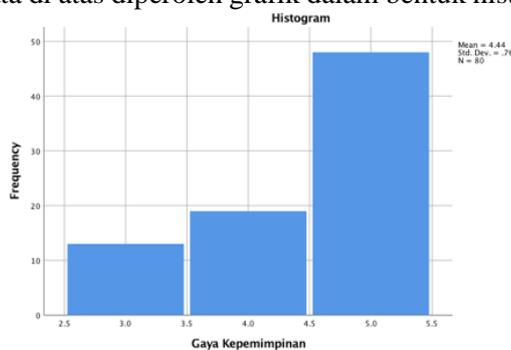
kuesioner tentang gaya kepemimpinan yang diajukan kepada 80 responden, setelah data diolah dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Distribusi Frekuensi**

Gaya Kepemimpinan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pertengahan	13	16.3	16.3	16.3
	Tim	19	23.8	23.8	40.0
	Kerja	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dari data SPSS

Dari data di atas diperoleh grafik dalam bentuk histogram sebagai berikut:



**Gambar 2. Histogram Gaya Kepemimpinan**

Sumber: Diolah dari data SPSS

Berdasarkan data di atas diperoleh hasil gaya kepemimpinan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan kerja sebesar 60 persen. Artinya, pemimpin perusahaan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ lebih mengutamakan hasil kerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisa untuk mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Analisa data dilakukan dengan melakukan analisa regresi sederhana, yakni studi mengenai ketergantungan satu variabel terikat dengan satu variabel bebas.

Sebelum melakukan analisa regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap daftar pertanyaan, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,732	0,176	Valid
Pernyataan 2	0,841	0,176	Valid
Pernyataan 3	0,816	0,176	Valid
Pernyataan 4	0,724	0,176	Valid
Pernyataan 5	0,416	0,176	Valid

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,374	0,176	Valid
Pernyataan 2	0,656	0,176	Valid
Pernyataan 3	0,707	0,176	Valid
Pernyataan 4	0,505	0,176	Valid
Pernyataan 5	0,479	0,176	Valid

Sementara itu hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *cronbach's alpha*: 0,873, sedangkan nilai *cronbach's alpha* kinerja karyawan adalah: 0,761. Karena nilainya di atas 0,60, dapat disimpulkan data hasil kuesioner tersebut adalah reliabel.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Variabel yang dikorelasikan, variabel X sebagai variabel bebas dengan variabel Y sebagai variabel terikat dengan rumus:  $Y = a + bx + et$ .

Dimana:

Y = Kinerja karyawan  
a = Koefisien konstanta  
b = Koefisien regresi sederhana  
x = Gaya kepemimpinan  
et = Variabel pengganggu

Berdasarkan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.436	1.471		5.734	.000
	Gaya Kepemimpinan	.578	.076	.652	7.603	.000

Sumber: Diolah dari data SPSS

Dari hasil tersebut dapat ditentukan nilai regresi sederhana dalam persamaan berikut:  $Y = 8,436 + 0,578 X + et$ . Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,436.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.426	.418	1.938

Sumber: Diolah dari data SPSS

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai koefisien (R) = 0,652. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar = 65,2 persen.

Sedangkan nilai koefisien determinasi = 0,426. Artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar = 42,6 persen.

Untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan uji t, dilakukan dengan perhitungan

statistik berikut ini:

Tabel 8 Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.436	1.471		5.734	.000
	Gaya Kepemimpinan	.578	.076	.652	7.603	.000

Sumber: Diolah dari data SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 7,603 > ttabel sebesar 1,671, dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan

tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti hipotesis gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu. Pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Mohd. Kurniawan DP (2018), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Agus Jamaludin (2017) juga menunjukkan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Yang membedakan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah perusahaan yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini penelitian dilakukan di perusahaan *fintech* pendanaan, usaha yang muncul pada era VUCA. Ternyata, di perusahaan jasa keuangan modern ini lebih mementingkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dibandingkan dengan faktor lainnya.

Penelitian lain yang dikaitkan dengan VUCA pernah dilakukan oleh Ajeng Wulansasi (2019), yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan perlu dikembangkan selaras dengan perubahan untuk menghadapi disrupsi yang menciptakan lingkungan VUCA. Sehingga, pada era VUCA ini diperlukan pemimpin yang *agile*. Pada penelitian tentang kepemimpinan yang *agile*

yang pernah dilakukan oleh Angga Prasongko (2019) menunjukkan, pada era 4.0 karena dunia berubah dengan cepat, membutuhkan sosok pemimpin yang tenang, mudah beradaptasi, inovatif, selalu belajar dari pengalaman dan memberi umpan balik serta memotivasi untuk membantu orang lain dan berpikir untuk generasi berikutnya. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian di perusahaan *fintech* pendanaan, gaya kepemimpinan kerja memerlukan pemimpin yang memiliki perhatian tinggi terhadap pelaksanaan kerja. Pemimpin gaya kerja adalah orang yang perhatian utamanya adalah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

## KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan paling dominan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ adalah gaya kepemimpinan kerja. Berdasarkan uji distribusi frekuensi diperoleh hasil, 60 persen dari responden menyatakan, gaya kepemimpinan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ adalah gaya kepemimpinan kerja.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan di perusahaan *fintech* pendanaan XYZ dengan kinerja karyawan. Dari analisis regresi sederhana yang dilakukan diperoleh hasil, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 7,603 > ttabel sebesar 1,671, dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut < 0,05, yang berarti hipotesis gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Sopan. 2019. *Leader Must Be Innovative*. Jakarta: Elex Media Komputindo. Kartajaya, Hermawan. 2019. *18 Kunci Utama Penggerak Bisnis*, Jakarta: Gramedia. Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Depok: Raja Grafindo Persada. Kriyantono, Rachmat. 2010. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Moleong, Lexy, J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, AB. 2019. *Strategic Leadership*. Jakarta: Gramedia.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi: Teori, Model, Standard, Aplikasi dan Profesi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sumber internet:
- Arell, R., Coldewey, J., Gatt, I., & Hesselberg, J. 2012. *Characteristics of Agile Organizations*. <https://www.agilealliance.org/wp%20content/uploads/2016/02/Characteristics-of-Agile-Organizations.pdf>. Diakses 3 Februari 2021.
- Gligor, D. M., & Holcomb, M. C. 2013. *Multidisciplinary approach to supply chain agility: Conceptualization and scale development*. *Journal of Business Logistics*, 34(2), 94-10. Diakses 3 Februari 2021.
- Jamaludin, Agus. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017).  
<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/viewFile/1767/1379>. Diakses 6 Februari 2021.
- Kurniawan, Mohd, DP. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XV No 1, April 2018.  
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/j>embatan/article/view/5882. Diakses 6 Februari 2021.
- Prasongko, Angga. 2019. *The Role Of The Agile Leadership Model As A Competitive Advantage For The Future Leader In The Era Of Globalization And Industrial Revolution 4.0*. *Jurnal Pertahanan* Vol. 5 No. 3 (2019).
- Wulansasi, Ajeng, Ma'mun, Ahmad, AJ. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan: Menghadapi Disrupsi Dan VUCA di Masa Depan*. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management* Vo. 01 No. 01 September-Desember 2019. Diakses 6 Februari 2021.
- [https://www.researchgate.net/publication/313434561\\_agilitas\\_organisasi\\_organisasi\\_entrepreneurial](https://www.researchgate.net/publication/313434561_agilitas_organisasi_organisasi_entrepreneurial). *Jurnal Aplikasi Bisnis* Vol. 5 No. 1, Oktober 2014. Diakses 3 Februari 2021.
- <https://www.intipesan.com/membangun-organisasi-yang-agile>. Diakses 3 Februari 2021.
- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/finansial-technology/Pages/Penyelenggara-Fintech-Lending-Terdaftar-dan-Berizin-di-OJK-per-10-Januari-2021.aspx>. Diakses 5 Februari 2021.
- <https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/siaran-pers/Pages/Siaran-Pers-Peran-Industri-Fintech-dalam-Pemulihan-Ekonomi-Nasional-.aspx>. Diakses 5 Februari 2021