

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI FINANCE DI BOBOBOX BANDUNG

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FINANCE DIVISION IN BOBOBOX BANDUNG

Nurul Annisa¹, Pramitha Aulia²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

nurulannisa@student.telkomuniversity.ac.id¹, pramithaaulia@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena selain sumber daya manusia tidak hanya menjadi kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Adapula salah satu hal penting lainnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, adalah dengan menerapkan kepemimpinan. Beberapa karyawan Bobobox Bandung pada Divisi Finance memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Bandung masih kurang baik. Pegawai juga merasa jika kinerja dan produktivitas yang ditunjukkan selama bekerja, kurang begitu diperhatikan oleh atasannya, namun ada pula pegawai yang menganggap hal tersebut perlu perhatian dan perbaikan untuk kedepannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi finance di Bobobox Bandung.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana. Teknik penentuan sample menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online melalui goggle form pada 75 responden dengan 35 item pernyataan. Teknik pengolahan data dilakukan dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi finance di Bobobox Bandung adalah 48,6%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada karyawan pada divisi finance di Bobobox Bandung lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang baik pada perusahaan Bobobox Bandung, agar dapat dengan baik terlahir kinerja karyawan yang baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Bobobox Bandung.

Abstract

Human resources are the most decisive factor in every organization because in addition to human resources are not only a strength but also a major determining factor in achieving the goals of an organization. There is also one other important thing in the management of Human Resources, is to apply leadership. Some employees of Bobobox Bandung in the Finance Division have a leadership style and the performance of Bandung employees is still not good. Employees also feel that the performance and productivity shown during work are not given much attention by their superiors, but there are also employees who consider this to be in need of attention and improvement in the future. This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance in finance division employees at Bobobox Bandung.

This research method uses quantitative methods. This study uses a simple linear regression model. The sampling technique used was purposive sampling. Data was collected by distributing online questionnaires through a goggle form to 75 respondents with 35 statement items. The data processing technique is done by descriptive analysis, classical assumption test, and hypothesis testing.

The results showed that the influence of leadership style on employee performance in finance division employees at Bobobox Bandung was 48.6%. Based on the results of partial hypothesis testing, that leadership style has an influence on employee performance. Based on the results of the study, researchers suggest to employees in the finance division at Bobobox Bandung to develop a good leadership style at the Bobobox Bandung company, so that good employee performance can be born.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance, Human Resources, Bobobox Bandung.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena selain sumber daya manusia tidak hanya menjadi kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki tingkat keterampilan dan keahlian yang tinggi. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan). Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting dari pada sumber daya yang lain. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentunya kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu, dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan pada perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini. Selain itu kinerja karyawan yang diduga dapat menjadi salah satu tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada BOBOBOX Bandung, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Dalam jurnal (Rumpak, A.D, 2016) kinerja di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mengalami penurunan tahun 2019 dibandingkan tahun 2018, dimana sebanyak 15 karyawan mendapatkan nilai A dengan kategori istimewa tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan yang mendapat nilai A turun menjadi 10 karyawan dan pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh nilai A juga menurun menjadi sebanyak 6 karyawan. Selain itu dari tahun 2018 hingga 2020 terjadi kenaikan jumlah karyawan dengan kategori nilai C yang menandakan bahwa terjadi penurunan kinerja dari beberapa karyawan tersebut. Dengan adanya penurunan *performance* karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Jadi menurut salah seorang manager disana sedang terjadi penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan kurang tegas nya cara memimpin atasan di divisi tersebut sehingga menyebabkan menurunnya kinerja dari para karyawan pada divisi tersebut. Adapula Salah satu hal penting lainnya dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, adalah dengan menerapkan kepemimpinan. Pengaruh kepemimpinan di setiap perusahaan berbeda – beda, dan hal tersebut menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan perusahaan. Menurut Pfeffer, dalam Insan (2019:2) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif dapat dilihat ataupun dilatih agar dapat menciptakan situasi yang mendukung kepemimpinan yang lebih baik yang berpengaruh terhadap efektifitas organisasi.

Dalam konsep kepemimpinan terdapat berbagai gaya, Dengan kata lain yaitu bagaimana cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama sesuai dengan arahan dan perintah yang diberikan oleh atasan. Untuk bisa mempengaruhi karyawan seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja, sehingga dapat terciptanya kondisi yang baik di dalam lingkungan kerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam gaya kepemimpinan adalah perlakuan adil seorang atasan terhadap karyawannya, sikap kepastian atau ketegasan seorang atasan, sikap seorang atasan yang dapat membuat yakin kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, bantuan atau dukungan seorang atasan jika melihat karyawannya mengalami kesulitan (Basuki et al., 2017:148). Dari penjelasan mengenai gaya kepemimpinan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan di suatu organisasi atau instansi yang terlibat harus berperan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan guna mengatur pegawainya agar mereka lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai karena bagaimanapun seorang pemimpin memiliki peran yang paling penting dalam menentukan kebijakan suatu kondisi organisasi atau dengan makna lain bahwa pemimpin juga berpengaruh terhadap maju atau mundurnya suatu organisasi. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, diketahui bahwa pegawai merasa hubungan dengan atasan tidak begitu dekat, sehingga pegawai merasa adanya batasan dan rasa segan dengan atasannya. Kemudian pegawai juga merasa jika kinerja dan produktivitas yang ditunjukkan selama bekerja, kurang begitu diperhatikan oleh atasannya, sehingga mungkin ada beberapa pegawai yang menganggap hal tersebut biasa dan wajar pada perusahaan seperti Bobobox, namun ada pula pegawai yang menganggap hal tersebut perlu perhatian dan perbaikan untuk kedepannya. Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul untuk laporan Tugas Akhir ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Finance di Bobobox Bandung“. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan di Divisi Finance Bobobox Bandung sudah berjalan dengan baik?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan di Divisi Finance Bobobox Bandung?
3. Secara parsial adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Divisi Finance Bobobox Bandung?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki definisi yang cukup beragam mengingat teori kepemimpinan diperoleh dari berbagai sudut pandang para ahli. Menurut Yulk dalam Wibowo (2016:3) kepemimpinan adalah suatu proses

memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan laissez-faire.

2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Rival dalam Sandy (2015:12), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati Bersama.

2.5 Indikator Kinerja

Handerson dalam Wirawan (2011: 53) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas ditempat kerja. Sementara itu tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Penelitian ini penulis menggunakan dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2012) dalam Nugraha (2017:49), yaitu:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Hasil kerja

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- 3) Jalinan kerja sama
- 4) Kekompakan

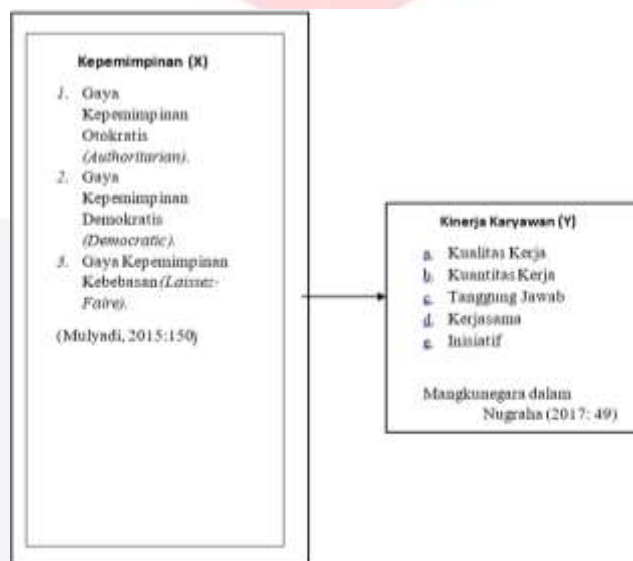
d. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

- 1) Kemandirian
- 2) Bekerja tanpa pengawasan.

2.6 Hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Menurut Suhardi (2018: 195) Pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, menurut Hamali (2016:208) mengenai kinerja kerja yaitu apabila hubungan antara atasan dengan bawahan menghasilkan hubungan yang positif maka akan tercipta kinerja kerja dengan tingkat yang besar.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Hasil dari kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Finance”.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis deskriptif kausal. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti dengan skala *likert* dengan populasi 75 dengan sampel 75 responden, menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling, mengubah data ordinal menjadi data interval menggunakan MSI(Method Success Interval), Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial (t) dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

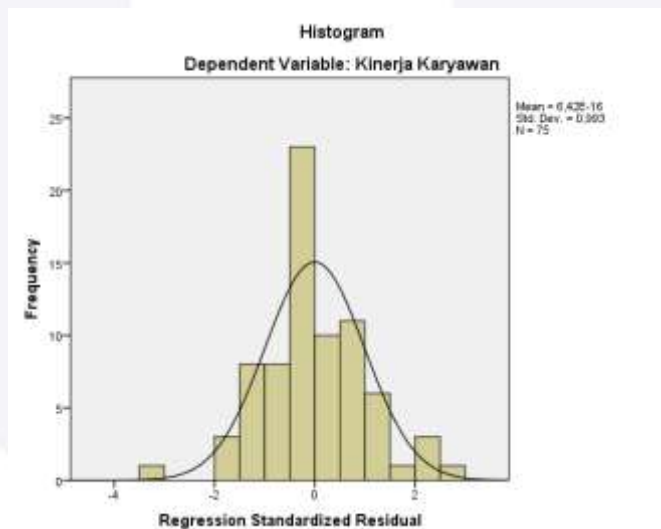
4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner, dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki garis kontinum mengenai gaya kepemimpinan dapat terlihat bahwa skor sebesar 86,14%, berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh divisi finance pada bobobox bandung sudah dilakukan dengan baik. Memiliki penilaian responden mengenai gaya kepemimpinan diperoleh skor tertinggi berada pada item pernyataan ke-14 dengan pernyataan “Pemimpin selalu mengajak pegawai dalam berpartisipasi dalam pekerjaan”, dengan skor presentase sebesar 92,8% sementara skor terendah berada pada item pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Pemimpin memberikan umpan balik disaat yang tepat”, dengan skor presentase sebesar 70,1%. Dan pada variabel kinerja karyawan memiliki garis kontinum mengenai kinerja karyawan dapat terlihat bahwa skor sebesar 87,39%, berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh divisi finance pada bobobox bandung sudah dilakukan dengan baik. Memiliki penilaian responden mengenai kinerja karyawan diperoleh skor tertinggi berada pada item pernyataan ke-8 dengan pernyataan “Jalinan kerja antara saya dengan karyawan lainnya berjalan dengan baik”, dengan skor presentase sebesar 93% sementara skor terendah berada pada item pernyataan ke-4 dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti walaupun kuantitas pekerjaan saya banyak”, dengan skor presentase sebesar 83,2%.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

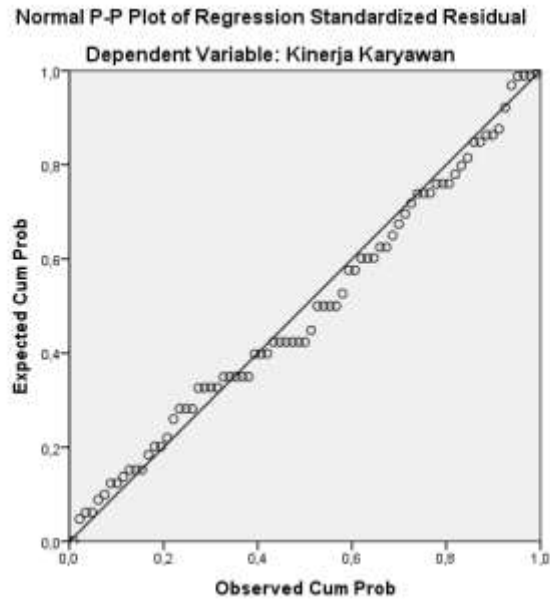
Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh masing- masing uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.1
Histogram Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

terlihat bahwa grafik tersebut membentuk garis yang simetris membentuk lonceng yang sempurna dan mengarah ke kanan, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi secara normal. Selanjutnya pengujian normalitas dengan grafik normal *probability plot*, yang diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot
Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normality probability plot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal. Selanjutnya uji normalitas dengan uji *kolmogorov smirnov*, yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov

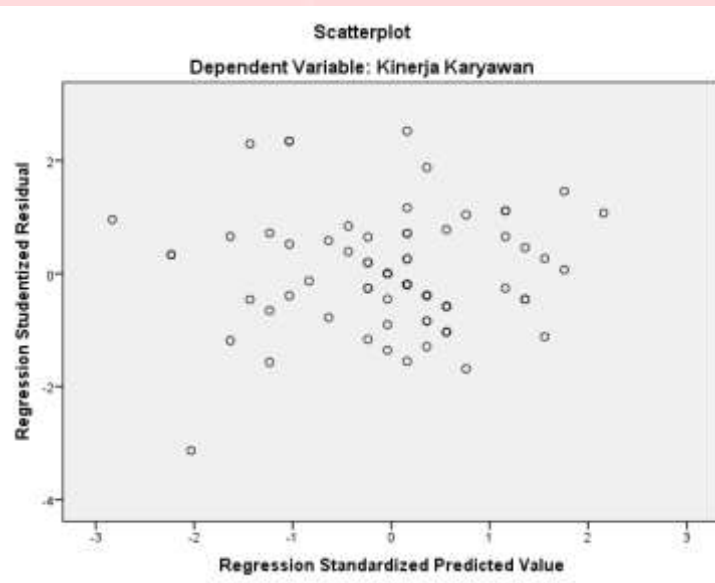
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,20826643
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,723
Asymp. Sig. (2-tailed)		,672
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

hasil uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil signifikansi (asyp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,672, dikarenakan hasil signifikansi (asyp. Sig. (2-tailed)) sebesar $0,672 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dari hasil ketiga uji normalitas diatas, bahwa didapatkan hasil yang konsisten bahwa didapat dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas dengan Metode Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

grafik scatterplot heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik- titik membentuk pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mendukung bahwa tidak adanya masalah heterokedastisitas dalam model penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Content Marketing) terhadap Variabel Terikat (Keputusan Pembelian) yang dilakukan pada 100 responden pada konsumen yang sudah membeli produk pada umkm bisnis online @Tumbas.origine.

Tabel 4.3

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients(a)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,913	5,327		,735	,465

	Gaya Kepemimpinan	,428	,052	,697	8,302	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan pada hasil pengelahan data pada Tabel 4.1, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,913 + 0,428x + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a dalam garis linier diatas adalah sebesar 3,913 artinya jika Gaya Kepemimpinan bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 3,913.
- Nilai b adalah angka koefisien regresi pada persamaan regresi linier sederhana dan angka koefisien sederhana bx sebesar 0,428 maka angka tersebut dapat memberikan pengertian bahwa setiap satu nilai Gaya Kepemimpinan (X), maka dapat diprediksikan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,428.
- Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$).

4.4 Uji Hipotesis

Uji T

Variabel Content Marketing (X) memiliki nilai $t_{hitung}(5,303) > t_{tabel}(1,665)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,479	2,223
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,697 dan R Square (R_2) adalah 0,489. Angka yang didapatkan tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) secara Parsial. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,468 \times 100\% = 46,8\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 46,8%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu Variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai sebesar 48,6% sedangkan 51,4% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa penilaian yang dilakukan oleh 75 pegawai pada divisi finance di bobobox bandung, persepsi konsumen terhadap gaya kepemimpinan memiliki rata-rata presentase sebesar 86,14% berada dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pegawai pada divisi finance di bobobox bandung sudah dilakukan dengan baik, diperoleh skor tertinggi berada pada item pernyataan ke-14 dengan pernyataan “Pemimpin selalu mengajak pegawai dalam berpartisipasi dalam pekerjaan”, dengan skor presentase sebesar 92,8% sementara skor terendah berada pada item pernyataan ke-15 dengan pernyataan “Pemimpin memberikan umpan balik disaat yang tepat”, dengan skor presentase sebesar 70,1%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pegawai divisi finance di bobobox bandung sudah melakukan gaya kepemimpinan dengan baik, dan pegawai selalu mendapatkan support yang baik dari atasannya tersebut agar bisa melakukan dengan baik terhadap pekerjaannya dan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Dikarenakan hal ini dapat merubah gaya kepemimpinan pada karyawan divisi finance akan lebih baik dalam prosedur pekerjaannya terhadap kinerja yang akan diberikan pegawai kepada perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan presentase sebesar 87,39% berada dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan oleh pegawai pada divisi finance di bobobox bandung sudah diterapkan dengan baik, diperoleh skor tertinggi pada item pernyataan ke-8 dengan pernyataan “Jalinan kerja antara saya dengan karyawan lainnya berjalan dengan baik”, dengan skor presentase sebesar 93% sementara skor terendah berada pada item pernyataan ke-4 dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti walaupun kuantitas pekerjaan saya banyak”, dengan skor presentase sebesar 83,2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pegawai pada divisi finance di bobobox bandung sudah menerapkan kinerja dengan baik, serta menjalin kerjasama yang baik terhadap karyawan lainnya agar bisa menghasilkan kinerja yang baik pada perusahaan. Tetapi terdapat beberapa karyawan kurang teliti untuk melakukan pekerjaan, dikarenakan terlalu tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun hal tersebut kurang baik dilakukan tetapi beberapa karyawan masih melakukan hal tersebut. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi finance di bobobox bandung. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin mereliasasikan gaya kepemimpinan dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi kinerja karyawan dengan baik pada karyawan divisi finance di bobobox bandung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial dimana diperoleh t_{hitung} sebesar 1.665, dimana $t_{hitung} (5.303) \geq t_{tabel} (1.665)$. Nilai signifikan yang dihasilkan pada tabel 4.5 menunjukkan angka sebesar 0,000 karena koefisien bernilai lebih kecil dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi (dalam Dewi, S. P., 2012). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian analisis terhadap 75 responden diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu : $Y = 3,913 + 0,428x$ dari analisis deskriptif ini dan menurut hasil analisis deskriptif didapat bahwa variabel

gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah baik, maka untuk hasil koefisien determinasinya sebesar 0,486% atau 48,6% yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada divisi finance di bobobox bandung sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan ataupun industri organisasi. Jika kinerja karyawannya baik maka kinerja yang dimiliki perusahaan tersebut juga baik, namun jika kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan rendah maka kinerja yang dimiliki perusahaan juga rendah. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan skala gaya kepemimpinan kepada karyawan bobobox bandung pada divisi finance. Pemimpin dengan struktur prakarsa dan pertimbangan yang tinggi akan mencapai kinerja dan kepuasan yang tinggi dan membawa hasil positif (Busro, 2018:224). Maka semakin diterapkan gaya kepemimpinan dengan baik oleh sebuah perusahaan maka akan terciptanya kinerja karyawan yang baik dan maksimal.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan divisi Finance di Bobobox Bandung”. Terhadap 75 responden yang diperoleh dari karyawan yang bekerja pada divisi finance, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan akan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan pada karyawan divisi finance di bobobox bandung termasuk kedalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh pemimpin perusahaan bobobox bandung sudah diterapkan dengan baik.
2. Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh karyawan pada divisi finance di bobobox bandung termasuk kedalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang sudah dilakukan oleh karyawan divisi finance di bobobox bandung sudah diterapkan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji-t), variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin diterapkannya Gaya Kepemimpinan dengan baik maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada divisi finance di Bobobox Bandung.

REFERENSI

- [1] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- [3] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [4] Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- [5] <https://www.beritasatu.com/gaya-hidup/586610/untuk-pelancong-milenial-bobobox-luncurkan-dua-hotel-kapsul-dii-jakarta> diakses tgl 20 mei 2021
- [6] Rahmantho, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Bandung*. Skripsi. Universitas Telkom.
- [7] Prastowo, Andi. (2016). *Memahami Metod-Metode Penelitian: Suatu Tinjauan Teoretis dan Praktis*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [8] Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [9] Sutikno, M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica (Sedarmayati, 2017) (al, 2017) (purwanggono, 2018) (Simamora, 2015)