

PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA SAFARI TRAVEL

Oleh Asogi

FEB, Universitas Jayabaya, Jakarta Indonesia. Email

Abstrak

Bisnis travel adalah salah satu bisnis yang bisa dikatakan tidak terus berkembang pesat. PT. Bima Safari Travel merupakan salah satu perusahaan travel yang hadir di tengah-tengah perkembangan industri pariwisata saat ini. Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Bima Safari Travel terdapat beberapa masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan, kemampuan yang kurang optimal, dan kinerja yang belum maksimal. Mengingat sangat pentingnya masalah kinerja karyawan, studi ini berusaha untuk melakukan penelitian asosiatif dengan mengajukan dua hipotesis. Pertama, kepemimpinan tidak berperan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel. Kedua, kepemimpinan berperan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, kepemimpinan PT. Bima Safari Travel yaitu kepemimpinan partisipatif, dimana hal tersebut tercermin dari adanya kesempatan karyawannya untuk menyampaikan pendapat, diberikan kesempatan untuk berperan dalam melaksanakan kegiatan. Kepemimpinan dari PT. Bima Safari Travel mencerminkan kepemimpinan yang optimal, efektif dan efisien, walaupun kendala dan hambatan selalu ada. PT. Bima Safari Travel menggunakan kekuatan sinergi dan komunikasi untuk membangun tim yang unggul dimana integritas adalah fondasi dari semua yang dilakukan dalam perusahaan. Kedua, kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel berada pada level baik, yang tercermin dari perhitungan karyawan dalam bekerja, skill yang sesuai dengan pekerjaan, cekatan, kesesuaian volume kerja dengan harapan perusahaan karena karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya, tidak pernah menunda-nunda dalam bekerja, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Ketiga, hasil uji hipotesis adalah hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.994 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peran yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.743 atau 74.3% variabilitas Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel yang terjadi disebabkan oleh Kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa Peran Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel (Y) sebesar 74.3%.

Kata kunci: *kepemimpinan, kinerja, karyawan, bisnis travel*

A. LATAR BELAKANG

Bisnis travel adalah salah satu bisnis yang bisa dikatakan tidak terus berkembang pesat. Hal tersebut diakibatkan oleh tingkat stress masyarakat yang semakin tinggi di era persaingan bisnis saat ini, liburan menjadi salah satu kebutuhan manusia yang penting. Belum lagi baik dari segi demand maupun profit bisnis travel sangat menjanjikan, maka tidak heran jika pertumbuhan bisnis travel ini menjadi sangat pesat.

Pesatnya perkembangan teknologi menjadi tantangan sekaligus peluang yang harus disikapi dengan serius. Jika bisa memaksimalkan perkembangan ini dengan baik, bukan tidak mungkin bisnis travel agen yang dibangun dapat meleset dengan cepat, nampaknya untuk sukses menghadapi tantangan ini setiap travel memerlukan strategi khusus. Mulai dari riset, budget, SDM, dan seterusnya. Selain itu seperti halnya bisnis jasa yang lain, pesatnya pertumbuhan bisnis travel agen membuat persaingan menjadi kian sengit. Untuk siap bersaing dengan pelaku bisnis travel lain dituntut untuk menyiptakan nilai tambah, difrensiasi yang membuat usaha kita berbeda dengan bisnis lain dibidang yang sama. Hal tersebut menuntut pelaku bisnis travel untuk berorientasi kepada pelayanan yang sesuai dengan harapan para

konsumen, untuk memenuhi harapan tersebut perusahaan harus memberikan motivasi bagi karyawannya agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Bima Safari Travel merupakan salah satu perusahaan travel yang hadir di tengah-tengah perkembangan industri pariwisata saat ini, guna meningkatkan pendapatan perusahaan, PT. Bima Safari Travel melakukan berbagai upaya untuk menarik minat konsumennya salah satunya dengan menomor satukan kualitas pelayanan dan kenyamanan yang dimiliki kantornya, akan tetapi masih ada kendala yang harus dihadapi yaitu jika PT. Bima Safari Travel sudah memiliki pelayanan yang prima maka PT. Bima Safari Travel harus mampu mempertahankannya dengan cara terus berusaha untuk menggali kompetensi karyawannya, agar kemampuan yang dimiliki karyawan untuk memberikan pelayanan yang cakap dan seimbang dapat dipertahankan secara terus menerus, hal tersebut dapat tercapat dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Bima Safari Travel terdapat beberapa masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan, kemampuan yang kurang optimal, dan kinerja yang belum maksimal.

Selain itu masih rendahnya kinerja karyawan dilingkungan PT. Bima Safari Travel dapat dilihat dari beberapa hal seperti seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga berdampak merugikan PT. Bima Safari Travel itu sendiri hal tersebut diakibatkan kurang motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya masalah kinerja karyawan, maka PT. Bima Safari Travel dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai upaya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana seorang pimpinan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penulisan berusaha menjawab tiga rumusan permasalahan:

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Bima Safari Travel?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel pada karyawan?
3. Bagaimanakah peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Safari Travel?

Tiga rumusan permasalahan tersebut didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Erimas Manitu (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dan hipotesis pengujian digunakan F-test dan T-test menggunakan SPSS untuk Windows 16.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek positif pada kinerja karyawan Dewan Sulawesi Tengah pemerintahan desa dan pemberdayaan masyarakat. Sementara hasil T-test menunjukkan bahwa sebagian gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan di pusat Sulawesi Board untuk pemberdayaan masyarakat dan desa pemerintahan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *field research* atau studi

lapangan dan *library research* atau studi pustaka. Populasi adalah karyawan PT Kaho Indahcitra Garment sebanyak 50 orang dan diambil sampel sebanyak 20 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang berasal dari hasil kuesioner yang selanjutnya jawaban responden diberi skor (nilai) sehingga menjadi data kuantitatif. Didapatkan model regresi $Y = 18,28 + 0,43 X$, dengan koefisien determinasi sebesar 31,36 %. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui begitu banyak faktor yang mempunyai peran terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, semangat kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan, kompensasi dan program kesejahteraan. Untuk membatasi permasalahan yang akan dipecahkan agar tidak terjadi penyimpangan didalam pembahasan ataupun penyusunan skripsi ini, maka penulis hanya membatasi dan membahas masalah-masalah tentang peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Safari Travel.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:3-17) penelitian menurut tingkat eksplanasinya dapat dikelompokkan menjadi deskriptif, komparatif dan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dimana penelitian ini dilaksanakan di PT. Bima Safari Travel. Penulis juga menyebarkan kuesioner di PT. Bima Safari Travel.

1. Variabel Penelitian, Operasionalisasi Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Sebelum melakukan penelitian harus terlebih dahulu memahami variabel-variabel yang akan diteliti, agar hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam skripsi ini penulis membagi variabel penelitian menjadi dua bagian yaitu :

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Kuncoro (2009 : 42), variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif atau negatif bagi variabel dependen nantinya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Bima Safari Travel.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Kuncoro (2009 : 42), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga terdapat peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel”.

$H_0: = 0$; Kepemimpinan tidak berperan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel.

$H_a: \rho \neq 0$; Kepemimpinan berperan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel.

Definisi operasional variable yaitu untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variable-variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun variable penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan (X)	○ Mengarahkan	○ Mendefinisikan peran-peran bawahan ○ Pimpinan melakukan tugas	Likert
	○ Melatih	○ Pimpinan berlaku sportif ○ Pemimpin memberikan motivasi ○ Pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman.	
	○ Memberi dukungan	○ Pimpinan berdiskusi dengan bawahan ○ Pemimpin mempertimbangkan pendapat pegawai ○ Pimpinan mendengarkan opini dan usulan pegawai ○ Pimpinan berkonsultasi dengan pegawai.	
	○ Memberi wewenang	○ Pemimpin menyediakan sedikit pengarahan secara seksama	
Kinerja Karyawan (Y)	○ Kuantitas pekerjaan	○ Jumlah pekerjaan yang dihasilkan ○ Melakukan pekerjaan sesuai dengan target <i>output</i>	
	○ Kualitas pekerjaan	○ Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation manual</i> ○ Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection manual</i>	
	○ Ketepatan waktu	○ Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> yang telah ditentukan	
	○ Kehadiran	○ Datang tepat waktu ○ Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	
	○ Kemampuan kerja sama	○ Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan ○ Menghargai rekan kerja satu sama lain ○ Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bima Safari Travel yang berjumlah 30 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:81) pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini bertempat di

kantor PT. Bima Safari Travel. Berdasarkan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Gay dalam Husein Umar (2012:68), yaitu ukuran sampel minimum yang dapat diterima adalah minimum adalah 30. Dengan mempertimbangkan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 karena keterbatasan jumlah populasi di PT. Bima Safari Travel, selain itu karena keterbatasan waktu dan dana yang tersedia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan Peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Kuesioner yaitu pengumpulan data atau keterangan yang diungkap melalui penyebaran daftar pernyataan-pernyataan kepada para responden yang telah ditetapkan. Dibuat dalam bentuk pilihan ganda (tertutup), kecuali untuk beberapa pertanyaan tentang data pribadi. Menurut Sugiyono (2009:136) pertanyaan tertutup (*close-end*) adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Responden hanya memilih satu jawaban dari beberapa jawaban yang telah disediakan. Hal ini dilakukan terhadap responden yang mewakili dari populasi yang telah dianggap mewakili untuk penelitian.

4. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2012:206-207) adalah suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid bilamana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti. Jadi dapat dikatakan uji validitas diperlukan untuk mengukur ketepatan item kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data, yaitu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Hal ini dapat ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) *moment product Pearson*. Karena skor butir angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel (n) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid)

2. Pengujian Reliabilitas instrument

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan kuesioner sebagai instrument penelitian. Hal ini dapat ditunjukkan oleh koefisien Alpha Cronbach yang merupakan besarnya perbandingan antara skor murni dan varians skor pada suatu test.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus dari persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : variabel bebas (*independent variable*) yang mempunyai nilai tertentu untuk diproyeksikan

Y : subyek variabel terikat (*dependent variable*) yang diproyeksikan

a : nilai konstanta Y jika harga $X = 0$

- b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y atau koefisien regresi.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai a (nilai konstanta) dan b (nilai koefisien regresi) adalah sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n}$$

Harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar dan sebaliknya bila koefisien korelasi rendah, maka harga b juga kecil. Selain itu bila koefisien korelasi negatif, maka harga b juga negatif dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif, maka harga b juga positif.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen dan dinotasikan dengan R². Nilai R² berada pada interval 0 ≤ R² ≤ 1.

Jadi makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1. Berikut adalah rumus dari R², yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R² = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis t_{hitung}

Uji hipotesis dengan t_{hitung} digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat secara individual di setiap variable. Berikut rumus untuk mencari t_{hitung}, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

Selanjutnya setelah nilai t_{hitung} didapatkan maka nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan acuan taraf signifikansi sebesar α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = n - 2, sehingga ketetapan yang berlaku adalah sebagai berikut :

- Jika t_{hitung} > t_{tabel} → Ho ditolak (ada pengaruh yang signifikan)
- Jika t_{hitung} < t_{tabel} → Ho diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*
3. Ketepatan waktu.
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
 - a. Datang tepat waktu
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan kerja sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
 - a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2010:172) perilaku kepemimpinan dikelompokkan kedalam 2 dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Struktur (*initiating Structure*)
Struktur diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin mengorganisasikan dan menata pekerjaannya dan pekerjaan bawahan mereka. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan pemebrian tugas-tugas, penjadwalan, menetapkan standar kerja yang jelas, mengecam pekerjaan yang buruk, meminta bawahannya untuk mengikuti prosedur standar, dan sebagainya.
2. Perhatian
Perhatian dapat diartikan sebagai derajat yang menunjukkan sejauh mana pemimpin membrikan perhatian terhadap bawahannya yang bertindak dengan cara yang bersahabat dan membantu. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan yang dicirikan oleh sikap saling percaya dan saling menghormati terhadap yang berhubungan kaitan masalah karyawan diperusahaan dalam keadaan menjalankan tugasnya didalam perusahaan.

Didalan perilaku pemimpin, tim universitas Ohio ini menemukan bahwa kedua perilaku struktur dan perilaku perhatian tersebut sangat berbeda dan terpisah satu sama lain. Nilai yang tinggi pada satu dimensi tidaklah mesti diikuti rendahnya nilai dimensi lain perilaku yang dirancang pada sumbu yang terpisah. Kedua dimensi tersebut terpisah dan berbeda satu sama lain. Seseorang yang mendapatkan nilai tertinggi pada suatu dimensi yang lainnya juga tinggi. Pendekatan terhadap salah satu dimensi tidak harus berarti melemahkan dimensi yang lainnya. Dengan demikian tingkah laku seorang pemimpin

dapat dikatakan sebagai suatu kombinasi dari kedua dimensi tersebut membentuk empat tingkah laku gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan struktur tinggi dan perhatian rendah (K1), yaitu pencapaian target kerja tinggi dan hubungan personal rendah.
2. Gaya kepemimpinan struktur tinggi dan perhatian tinggi (k2), yaitu pencapaian target kerja tinggi dan hubungan personal tinggi.
3. Gaya kepemimpinan struktur rendah dan perhatian tinggi (k3), yaitu pencapaian target kerja rendah dan hubungan personal tinggi.
4. Gaya kepemimpinan struktur rendah dan perhatian rendah (k4), yaitu pencapaian target kerja rendah dan hubungan personal rendah.

Adapun dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Handoko (2008:56) yaitu sebagai berikut :

1. Mengarahkan
Pemimpin mendefinisikan peran-peran yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada bawahannya apa, dimana, bagaimana, dan kapan untuk melakukan tugasnya. Perilaku ini mengarah pada gaya kepemimpinan otoratif, dimana pemimpin memberikan penjelasan tentang tugas yang diberikan.
2. Melatih
Pemimpin menyediakan intruksi-intruksi terstruktur bagi bawahannya, tetapi juga sportif. Perilaku ini mengarah pada gaya kepemimpinan otoratif, dimana pemimpin memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
3. Memberi dukungan
Pemimpin dan bawahan saling berbagi dalam keputusan-keputusan mengenai mana yang paling baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kualitas tinggi. Perilaku ini mengarah pada kepemimpinan otoratif, dimana pemimpin mempertimbangkan pendapat pegawai, mendengarkan opinidan usulan pegawai, dan berkonsultasi dengan pegawai.
4. Memberi wewenang
Pemimpin menyediakan sedikit pengarahan secara seksama, spesifik atau dukungan pribadi terhadap bawahannya. Perilaku ini memberikan kesempatan pada pegawai untuk bertanggung jawab pada tugas yang diberikan. Pada situasi ini pemimpin menetapkan tujuan yang ingin dicapai, berkomunikasi dan berdiskusi dengan pegawai, dan memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Dari keempat indikator diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang dapat diindikasikan dengan pemberian pengarahan, dukungan dan motivasi, serta wewenang agar karyawan merasa dilibatkan dalam perjalanan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Bima Safari Travel merupakan biro penyelenggara ibadah umrah yang didirikan pada tahun 2009 yang berkedudukan di Kota Jakarta tepatnya di Jl. Gading Raya 1, No. 73 Rukan Buintang Fajar Baru, Pisangan Timur Pulogadung, Jakarta Timur. PT. Bima Safari Travel terdaftar sebagai Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) sejak mengantongi Keputusan Dirjen PHU Nomor: D/746 Tahun 2013. Kemudian izin dari PT. Bima Safari Travel diperpanjang dengan keluarnya Keputusan Menteri Agama Nomor 723 Tahun 2016.

Sejak mulai berdiri, PT. Bima Safari Travel telah memberangkatkan jamaah ± 54.000 jamaah yang tersebar di Indonesia. PT. Bima Safari Travel bergerak dalam penyelenggaraan ibadah umrah swasta yang berjenis Ongkos Naik Haji Plus, yang dimaksud disini yaitu berupa plus pelayanan dalam hal perlengkapan penginapan, transportasi dan konsumsi. Para jamaah ibadah umrah menginap di hotel bintang empat dan bintang lima, makanan dengan menu masakan internasional, transportasi full AC yang

selalu siap mengantar para jamaah baik dalam waktu keberangkatan maupun ketika sudah berada di tanah suci dan para pembimbing ibadah yang dengan setia dan tekun membimbing para jamaah dalam melakukan ibadah.

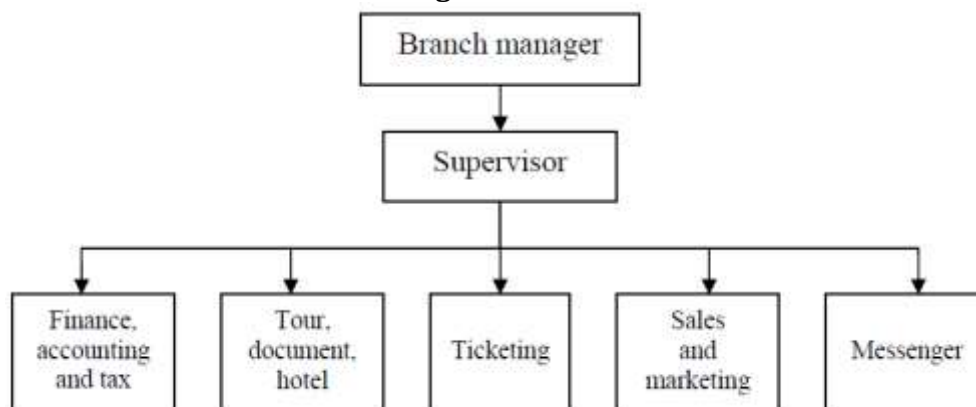
PT. Bima Safari Travel bergerak dalam penyelenggaraan ibadah umrah swasta yang berjenis ONH Plus, yang dimaksud disini yaitu berupa plus pelayanan dalam hal perlengkapan penginapan, transportasi dan konsumsi. Para jamaah ibadah umrah menginap di hotel bintang empat, makanan dengan menu masakan internasional, transportasi full AC yang selalu siap mengantar para jamaah baik dalam waktu keberangkatan maupun ketika sudah berada di tanah suci, dan para pembimbing ibadah yang dengan setia dan tekun membimbing para jamaah dalam melakukan ibadah.

Beberapa Visi dan Misi dari PT. Bima Safari Travel adalah sebagai berikut:

1. Visi
 - a. Membuat jamaah melakukan ibadah umrah sesuai dengan tuntunan agama sehingga dapat menggapai ibadah umrah yang mabrur.
 - b. Berpartisipasi dalam pengembangan Perusahaan *Travel* domestik dan internasional
2. Misi
 - a. Memberikan pelayanan terbaik dan bertanggung jawab;
 - b. Menunjukkan produk jasa yang berkualitas ;
 - c. Memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pelanggan.
 - d. Memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pelanggan.

Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Bima Safari Travel.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. Bima Safari Travel



Sumber : Company Profile PT. Bima Safari Travel

Berdasarkan bagan struktur organisasi dari PT. Bima Safari Travel, maka tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Branch manager* :
 - a. Mengawasi dan menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan anggaran yang dimiliki.
 - b. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan operasional usaha.
 - c. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan pengelolaan modal kerja.
 - d. Menerima laporan dari supervisor atas pertanggungjawaban tugasnya.
2. *Supervisor* :
 - a. Membantu *branch manager* dalam mengelola perusahaan.

- b. Memimpin, mengendalikan serta mengkoordinasikan tugas-tugas yang didelegasikan kepada para bawahannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Menilai dan mengawasi kinerja dari masing-masing divisi.
 - d. Menerima laporan dan pertanggungjawaban dari setiap divisi.
3. *Finance, accounting and tax* :
- a. Menganalisa keadaan keuangan perusahaan dengan memikirkan dan memilih alternatif yang paling efisien dalam penggunaan dana.
 - b. Menganalisa laporan keuangan serta memberikan pandangan mengenai hal-hal yang menyangkut keuangan perusahaan.
 - c. Memeriksa dan menandatangani semua penerimaan dan pengeluaran melalui kas maupun bank serta membuat laporannya.
 - d. Menyelenggarakan administrasi umum perusahaan.
 - e. Memeriksa kebenaran dan keabsahan bukti dokumen dari setiap bagian yang diterima, mengendalikan dan bertanggung jawab atas kegiatan akuntansi.
 - f. Melakukan pencatatan-pencatatan atas segala transaksi yang terjadi dalam perusahaan ke dalam buku-buku yang telah diatur mulai dari buku harian sampai ke buku besar dan menyajikan dalam bentuk laporan keuangan.
 - g. Melakukan penghitungan untuk kepentingan perpajakan, penyetoran dan pelaporan pajak, serta menyampaikan SPT sesuai peraturan undang-undang perpajakan yang berlaku.
 - h. Mengatur penyimpanan data-data dan menjaga kerahasiaannya.
 - i. Membuat daftar gaji, upah serta penghitungan pajak pendapatan karyawan.
 - j. Melakukan otorisasi pembayaran gaji karyawan.
 - k. Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengendalikan kebutuhan dan penggunaan sarana prasarana perusahaan.
4. *Tour, document and hotel* :
- a. Menawarkan paket umroh yang menarik dengan berbagai pilihan tujuan.
 - b. Merancang paket wisata, baik untuk *ready made tours* maupun *tailor made tours*.
 - c. Bertugas memberikan informasi tentang hotel-hotel yang dipilih oleh customer, menjual voucher hotel dan melakukan reservasi hotel di dalam negeri maupun di luar negeri.
 - d. Menyediakan jasa pengurusan dokumen perjalanan, seperti: *immigration, passports, visas, permits, airport handling* dan layanan terkait lainnya.
5. *Ticketing* :
- a. Menjaga dan mengontrol/memantau *stock* tiket.
 - b. Bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berhubungan dengan tiket internasional dan domestik.
6. *Sales and marketing*
- a. Melayani konsumen, penanganan keluhan dan kepuasan pelanggan.
 - b. Mengusulkan dan merumuskan rencana pemasaran.
 - c. Memantau harga dan mutu competitor.
 - d. Menawarkan dan mempromosikan produk dan jasa kepada masyarakat.
 - e. Menerima pesanan dan mengkoordinasikan jasa dan produk pariwisata.
 - f. Menjual produk dan jasa pariwisata.
 - g. Mencari dan menyediakan informasi terkait serta memberikan saran.
 - h. Menjaga agar informasi tarif selalu *up to date*/terbaru.
7. *Messenger* :
- Mengirim tiket ke pelanggan.

3. Identitas Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Karakteristik responden secara keseluruhan ditunjukkan dalam tabel-tabel sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Jenis Kelamin

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	60.0
Perempuan	12	40.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 responden atau sebesar 60.0%, sedangkan sisanya 12 responden atau sebesar 40.0% berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Responden

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Usia Responden

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<25 tahun	10	33.3
26-45 tahun	15	50.0
>45 tahun	5	16.7
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas memberitahukan responden yang berusia <25 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3%, responden yang berusia 26-45 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 50.0%, sedangkan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7%.

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Pendidikan Terakhir

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	15	50.0
Diploma	7	23.3
Sarjana	5	16.7
Pasca Sarjana	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden atau sebesar 50.0% berlatar pendidikan SMA, sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% berlatar pendidikan Diploma, sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% berlatar pendidikan Sarjana, sedangkan 3 responden atau sebesar 10.0% berlatar pendidikan Pasca Sarjana.

4. Masa Kerja

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Masa Kerja

Responden	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	7	23.3
1-5 tahun	15	50.0
6-10 tahun	5	16.7
>10 tahun	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% memiliki masa kerja selama <1 tahun, sebanyak 15 responden atau sebesar 50.0% memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% memiliki masa kerja selama 6-10 tahun, sedangkan sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% memiliki masa kerja selama > 10 tahun.

4. Deskripsi Kepemimpinan

Analisis data variabel Kepemimpinan pada PT. Bima Safari Travel, yang disajikan dalam tabel di bawah ini didasarkan atas 10 pertanyaan. Masing-masing indikator didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan yang dijelaskan pada tabel di bawah sebagai berikut :

1. Pimpinan mampu mendeskripsikan peran-peran bawahan dengan detail

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan mampu mendeskripsikan peran-peran bawahan dengan detail. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Pimpinan mampu mendeskripsikan peran-peran bawahan dengan detail

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	8	26.7
Setuju	19	63.3
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 63.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pimpinan mampu mendeskripsikan peran-peran bawahan dengan detail.

2. Pimpinan mampu melakukan tugas dengan baik sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP)

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan mampu melakukan tugas dengan baik sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Pimpinan mampu melakukan tugas dengan baik sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP)

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	21	70.0
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 70.0% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pimpinan mampu melakukan tugas dengan baik sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP).

3. Pimpinan selalu berlaku sportif terhadap bawahannya

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu berlaku sportif terhadap bawahannya. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Pimpinan selalu berlaku sportif terhadap bawahannya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	6	20.0
Setuju	21	70.0
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 70.0% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0% menyatakan cukup setuju, sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan tidak setuju, sedangkan 0 responden atau sebesar 0% menyatakan sangat tidak setuju, berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pimpinan selalu berlaku sportif terhadap bawahannya.

4. Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	8	26.7
Setuju	19	63.3
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 63.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 8 responden atau sebesar 26.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya

5. Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	2	6.7
Cukup Setuju	7	23.3
Setuju	17	56.7
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau sebesar 56.7% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman.

6. Pimpinan selalu berdiskusi dengan bawahan dalam memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu berdiskusi dengan bawahan dalam memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 11
Pimpinan selalu berdiskusi dengan bawahan dalam memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	21	70.0
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 70.0% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pimpinan selalu berdiskusi dengan bawahan dalam memutuskan kebijakan-kebijakan perusahaan .

7. Pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat bawahannya

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat bawahannya. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat bawahannya

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	7	23.3
Setuju	13	43.3
Sangat Setuju	9	30.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 30.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat bawahannya.

8. Pimpinan selalu mendengarkan opini dan usulan karyawan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pimpinan selalu mendengarkan opini dan usulan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 13
Pimpinan selalu mendengarkan opini dan usulan karyawan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	3	10.0
Tidak Setuju	4	13.3
Cukup Setuju	14	46.7
Setuju	7	23.3
Sangat Setuju	2	6.7
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 14 responden atau sebesar 46.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pimpinan selalu mendengarkan opini dan usulan karyawan.

9. Jika terdapat masalah dengan pekerjaan, pimpinan berkonsultasi dengan karyawan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai jika terdapat masalah dengan pekerjaan, pimpinan berkonsultasi dengan karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 14
Jika terdapat masalah dengan pekerjaan, pimpinan berkonsultasi dengan karyawan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	2	6.7
Cukup Setuju	1	3.3
Setuju	16	53.3
Sangat Setuju	10	33.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 33.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau sebesar 53.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Jika terdapat masalah dengan pekerjaan, pimpinan berkonsultasi dengan karyawan.

10. Pemimpin selalu memberikan pengarahan secara seksama kepada bawahan yang kurang memahami pekerjaan baru yang diberikan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai pemimpin selalu memberikan pengarahan secara seksama kepada bawahan yang kurang memahami pekerjaan baru yang diberikan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 15
Pemimpin selalu memberikan pengarahan secara seksama kepada bawahan yang kurang memahami pekerjaan baru yang diberikan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	22	73.3
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 73.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 14.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Pemimpin selalu memberikan pengarahan secara seksama kepada bawahan yang kurang memahami pekerjaan baru yang diberikan.

5. Deskripsi Kinerja Karyawan

Analisis data variabel Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel, yang disajikan dalam tabel di bawah ini didasarkan atas 10 pertanyaan. Masing-masing indikator didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan yang dijelaskan pada tabel di bawah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai target

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai target. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 16

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai target

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	3	10.0
Cukup Setuju	22	73.3
Setuju	4	13.3
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 22 responden atau sebesar 73.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai target.

2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 17

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	6.7
Cukup Setuju	1	3.3
Setuju	21	70.0
Sangat Setuju	6	20.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 70.0% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 0 responden atau sebesar 0 % menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan meminimalisir tingkat kesalahan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan meminimalisir tingkat kesalahan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 18
Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan meminimalisir tingkat kesalahan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	20	66.7
Sangat Setuju	5	16.7
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 66.7% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan meminimalisir tingkat kesalahan.

4. Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 19
Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	-	-
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	6	20.0
Setuju	22	73.3
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 responden atau sebesar 73.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 0 responden atau sebesar 0 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 20
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	5	16.7
Setuju	20	66.7
Sangat Setuju	4	13.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau sebesar 66.7% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

6. Karyawan datang dengan tepat waktu

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan datang dengan tepat waktu. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 21
Karyawan datang dengan tepat waktu

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	2	6.7
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	19	63.3
Sangat Setuju	4	13.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 63.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan datang dengan tepat waktu ke kantor.

7. Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 22
Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3

Cukup Setuju	6	20.0
Setuju	19	63.3
Sangat Setuju	3	10.0
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 10.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau sebesar 63.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

8. Karyawan mampu membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 23
Karyawan mampu membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	2	6.7
Cukup Setuju	5	16.7
Setuju	21	70.0
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau sebesar 70.0% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 5 responden atau sebesar 16.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 6.7% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

9. Karyawan bekerja dengan menghargai rekan kerja satu sama lain

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan bekerja dengan menghargai rekan kerja satu sama lain. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 24
Karyawan bekerja dengan menghargai rekan kerja satu sama lain

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	-	-
Cukup Setuju	2	6.7
Setuju	25	83.3
Sangat Setuju	2	6.7
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 2.7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 125 responden atau sebesar 83.3% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 16 responden atau sebesar 10.7% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 0.7% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 4 responden atau sebesar 2.7 % menyatakan sangat tidak setuju. berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan bekerja dengan menghargai rekan kerja satu sama lain.

10. Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik

Berdasarkan data hasil jawaban responden, maka dapat disusun frekuensi yang memperlihatkan distribusi jawaban responden mengenai karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh distribusi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 25
Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik

Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	3.3
Tidak Setuju	1	3.3
Cukup Setuju	4	13.3
Setuju	23	76.7
Sangat Setuju	1	3.3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden atau sebesar 76.7% menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 responden atau sebesar 13.3% menyatakan cukup setuju, dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju, serta sisanya sebanyak 1 responden atau sebesar 3.3 % menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Karena skor butir angket berskala interval, maka pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel ($n = 30$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) didapat $r_{tabel} 0.349$, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Nilai-nilai untuk uji validitas instrumen setiap variabel, peneliti sajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Nilai-nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 26
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan_1	0.836	0.349	Valid
2	Pernyataan_2	0.781	0.349	Valid
3	Penryataan_3	0.412	0.349	Valid
4	Pernyataan_4	0.836	0.349	Valid
5	Pernyataan_5	0.662	0.349	Valid
6	Pernyataan_6	0.781	0.349	Valid
7	Pernyataan_7	0.519	0.349	Valid
8	Pernyataan_8	0.399	0.349	Valid
9	Pernyataan_9	0.651	0.349	Valid
10	Pernyataan_10	0.780	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan perhitungan SPSS 21.00 yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X) semua valid dimana ketentuan valid $r_{hitung} >$ dari 0.349. Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variabel Kepemimpinan memiliki keselarasan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang sedang diteliti.

Tabel 27
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Menurut Singgih Santoso (2010:32) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebesar 0.900. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir dalam Variabel Kepemimpinan (X) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 28
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Butir Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan_1	0.762	0.349	Valid
2	Pernyataan_2	0.695	0.349	Valid
3	Penryataan_3	0.719	0.349	Valid
4	Pernyataan_4	0.607	0.349	Valid
5	Pernyataan_5	0.886	0.349	Valid

6	Pernyataan_6	0.787	0.349	Valid
7	Pernyataan_7	0.691	0.349	Valid
8	Pernyataan_8	0.822	0.349	Valid
9	Pernyataan_9	0.739	0.349	Valid
10	Pernyataan_10	0.791	0.349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan perhitungan SPSS 21.00 yang terdapat pada tabel di atas, bahwa nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) semua valid dimana ketentuan valid $r_{hitung} >$ dari 0.349 Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variabel Kepuasan pelanggan (Y) memiliki keselarasan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang sedang diteliti.

Tabel 29
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Menurut Singgih Santoso (2010:32) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebesar 0.937. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer. Dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 butir dalam Variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki konsistensi yang baik. Konsisten artinya jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama akan menghasilkan perolehan yang sama. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan kembali dan dapat dipertanggung jawabkan.

7. Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan". Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, dengan tujuan untuk memperkecil kesalahan yang akan terjadi di masa depan. Regresi sederhana antara Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel, dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 30
Regresi Linier Sederhana terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.809	3.550		1.918	.036
	Kepemimpinan	.846	.094	.862	8.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diketahui bahwa harga konstanta dari hasil analisis regresi pasangan variabel terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6.809 + 0.846X$$

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa regresi sederhana antara variabel terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel (Y) maka dapat diinterpretasikan bahwa ada model regresi yaitu : $Y = 6.809 + 0.846X$

Konstanta sebesar 6.809 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan nilai dari variabel maka Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel mengalami penurunan sebesar 6.809. Koefisien regresi sebesar 0.846 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kepemimpinan maka akan memberikan kenaikan Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel sebesar 0.846.

2. Analisis koefisien korelasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel. **Nilai korelasi (r) yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi "Product Moment Pearson". Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :**

Tabel 31
Nilai Koefisien Korelasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel

		Kepemimpina n	Kinerja_Karya wan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 21.00

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya nilai korelasi maka dapat dilihat pada tebal dibawah ini :

Tabel 32
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r X atas Y

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2010 : 216

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara adalah sebesar 0.862, hal ini berarti tingkat keeratan hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel sangat kuat dan positif.

3. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (*share*) peran variabel terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel (Y). Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.21.00 dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 33
Nilai Koefisien Determinasi Antara Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.734	3.07360

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2019

Untuk menghitung nilai Koefisien Determinasi secara manual dapat digunakan rumus :

$$R^2 = (r)^2 \times 100\% = 0.743 \text{ atau } 74.3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.743 atau 74.3% variabilitas Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel yang terjadi disebabkan oleh Kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa Peran Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel (Y) sebesar 74.3%.

4. Uji Hipotesis (uji t)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh antara Kepemimpinan (X) terhadap Variabel Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut :

H_0 : Kepemimpinan tidak berperan terhadap Kinerja karyawan.

H_1 : Kepemimpinan berperan terhadap Kinerja karyawan.

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis awal

H_0 : $\beta \neq 0$, tidak ada peran Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan.

H_1 : $\beta > 0$, ada peran Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan.

b. Rumusan Uji Korelasi

Adapun t_{hitung} dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 34
Tabel t_{hitung}
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.918	.036
	Kepemimpinan	8.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : hasil penelitian yang diolah, 2019

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien } \beta}{\text{Standar Error}} = 8.994$$

c. Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$$t_{tabel} = t(a; df = n-2)$$

$$a = 5\% = t(0.05; df = 30-2)$$

$$= 0.05; 28$$

$$= 2.048 \text{ (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0.05).}$$

d. Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.994 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peran yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kerja Karyawan pada PT. Bima Safari Travel.

8. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa Kepemimpinan PT. Bima Safari Travel yaitu kepemimpinan partisipatif, dimana hal tersebut tercermin dari adanya kesempatan karyawannya untuk menyampaikan pendapat, diberikan kesempatan untuk berperan dalam melaksanakan kegiatan. Pimpinan PT. Bima Safari Travel juga memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut diwujudkan dengan memberikan peluang bagi bawahannya untuk berhasil, seperti mengadakan event tahunan, memberikan tugas khusus sepenuhnya dan mempercayakan kepada bawahannya untuk berperan serta dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kepemimpinan dari PT. Bima Safari Travel mencerminkan kepemimpinan yang optimal, efektif dan efisien, walaupun kendala dan hambatan selalu ada. PT. Bima Safari Travel menggunakan kekuatan sinergi dan komunikasi untuk membangun tim yang unggul dimana integritas adalah fondasi dari semua yang dilakukan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel berada pada level baik, hal tersebut tercermin dari perhitungan karyawan dalam bekerja, skill yang sesuai dengan pekerjaan, cekatan, kesesuaian volume kerja dengan harapan perusahaan karena karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya, tidak pernah menunda-nunda dalam bekerja, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel. Diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.994 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peran yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien regresi yang digunakan untuk memperkirakan secara sistematis tentang apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu, sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi sederhana antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

pada PT. Bima Safari Travel, diperoleh model regresi yaitu $Y = 6.809 + 0.846X$. Konstanta sebesar 6.809 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan nilai dari variabel maka Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel mengalami penurunan sebesar 6.809. Koefisien regresi sebesar 0.846 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kepemimpinan maka akan memberikan kenaikan Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel sebesar 0.846.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh hasil nilai korelasi antara adalah sebesar 0.862, hal ini berarti tingkat keeratan hubungan Kepemimpinan terhadap kerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel sangat kuat dan positif.

Sedangkan Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.743 atau 74.3% variabilitas Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel yang terjadi disebabkan oleh Kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa Peran Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel (Y) sebesar 74.3%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa kemajuan PT. Bima Safari Travel sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan Kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan PT. Bima Safari Travel yaitu kepemimpinan partisipatif, dimana hal tersebut tercermin dari adanya kesempatan karyawannya untuk menyampaikan pendapat, diberikan kesempatan untuk berperan dalam melaksanakan kegiatan. Pimpinan PT. Bima Safari Travel juga memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut diwujudkan dengan memberikan peluang bagi bawahannya untuk berhasil, seperti mengadakan event tahunan, memberikan tugas khusus sepenuhnya dan mempercayakan kepada bawahannya untuk berperan serta dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kepemimpinan dari PT. Bima Safari Travel mencerminkan kepemimpinan yang optimal, efektif dan efisien, walaupun kendala dan hambatan selalu ada. PT. Bima Safari Travel menggunakan kekuatan sinergi dan komunikasi untuk membangun tim yang unggul dimana integritas adalah fondasi dari semua yang dilakukan dalam perusahaan.
2. Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel berada pada level baik, hal tersebut tercermin dari perhitungan karyawan dalam bekerja, skill yang sesuai dengan pekerjaan, cekatan, kesesuaian volume kerja dengan harapan perusahaan karena karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya, tidak pernah menunda-nunda dalam bekerja, serta karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.994 > 2.048$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat peran yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bima Safari Travel. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.743 atau 74.3% variabilitas Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel yang terjadi disebabkan oleh Kepemimpinan. Dengan kata lain bahwa Peran Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja karyawan PT. Bima Safari Travel (Y) sebesar 74.3%.