

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KONSIDERASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

(STUDI KASUS DI PT. WIJAYA TOUR & TRAVEL)

Septiyani Putri Astutik¹⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Transportasi Udara, STTKD Yogyakarta
sputriastutik@yahoo.co.id

Abstrak

Kinerja karyawan adalah faktor yang penting dalam menentukan kualitas dari suatu organisasi/perusahaan. Hal ini membuat organisasi/perusahaan perlu meningkatkan kinerja mereka. Hal ini pula yang dirasakan oleh PT. Wijaya Tour & Travel. Perusahaan yang bergerak di bidang Tour dan travel ini berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kinerja dari suatu organisasi/perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya gaya kepemimpinan di organisasi/perusahaan tersebut. Oleh karena itu penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel.

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling dan data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner secara langsung ke kantor PT. Wijaya Tour & Travel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel sebanyak 60 orang karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear dan Moderated Regression Analysis (MRA).

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya didukung. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas masing-masing hipotesis sebesar $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel. Selain itu motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Selain itu dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel, maka seorang pemimpin akan lebih mudah untuk mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Kata Kunci: *Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Moderated Regression Analysis (MRA)*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hampir semua perusahaan baik yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa pasti kinerjanya sangat ditentukan oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Hal ini juga yang dirasakan oleh salah satu perusahaan travel yang didirikan oleh Dewi Gosal dan Hendrik Widiyanto yang dinamakan PT. Wijaya Tour & Travel. Dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam hal ini adalah PT. Wijaya Tour & Travel tidak akan terlepas dari peran seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin dalam sebuah tim kerja sangatlah penting. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi

secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas (kinerja) yang tinggi.

Terdapat banyak jenis gaya kepemimpinan yang ada pada saat ini, namun dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan *consideration* (konsiderasi). Gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan budaya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan salah satu hasil dari pengembangan teori perilaku kepemimpinan [1].

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencoba untuk menguji kembali hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, dengan menambahkan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel pemoderasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi; pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri [2]. Di dalam organisasi formal, adanya motivasi intrinsik membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya motivasi intrinsik maka pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya menjadi lebih baik [3]. Adanya motivasi intrinsik dapat dijadikan sebagai daya pendorong yang efektif bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tour & Travel.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan [4].

Menurut Kusumawati [5] gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Sarita dan Agustia [6] gaya kepemimpinan adalah suatu model kepemimpinan dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain [7]. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan konsiderasi. Gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan budaya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan salah satu hasil dari pengembangan teori perilaku kepemimpinan.

Perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan [8]. Penelitian yang dilakukan oleh Nafisah [9] menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Darwito [10] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Darwito ini didukung oleh Kusumawati [5] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada gaya kepemimpinan *consideration* (konsiderasi), karena gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan budaya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tour & Travel.

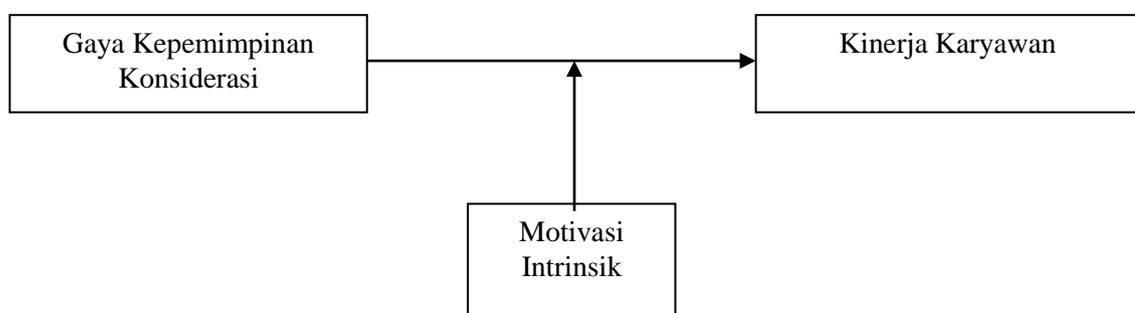
Motivasi intrinsik sangat penting peranannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kualitas audit yang baik. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri [11].

Adanya motivasi intrinsik yang timbul dari seorang karyawan dapat meningkatkan pengaruh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. Terpenuhinya harapan kerja dari seorang karyawan akan menimbulkan motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian di atas mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel, maka peneliti membuat kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Intrinsik

Berdasarkan logika dari kerangka pemikiran penelitian pada skema gambar 1, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel

Hipotesis 2 : Motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel.

Hasil dan Pembahasan

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner ke Kantor PT. Wijaya Tour & Travel. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 22 Mei 2017 dan data diharapkan sudah dapat dikumpulkan kembali paling lambat tanggal 31 Mei 2017. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan sebanyak 60 Kuesioner. Kuesioner tersebut diberikan secara langsung di Kantor PT. Wijaya Tour & Travel. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung dengan tujuan agar tingkat pengembalian kuesioner tinggi. Setelah kuesioner dibagi maka peneliti memberikan jeda selama 1 minggu untuk para responden memberikan jawaban. Hal ini dikarenakan kesibukan para responden yang melakukan pekerjaannya. Setelah 1 minggu peneliti mengambil hasil kuesioner secara langsung dengan harapan bahwa tingkat pengembalian kuesioner tinggi.

Dari 60 kuesioner yang dibagi, tingkat pengembaliannya bisa mencapai 100%. Artinya semua kuesioner yang dibagi dapat terisi dan layak untuk diolah. Keseluruhan kuesioner yang diterima kemudian diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria yang ditetapkan. Kriteria responden yang diinginkan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel. Karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel sebanyak 60 orang karyawan.

Tabel 1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	60
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	60
Kuesioner yang dapat diolah	60
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Tingkat kuesioner yang dapat diolah	100%

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel. 60 Karyawan tersebut rata-rata sudah bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel selama lebih dari 3 bulan. Adapun sebaran 60 karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Karyawan dan Divisi PT. Wijaya Tour & Travel

No	Bagian/Divisi	Jumlah
1	Direktur	2 orang
2	Manajer	1 orang
3	Sekretaris Direktur	1 orang
4	Sekretaris Manajer	1 orang
5	Pendanaan dan Administrasi	5 orang
6	Organizer	3 orang
7	Pemasaran dan Pengembangan Bisnis	3 orang
8	Divisi Inbound	2 orang
9	Divisi Outbound	2 orang
10	Domestic Division	2 orang
11	Flight Division	3 orang
12	M.I.C.E Division	2 orang
13	Designer	3 orang
14	Ticket Seller	10 orang
15	Promoter	10 orang
16	Cleaning Service	4 orang
17	Kurir	2 orang
18	Security	4 orang
	Total Karyawan	60 orang

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 18 bagian/divisi di PT. Wijaya Tour & Travel. Adapun penjelasan dari masing-masing bagian tersebut sebagai berikut:

1. Direktur

PT. Wijaya Tour & Travel dimiliki oleh dua orang yaitu Dewi Gosal dan Hendrik Widiyanto yang bisa dikatakan sebagai direktur dari PT. Wijaya Tour & Travel. Adapun tugas dari direktur ini adalah untuk mewakili PT. Wijaya Tour & Travel untuk melakukan bisnis dengan perusahaan lain dan mewakili PT. Wijaya Tour & Travel dalam perkara pengadilan.

2. Manajer

PT. Wijaya Tour & Travel memiliki 1 orang manajer yang tugasnya adalah untuk membantu Direktur dalam mengatur PT. Wijaya Tour & Travel; mengatur strategi pelayanan/penjualan PT. Wijaya Tour & Travel; Membuat setiap prosedur, struktur perusahaan untuk mempermudah dalam mengatur keuangan dan pengembangan PT. Wijaya Tour & Travel; mengadakan rapat untuk evaluasi kinerja PT. Wijaya Tour & Travel.

3. Sekretaris Direktur

PT. Wijaya Tour & Travel memiliki 1 orang sekretaris direktur yang bertugas untuk membantu melayani dan mengatur jadwal direktur PT. Wijaya Tour & Travel.

4. Sekretaris Manajer

PT. Wijaya Tour & Travel memiliki 1 orang sekretaris manajer yang bertugas untuk membantu melayani dan mengatur jadwal manajer PT. Wijaya Tour & Travel.

5. Pendanaan dan Adiminstrasi

PT. Wijaya Tour & Travel memiliki 5 orang yang bekerja di bagian Pendanaan dan Administrasi. Adapun tugas dari bagian Pendanaan dan Administrasi adalah untuk mengelola kas kecil PT. Wijaya Tour & Travel; mengurus perpajakan baik pajak perusahaan maupun pajak penghasilan; melakukan pembayaran-pembayaran yang berkaitan dengan PLN, PDAM, Asuransi dll.

6. Organizer

PT. Wijaya Tour & Travel memiliki 3 orang yang bekerja di bagian organizer. Adapun bagian organizer bertugas untuk menganalisa setiap data dari public relation tentang setiap object wisata dan fasilitas yang tersedia; mempertimbangkan setiap perjanjian dari hotel, transport dll dan membuat sebuah paket wisata (waktu, tempat, harga, fasilitas, dll).

7. Pemasaran dan Pengembangan Bisnis

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 3 orang yang bekerja di bagian Pemasaran dan Pengembangan Bisnis. Adapun tugas dari bagian ini adalah untuk menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien; memastikan ketertiban, kelancaran dan keakuratan data administrasi pemasaran; dan menganalisa potensi pasar dan tren belanja customer dengan memperhatikan produk yang telah dihasilkan melalui analisa SWOT PT. Wijaya Tour & Travel.

8. Divisi Inbound

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 2 orang yang bekerja di divisi inbound. Adapun tugas dari divisi inbound ini adalah untuk menangani segala permintaan konsumen mengenai tur masuk negara tempat travel tersebut berada, serta pengurusan dokumen perjalanan konsumen tersebut. Konsumen utamanya biasanya adalah turis yang berasal dari luar negeri yang ingin melakukan perjalanan ke wilayah negara tempat travel tersebut berada.

9. Divisi Outbound

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 2 orang yang bekerja di divisi outbound. Adapun tugas dari divisi outbound ini adalah untuk menangani permintaan konsumen mengenai perjalanan yang akan dilakukannya dan pengurusan dokumen perjalanannya, hanya saja konsumen yang ditangani adalah berasal dari negara tempat travel tersebut berada yang akan melakukan perjalanan keluar dari wilayah negara tersebut.

10. Domestic Division

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 2 orang yang bekerja di divisi domestik. Adapun tugas dari divisi domestik ini adalah untuk menyediakan dan menangani permintaan konsumen mengenai perjalanan dalam negeri sendiri sesuai permintaan konsumen ataupun sesuai dengan paket yang telah tersedia.

11. Flight Division

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 3 orang yang bekerja di flight division. Adapun tugas dari flight division untuk melayani reservasi atau pemesanan tiket pesawat yang dikehendaki oleh konsumen yang akan melakukan perjalanan udara.

12. M.I.C.E. Division

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 2 orang yang bekerja di divisi M.I.C.E. Tugas dari divisi ini adalah untuk mengelola permintaan akan perencanaan dan pembuatan sebuah acara pertemuan, perjalanan insentif, ataupun pameran yang diminta oleh pihak konsumen.

13. Designer

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 3 orang bekerja di divisi designer. Adapun tugas di divisi ini adalah untuk mendesign layanan penjualan tiket via online; maintenance apabila ada perubahan strategi dari atasan; dan mengatur setiap strategi design untuk mendukung pemasaran

14. Ticket Seller

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 10 orang yang bekerja di bagian penjualan tiket dan bekerja dengan sistem shift. Adapun tugas di bagian ini adalah untuk melayani pelanggan mulai dari proses booking tiket, reservasi tiket sampai pemesanan sebuah paket tour.

15. Promoter

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 10 orang yang bekerja di bagian promoter. Pembagian pekerjaannya adalah 2 orang berada di kantor dan 8 orang merupakan pekerja lapangan. Agar adil maka diadakan rolling untuk yang bertugas di bagian kantor dan lapangan. Tugas dari promoter ini adalah mempromosikan setiap paket baru yang dirancang perusahaan; menarik konsumen untuk membeli paket tour di PT. Wijaya Tour & Travel; dan mampu mengatur strategi promosi paket wisata.

16. Cleaning Service

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 4 orang yang bekerja sebagai cleaning service yang bekerja dengan sistem shift. Tugas dari bagian cleaning service adalah untuk menjaga kebersihan lingkungan baik yang di dalam kantor maupun di luar kantor. Terkadang cleaning service juga menyiapkan hidangan bagi para karyawan.

17. Kurir

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 2 orang yang bekerja sebagai kurir. Adapun kurir bertugas untuk mengantarkan tiket yang dipesan oleh pelanggan dan minta diantar ke rumah pelanggan.

18. Security

PT. Wijaya Tour & Travel mempunyai 4 orang security yang bekerja secara sistem shift. Adapun tugas dari security adalah untuk menjaga keamanan lingkungan kantor dan menjaga setiap kendaraan dari para pekerja maupun pelanggan yang datang ke PT. Wijaya Tour & Travel.

Dari gambaran umum responden ini dapat diketahui mengenai profil responden yang berupa jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan lamanya bekerja di KAP tersebut. Berikut merupakan rincian responden.

Tabel 3
Profil Responden (N=60)

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	34	56,67%
Perempuan	26	43,33%
Pendidikan:		
S2	2	3,33%
S1	35	58,33%
D3	23	38,34%
Lama Bekerja:		
> 4 tahun	5	8,33%
> 1 - ≤ 4 tahun	36	60%
≤ 1 tahun	19	31,67%

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 56,67%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan orang yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel adalah laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan karena beberapa bagian pekerjaan di PT. Wijaya Tour & Travel dilakukan secara shift dan ada juga pekerjaan yang dikerjakan di lapangan (luar kantor). Dari tabel 3 juga dapat diketahui bahwa mayoritas jenjang pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel adalah S1, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 58,33%. Jenjang pendidikan D3 sebanyak 23 orang atau sebesar 38,34. Terakhir, jenjang pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,33%. Mayoritas lama bekerja dari para karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel adalah lebih dari 1 tahun sampai kurang dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perputaran karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel rendah, dengan kata lain banyak dari para karyawan yang merasa nyaman bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel.

Pengujian Hipotesis

Setelah data dari kuesioner diperoleh dan direkap dalam bentuk angka, maka langkah selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan MRA (Moderated Regression Analysis). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi atau perkalian antara dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang ingin diuji. Pernyataan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Tour & Travel. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT Wijaya Tour & Travel. Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Summary Model

Model	R Square	Adjusted R Square	Sig. F Change
1	0,215	0,194	0,001
2	0,753	0,712	0,000

Anova

Model	F	Sig.
1	12,474	0,001
2	24,007	0,002

Coefficient

Variabel	B	Sig.
Constant	9,643	0,002
GK	2,551	0,005
MI	3,512	0,003
GKMI	0,145	0,005

Hasil pada tabel 4 menunjukkan nilai R square sebesar 0,753 (75,3%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa 75,3 % dari kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan variabel interaksi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi intrinsik, sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model atau variabel lainnya di luar penelitian ini.

Dari uji ANOVA atau uji F diperoleh F hitung sebesar 24,007 dengan probabilitas 0,002. Dapat disimpulkan dari hasil uji F ini bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (GK), variabel interaksi antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan motivasi intrinsik (GKMI) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel karena nilainya $< 0,05$. Dari tabel 4.7 mengenai koefisien, dapat diketahui bahwa persamaan regresi setelah pengujian adalah $KK = 9,643 + 2,551GK + 3,512MI + 0,145GKMI$. Ringkasan mengenai pengujian hipotesis dapat dilihat di tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Unstandardized Coefficient (β)	Probabilitas	Keterangan
H1: Gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel	2,551	0,005	Didukung
H2: Motivasi intrinsik mempengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel	0,145	0,005	Didukung

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini didukung. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) hipotesis 1 sebesar 2,551, dengan tingkat probabilitas 0,005. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel, karena $p < 0,05$.

Hasil yang sama juga berlaku untuk hipotesis 2 dalam penelitian ini. Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini juga didukung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien (β) hipotesis 2 sebesar 0,145, dengan tingkat probabilitas 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel, karena $p < 0,05$.

Pembahasan Hipotesis

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini didukung. Hasil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi di PT. Wijaya Tour & Travel merupakan faktor penting dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan, yang nantinya akan berdampak pada kualitas kantor tersebut. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan konsiderasi cenderung untuk lebih dekat dengan bawahannya, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan selalu mengedepankan budaya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan budaya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Seorang pimpinan yang mampu mempengaruhi dan menanamkan rasa kepercayaan pada karyawannya maka akan mampu untuk mengarahkan karyawannya dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini pula yang diterapkan oleh pimpinan di PT. Wijaya Tour & Travel. Karyawan yang mempunyai rasa percaya terhadap pimpinannya maka dia akan cenderung untuk melakukan tugas sesuai yang diarahkan pimpinannya. Karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sebagai wujud rasa kepercayaan karyawan tersebut terhadap pimpinannya. Dalam hal ini manajer dari PT. Wijaya Tour & Travel dapat menerapkan gaya kepemimpinan konsiderasi dengan baik. Dalam memberikan perintah manajer PT. Wijaya Tour selalu memperlakukan karyawannya sebagai partner bukan sebagai bawahan. Seperti halnya pada saat pengambilan keputusan maka manajer PT. Wijaya Tour sebisa mungkin mendengarkan gagasan dari para karyawannya. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan merasa menjadi kesatuan dari perusahaan, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kinerjanya yang terbaik. Hal ini menjadi bukti bahwa pimpinan yang dapat mereapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka dia akan mampu untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawannya, sehingga akan menghasilkan produktivitas (kinerja) yang tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Hal ini

membuktikan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan, maka akan lebih memudahkan bagi para pimpinan untuk mengarahkan karyawannya dalam mencapai kinerja yang tinggi. Adanya motivasi intrinsik dapat dijadikan sebagai daya pendorong yang efektif bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, maka karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kualitas kinerja yang baik. Adanya dorongan dari dalam diri karyawan akan memudahkan bagi para pemimpin untuk lebih bisa mengarahkan karyawannya dalam mencapai produktivitas/kinerja yang tinggi. Hal ini pula yang terjadi di PT. Wijaya Tour & Travel. Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Wijaya Tour & Travel sudah memiliki motivasi intrinsik, yang bermacam-macam, misalnya motivasi untuk mendapatkan pengakuan, pencapaian, dan kemungkinan untuk maju dan berkembang. Adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini juga diperkuat dengan pola kepemimpinan konsiderasi yang diterapkan di PT. Wijaya Tour & Travel. Adanya pola kepemimpinan yang lebih mengutamakan pada kedekatan hubungan antara pemimpin dengan karyawannya, penghargaan terhadap gagasan karyawan dan rasa saling percaya antara pemimpin dan karyawan, lebih memudahkan bagi terciptanya kinerja yang tinggi.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel serta menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel. Peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini mendukung adanya pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan konsiderasi di PT. Wijaya Tour & Travel merupakan faktor yang penting dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel. Seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi dan menumbuhkan rasa kepercayaan pada bawahannya, maka dia akan mampu untuk mengarahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai rasa kepercayaan terhadap pimpinannya, maka dia akan cenderung untuk meningkatkan kinerjanya sebagai wujud rasa kepercayaan terhadap pimpinannya.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan konsiderasi dengan kinerja karyawan PT. Wijaya Tour & Travel. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh para karyawan, maka akan memudahkan pemimpin untuk mengarahkan karyawannya untuk dapat berkinerja dengan maksimal. Adanya motivasi intrinsik dari seorang karyawan akan menjadi pendorong bagi karyawan tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang lebih mengarah pada peningkatan kualitas kerja. Adanya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan di PT. Wijaya Tour & Travel memudahkan pemimpin untuk mengarahkan karyawan PT. Wijaya Tour & Travel untuk berkinerja dengan maksimal.

Daftar Pustaka

- [1] Woodbine, Gordon, F and Liu, Joanne (2010). Leadership Styles and the Moral Choice of Internal Karyawans. Journal Of Business Ethics and Organization Studies. Vol. 15. No. 1.
- [2] Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- [3] Sulton (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta. Jakarta. Universitas Islam negeri Syarif Hidayatullah.
- [4] Trisnarningsih, Sri (2007). Independensi Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar 26-28 Juli 2007.
- [5] Kusumawati, Ratna, 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Pascasarjana Undip : Semarang.
- [6] Sarita, J., dan Dian, A. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor. *Jurnal Manajemen*. Universitas Airlangga Surabaya.
- [7] Dessler, G (1992). *Manajemen Personalialia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- [8] Usman, H. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- [9] Nafisah, Durrotun (2005). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi empiris Pada Departemen Agama Kaupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang. Semarang. Universitas Diponegoro.
- [10] Darwito (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada RSUD Kota Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [11] Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [12] Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta