

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAV PROPERTY NAYOTAMA BINONG KABUPATEN TANGERANG

Fiki Nadilah Sania¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
¹fikinadilahs@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership on performance, work flexibility on performance, and determine the effect of leadership and work flexibility on employee performance at PT Jav Property Nayoama Binong, Tangerang Regency. The research method used in this study uses quantitative methods. This study took a sample of 82 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results showed that Leadership (X_1) and Work Flexibility (X_2) had a positive effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 16.621 + 0.538X_1 + 0.170X_2$. The correlation coefficient value or the level of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.708, meaning that it has a very strong relationship. The coefficient of determination or simultaneous influence is 50.1% while the remaining 49.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing proved that leadership has a significant positive effect partially on employee performance obtained $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8.983 > 1.664$), work flexibility has a significant positive effect partially on employee performance with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($8.964 > 1.664$), leadership and work flexibility together (simultaneously) affect employee performance with $F\text{count} > F\text{table}$ or ($62.464 > 3.11$).

Keywords : Leadership; Work Flexibility; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, fleksibilitas kerja terhadap kinerja, dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jav Property Nayoama Binong Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel sejumlah 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Fleksibilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,621 + 0,538X_1 + 0,170X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,708 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis terbukti Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($8,983 > 1,664$), Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung}$

> t-tabel (8,964>1,664), Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Fhitung > Ftabel atau (62,464 > 3,11).

Kata Kunci : Kepemimpinan; Fleksibilitas Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama, untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusia yang baik dan benar untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dan harapan perusahaan bisa tercapai. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu perusahaan maka dari itu, agar sebuah perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal perlu perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada sebuah perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan diantaranya ada faktor kepemimpinan dan fleksibilitas kerja.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin yang bertugas memberi pengarahan kepada anggotanya. Hal ini disebabkan karena pemimpin yang baik akan membawa anggotanya ke jalan menuju kesuksesan, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya, kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan pemimpin yang berlaku jujur dan adil terhadap karyawannya, oleh karena itu Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Dengan kata lain seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya, melalui komunikasi. Dengan sering berkomunikasi dengan karyawan, maka akan lebih mempermudah karyawan untuk mengerti Akan maksud dan tujuan yang pemimpin berikan dan dengan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan, bisa mencegah terjadinya perbedaan pendapat dan kesalahpahaman yang dapat menimbulkan kekacauan dalam suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT Jav Property Nayotama merupakan gaya kepemimpinan Laissez-faire, yaitu pemimpin yang

memberikan keleluasaan pada karyawan dan menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menyerahkan keputusan sepenuhnya ditangan karyawan hal tersebut terjadi karena belum adanya aturan baku yang diterapkan secara tertulis, maka hal tersebut mempengaruhi fleksibilitas kerja. Oleh karena itu tidak adanya ketegasan dari pemimpin dan aturan yang belum jelas mengenai target waktu yang harus dicapai, menjadikan karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab dan sikap disiplin dalam menjalankan perkerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terhadap kepemimpinan pada PT Jav Property Nayotama, terlihat bahwa pemimpin masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan yang masih belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan. Kondisi tersebut perlu mendapatkan sosok pemimpin yang berkompeten dalam membuat peraturan yang lebih tegas agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya menerapkan kerja sama yang baik dan juga inisiatif lebih yang ditunjukkan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Berikut adalah data Observasi pra riset pada PT Jav Property Nayotama mengenai kondisi gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
 Data Hasil Observasi Pra Riset Kepemimpinan

No	Indikator	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Responden
			Ya	Tidak Ya	Ya	Tidak Ya	
1	kompetensi	apakah saya berkompeten dalam tugas?		0%		0%	5
2	integritas	apakah saya dapat memperlakukan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja?		3%	0	6%	5
3	kebenaran	apakah saya memiliki keberanian menanggapi keluhan dengan cepat dan tepat?		3%		7%	5
4	kegagalan	apakah saya terpacu dalam mencari keberhasilan?		0%	2	0%	5

Sumber : Pra Riset Penelitian

Berdasarkan tabel 1.1 data pra riset kepemimpinan di atas bahwa pernyataan yang paling banyak menjawab tidak setuju yaitu pada indikator ketegasan dengan pernyataan pemimpin saya tegas di dalam mengatur bawahan yaitu sebanyak 80%, maka dapat diartikan pemimpin

pada perusahaan PT Jav Property kurang tegas dalam mengatur bawahannya.

Berdasarkan pra riset di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat permasalahan dari segi kurangnya ketegasan seorang pemimpin. seorang pemimpin perlu adanya ketegasan agar seorang karyawan dapat lebih teratur dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Fenomena lain yang terjadi di PT Jav Property Nayotama adalah tentang Fleksibilitas kerja. Jam kerja yang fleksibel memungkinkan orang untuk mengatasi kehidupan sehari-hari dengan lebih baik. seperti yang telah ditunjukkan oleh para peneliti sebelumnya, jam kerja yang fleksibel dapat berdampak positif pada sikap kerja seseorang. jam kerja apa yang bisa mereka mulai dan akhiri pekerjaan biasanya lebih puas dengan apa yang dilakukan. dalam penelitian ini, saya ingin mengetahui apakah jam kerja yang fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menyebabkan kinerja karyawan berimbas pada penurunan target penjualan dan pendapatan perusahaan. Maka, dari itu diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan khususnya di PT Jav Property Nayotama ditempat saya meneliti.

Fleksibilitas kerja dapat mendorong para karyawan agar mempunyai ide-ide kreatif dan inovatif dalam bekerja, sebagaimana mereka dapat mengatur sendiri pekerjaan apa yang mau mereka kerjakan dan selesaikan terlebih dahulu. Dengan demikian fleksibilitas kerja dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh pemimpinnya.

Dengan adanya pemimpin yang bisa memberikan kebebasan terhadap para karyawan. Oleh karena itu fleksibilitas kerja merupakan sistem pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengatur jam kerja yang di mana karyawan dapat memilih waktu yang sesuai untuk menyelesaikan jumlah target pekerjaannya, tetapi fleksibilitas kerja ini harus digunakan sebaik-baiknya agar target dapat tercapai sebagaimana target yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu menghasilkan manfaat dan tujuan bagi perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berikut adalah Data hasil target penjualan pada PT Jav Property Nayotama dari tahun 2020 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Hasil Pencapaian/Target Penjualan PT Jav Property Nayotama pada Tahun 2020-2022

No	N	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1		Penjualan/Tm	200	150	100
		Target Belum Tercapai	300	350	400
		Property/Tm	500	300	255
2		Target Belum Tercapai	120	150	225

Sumber: Data Target Penjualan PT Jav Property Nayotama 2022

Berdasarkan pada data tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa data target penjualan merupakan sebagai aspek penilaian kinerja karyawan PT Jav Property Nayotama. Pada periode 2020-2022 terdapat penurunan yang signifikan. Terlihat pada tahun 2020 target penjualan 200 Perumahan dan Property sejumlah 380 unit terjual, dengan sisa target yang belum tercapai sejumlah 300 unit perumahan dan 120 unit property, namun mengalami penurunan ditahun berikutnya yaitu pada tahun 2021 target penjualan Perumahan 150 perumahan dan 330 Property dengan sisa target yang belum tercapai sejumlah 350 unit perumahan dan 150 unit property, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2022 yaitu mencapai target penjualan 100 Perumahan dan 255 Property dengan sisa target yang belum tercapai sejumlah 400 unit perumahan dan 245 unit property. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Kepemimpinan memegang peranan utama yang krusial dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa menurut Robbins (2016 : 127) bahwa "Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin".

Kemudian Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas Kerja menurut Carlos dkk (Imam Wicaksono 2019) adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adanya kinerja karyawan yang baik Akan memiliki peran penting pada kemajuan perusahaan (Kristanti dan Pangastuti, 2019:33). Kinerja memiliki hubungan dengan aspek perilaku individu untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang ada. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, melainkan kemandirian dan konsistensi dengan nilai organisasi, disiplin serta adanya komunikasi dengan baik (Fattah, 2017:11).

Menurut Afandi (2018:68), kinerja merupakan hasil yang telah dicapai seroang karyawan berdasarkan standart atau ukuran yang berlaku pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja sebagai bentuk pemenuhan tanggungjawab dengan menetakan standar tertentu. Kinerja karyawan Akan maksimal apabila pihaknya memiliki keahlian tinggi dan bersedia bekerja karena pihaknya diberikan upah yang sesuai dengan perjanjian serta memilikiharapan untuk masa depan yang lebih baik (Hasim, 2019).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Ditambahkan kembali oleh Creswell (2016), dalam penelitian survei penelitian mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Maka berdasarkan hal tersebut penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk

mengembangkan dan menerapkan metode matematis, teori, serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Maka dari itu dapat disimpulkan dalam penelitian ini juga termasuk penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Jav Property Nayotama yang beralamatkan di Jl. Raya Binong Curug Ruko Griya Mas No. 3, Binong. Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Website :

<https://www.rumah.com/Javpropertynayotama>

Adapun waktu dilaksanakan penelitian ini disusun secara bertahap dimulai dari penyusunan proposal, uji coba alat ukur hingga pengambil data yang dimulai dari bulan Oktober 2022.

Populasi

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Berdasarkan pendapat Yusuf (2017:144), populasi adalah keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan PT Jav Property Nayotama pada tahun 2022 yang berjumlah 82 orang Sampel.

Berdasarkan dari penjelasan populasi maka dapat diambil suatu sampel untuk menguatkan penelitian. Maka sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017:81). Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi,. Istilah lain dari sampel jenuh adalah "sensus". Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dari seluruh jumlah populasi yang ada maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Jav Property Nayotama adalah perusahaan Developer dan Agen Property yang Didirikan Di Tangerang 11 Januari 2011 yang Beralamat Di Ruko Griya Mas No.3, Jalan Raya Binong Curug, Tangerang, Banten. Sebagai Agen

property yang beroperasi di wilayah Tangerang berpengalaman dalam bidang pemasaran baik rumah, apartemen , pergudangan , tanah , ruko dengan wilayah operasional Tangerang dan Jakarta.

Pemasarannya dilakukan dengan sistem langsung tatap muka dan online dan bekerja sama dengan rumah .com , rumah 123 , trovit yang secara online menjual produk pruduk yg diiklankan secara premium langsung menempati posisi tampilan online teratas sehingga sangat efektif dalam penjualan produk property.

Dalam melakukan usahanya PT Jav property Nayotama sebagai agen property bekerja sama dengan developer developer wilayah Tangerang dan Jakarta dalam memasarkan produk produk perumahan diantaranya developer Sinarmas Land Bsd, Paramount land, Sumarecon serpong, Purinusa jaya kusuma, Lippo Grup, Perumahan Buvana Tiga raksa, Perumahan Kitri Bakti Karawaci, Perumahan Binong One Residence Binong, Perumahan Aryana Karawaci, Perumahan Bukit Hijau Karawaci, Perumahan Golden Park 3, Perumahan Gading Village Pamulang, Perumahan Emerald residen sepatan, dan Apartemen Episentrum sepatan.

Legalitas Agen property Jav Property sudah menjadi anggota Arebi Banten dan aktif dalam kegiatan organisasi asosiasi Real Estate Broker Indonesia (AREBI). Agen Property Jav Property telah bekerja sama dalam pembiayaan KPR Hampir seluruh Bank yang memberikan pembiayaan KPR.

Seiring peningkatan perkembangan property permintaan yang semakin meningkat PT Jav property Nayotama mencoba mulai membangun perumahan di daerah legok pertama kali dibangun Tahun 2009 sebanyak 25 Unit.

Proyek proyek perumahan didukung oleh Bank BTN Cabang Kebon Jeruk dalam pembiayaan pembangunan Kontruksi dan KPR. Perumahan Yang Pernah Dibangun diantaranya, Perumahan Cluster Palasari, Perumahan Cluster Kemuning Legok, Perumahan Cluster Kemuning Residen Legok, Perumahan Binong Baru Karawaci, Perumahan Taman Angrek Pamulang, Perumahan Flora Permata Legok, Perumahan Mekar Baru Balaraja.

PT Jav Property Nayotama telah berpengalaman dibidang pembangunan dan pemasaran perumahan dimana rumah yang dibangun dan dijual seluruhnya habis terjual dan

pembangunan selesai tepat waktu serah terima kepada pembeli rumah.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.21
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,658	2,535			1,837	,070		
TOTALGP	,336	,070	,434		4,769	,000	,593	1,685
TOTALFX	,447	,084	,431		4,746	,000	,593	1,685

a. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,658 + 0.336X_1 + 0.447X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,658 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai proses Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,658 *point*.
- Nilai 0.336 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Fleksibilitas Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variable Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada proses Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.336 *point*.
- Nilai 0.447 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kualitas Fleksibilitas Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada proses Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.447 *point*.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi penelitian ini dapat dilihat pada *output* SPSS berikut ini:

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi

		TOTALGP	TOTALFX	TOTALKK
TOTALGP	Pearson Correlation	1	,638*	,709*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	82	82	82
TOTALFX	Pearson Correlation	,638*	1	,708*
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	82	82	82
TOTALKK	Pearson Correlation	,709*	,708*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	82	82	82

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel Kepemimpinan dengan proses Kinerja Karyawan sebesar 0.709 masuk pada kategori “kuat”. Sedangkan nilai korelasi antara Fleksibilitas Kerja dengan proses Kinerja Karyawan sebesar 0.708 masuk pada kategori “kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel

Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) Terhadap Proses Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.603	2.877

a. Predictors: (Constant), TOTALFX, TOTALGP

b. Dependent Variable: TOTALKK

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dan Fleksibilitas Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel proses Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,3% sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, berikut ini:

Tabel 4.29
 Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan (X₁), Fleksibilitas Kerja (X₂) Terhadap Proses Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.141	2	517.071	62.464	.000 ^b
	Residual	653.956	79	8.278		
	Total	1688.098	81			

a. Dependent Variable: TOTALKK

b. Predictors: (Constant), TOTALFX, TOTALGP

Sumber: Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 62,464 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,11 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan menentukan F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, dimana jumlah k (jumlah variabel) dan n (jumlah sampel) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dimana:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2; \quad df_2 = n - k = 82 - 3 = 79$$

F_{tabel} = t (a ; df₁ ; df₂) = (0,05 ; 2 ; 79) maka didapat F_{tabel} = 3,11 sehingga F_{hitung} (62,464) > F_{tabel} (3,11), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja terhadap proses Kinerja Karyawan PT Jav Property Nayotama..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jav Property Nayotama, sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,265 + 0,549X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,983 > 1,664). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Jav Property Nayotama.
- b. Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,221 + 0,734X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,708 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,501 atau sebesar 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,964 > 1,664). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jav Property Nayotama.
- c. Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,658 + 0,336X_1 + 0,447X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,708 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, seluruh variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,613 atau 61,3% sedangkan sisanya sebesar

38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($62,464 > 3,11$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian pada PT Jav Property Nayotama, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Jav Property Nayotama dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi.
- b. Penelitian ini hanya memfokuskan Kepuasan konsumen pada PT Jav Property Nayotama.
- c. Peneliti ini hanya mengambil sampel 82 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain seperti menambahkan variabel lainnya sehingga lebih akurat.
- d. Periode penelitian relatif singkat sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.
- e. Masih terdapat jawaban kuesioner yang konsisten yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terdapat pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jav Property Nayotama, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengolahan variabel X_1 (Kepemimpinan) yang didapat, hasil terendah dari para responden yang menjawab kurang setuju terdapat pada indikator Kemampuan Memotivasi atau nomor 4 (Pimpinan saya memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus), dimana hanya mencapai rata-rata score 3,78. Sarannya pemimpin perusahaan lebih memperhatikan lagi apresiasinya terhadap bawahan.
- b. Dari hasil pengolahan variabel X_2 (Fleksibilitas Kerja) yang didapat, hasil terendah dari para responden yang menjawab kurang setuju terdapat pada indikator Fleksibilitas waktu atau nomor 1 yaitu (Tidak ada tuntutan durasi pekerjaan yang saya lakukan) dimana hanya mencapai rata-rata score 3,70. Sarannya perusahaan harus bisa membuat kebijakan terkait waktu pekerjaan.

Dari hasil pengolahan variabel Y (Kinerja Karyawan) yang didapat, hasil terendah dari para responden yang menjawab kurang setuju terdapat pada indikator Disiplin Kerja yaitu pada point kuesioner (karyawan selalu hadir tepat waktu) dimana mencapai rata-rata score terendah 4,00. Sarannya karyawan diharapkan dapat lebih memperhatikan waktu terkait kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Agus, S. B. (2016). Transformational Leadership. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- [3] Agushinta, L. &. (2016). Pengaruh Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik, 2(2), 287-295.
- [4] Ahmad, T. (2016). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju, Bandung: Universitas Tanjung Pura.

- [5] Ali, M. (2018). Asset Liability Management: Menyiasati Risiko Pasar Dan Risiko Operasional Dalam Perbankan. Jakarta: Pt. Elex Media Komputindo.
- [6] Arini, L. (2019). Flexible Work Arrangement.
- [7] Bangun, Wilson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [8] Carlson, D. S. (2019). The Relationship Of Schedule Flexibility And Outcomes Via The Workfamily Interface.
- [9] Carlson, D. S. (2019). The Relationship Of Schedule Flexibility And Outcomes Via The Workfamily Interface. Journal Of Managerial Psychology, Vol.25 No.4, 330-355.
- [10] Creswell, J. (2015). Research Design. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.