

PENGARUH PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI JAKARTA

Siti Nur Qonita*, Triyuni Soemartono, Jubery Marwan

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Bearagama), Jakarta, Indonesia
sitinurqonita2@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence on the influence of flexible work arrangements, emotional intelligence, and work competence on employee performance at the Tourism and Creative Economy Office of DKI Jakarta Province. Changes in work patterns and increasing performance demands in the public sector require organizations to manage human resources in a more adaptive and professional manner. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 75 employees as research respondents. The research instruments were developed using a Likert scale to measure each research variable. The collected data were analyzed using statistical techniques to examine the relationships and effects among variables. The results indicate that flexible work arrangements have a positive and significant effect on employee performance, suggesting that work flexibility enhances employee effectiveness and productivity. Furthermore, emotional intelligence and work competence were also found to have positive and significant influences on employee performance. These findings emphasize that the implementation of flexible work systems, supported by strong emotional intelligence and adequate work competence, plays a crucial role in improving employee performance in the public sector, particularly within the Tourism and Creative Economy Office of DKI Jakarta Province.

Keywords: Flexible Work Arrangements; Emotional Intelligence; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengaturan kerja fleksibel, kecerdasan emosional, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Perubahan pola kerja dan tuntutan kinerja sektor publik menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 pegawai sebagai responden penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Selain itu, kecerdasan emosional dan kompetensi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan sistem kerja yang fleksibel, didukung oleh kecerdasan emosional dan kompetensi kerja yang memadai, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik, khususnya di lingkungan Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

Kata kunci: Pengaturan Kerja Fleksibel; Kecerdasan Emosional; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dimasa teknologi 4.0 seperti saat ini menimbulkan dampak positif bagi berbagai kalangan dengan kemudahan

dalam hal mengakses sebuah informasi dimanapun dan kapanpun. Perkembangan teknologi telah memunculkan fenomena baru yang mampu mempengaruhi sistem kerja

yang telah diterapkan di kalangan Aparatur Sipil Negara (Apparatus, 2019). Menurut Kossek et al., 2015, flexible working arrangement (FWA) di Negara maju akan memberikan dampak positif namun apabila diterapkan di Negara berkembang akan memberikan dampak negatif. Menurut Lawis (2013), flexible working arrangement (FWA) adalah jadwal yang memungkinkan karyawan dapat mengatur fleksibilitas jam kerjanya dengan tanggung jawab pribadi mereka seperti berapa lama, di mana, dan kapan mereka mulai bekerja.

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres) No. 21/2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Aparatur Sipil Negara. Perpres tersebut ditujukan bagi aparatur sipil negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), baik di instansi pusat ataupun instansi daerah. Melalui kebijakan ini diharapkan meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan untuk memberikan kepastian hukum terhadap fleksibilitas kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara serta dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (disparekraf) Provinsi DKI Jakarta sebagai pengampu urusan pariwisata dan ekonomi kreatif merupakan salah satu Perangkat Daerah (PD) yang dikecualikan dari sektor pelayanan publik. Setelah dihantam pandemi covid-19 sektor Industri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif kembali bergeliat ditunjukkan dengan pola revenge tourism berarti kesempatan bagi orang-orang untuk mengakses kembali kebebasan mereka dan menjelajahi bagian dunia yang

tidak dapat diakses sebelumnya. Istilah ini mengacu pada lonjakan permintaan perjalanan dan event kreatif karena orang-orang berusaha untuk mengganti waktu dan kesempatan yang hilang selama periode *lockdown*. *Revenge Tourism* adalah fenomena yang dipicu oleh emosi manusia, pengelola destinasi hingga *event organizer* melakukan *reorganizing* institusinya. Hal ini dilakukan dalam rangka menyiapkan dibukanya kembali keran pariwisata di Indonesia melalui pelonggaran pencegahan Covid-19.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui Disparekrafpun tidak ketinggalan untuk kembali bergeliat membangkitkan industri pariwisata dan ekonomi kreatif melalui berbagai event pariwisata dan ekonomi kreatif. Tercatat sepanjang tahun 2022 hingga Agustus 2023 sebanyak 235 event baik internasional maupun lokal telah meningkatkan sektor pariwisata maupun ekonomi kreatif di Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan data event tersebut 70% diadakan diluar hari kerja yaitu hari sabtu dan minggu. Bergeliatnya industri pariwisata dan ekonomi kreatif berbanding terbalik dengan kecerdasan emosional, kinerja pegawai dan kompetensi kerja Disparekraf yang mengalami penurunan, hal ini dapat dibuktikan dengan menurunnya tingkat kompetensi pegawai untuk menyelesaikan tugas harian pegawai seperti administrasi pertanggung jawaban keuangan dan administrasi serta penurunan kinerja pegawai berkaitan dengan keterlambatan pelaporan kegiatan baik administrasi maupun keuangan yang sudah diselenggarakan. Akibat jam kerja yang berlebihan yaitu jam kerja diluar waktu yang sudah ditentukan pada pukul

07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB serta pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja yaitu sabtu dan minggu, tidak dapat dipungkiri juga beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) Disparekraf merasakan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, beberapa faktor yang dicurigai berpengaruh diantaranya pola jam kerja yang diterapkan oleh Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, ketidakseimbangan emotional pegawai (stress kerja) yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan serta kompetensi kerja berkaitan dengan pemahaman pegawai mengenai tanggung jawab dalam bekerja serta kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diharapkan meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dan untuk memberikan kepastian hukum terhadap fleksibilitas kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara serta dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.

Penelitian mengenai Pengaturan Kerja Fleksibel (*Flexible Working Arrangement*) dilakukan oleh Fadhila Saifullah (2020) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *flexible work arrangement* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 35 responden Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *flexible working arrangement* tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Marina et al, (2021) dengan judul Strategi Penerapan Flexible Working Arrangement Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Perhubungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi penerapan pengaturan kerja yang fleksibel pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Perhubungan selama pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari wawancara dan pengisian angket, observasi, dokumentasi serta didukung pula dengan data sekunder yang diperoleh dari website dan arsip terkait yang dapat diakses. Penelitian ini dilakukan di Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Perhubungan. Dalam penelitian ini melibatkan 85 karyawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang dibagikan. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Penerapan Strategi Flexible Working Arrangement di Masa Pandemi pada Biro Kepegawaian dan Organisasi berjalan efektif dibuktikan dengan hasil uji korelasi pearson product moment.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang bertujuan untuk memberikan kontribusi kajian mengenai Aparatur Sipil Negara dan dapat memberikan kontribusi kepada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berupa masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif karena data yang terbentuk berwujud dalam bentuk angka yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik guna menguji pengaruh variabel independen yaitu pengaturan kerja fleksibel, kecerdasan emosional dan kompetensi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh populasi, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian kuantitatif diantaranya untuk pengembangan model matematis karena penelitian kuantitatif tidak sekadar menggunakan teori yang diambil lewat kajian literatur dan teori. Tetapi juga pentingnya membangun hipotesa yang memiliki keterkaitan dengan fenomena yang

akan diteliti. Penelitian ini digolongkan ke dalam jenis *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud untuk menguji dan menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menjawab pertanyaan kuesioner (Santoso, 2019). Sumber data sebagai responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan data sekunder diperoleh dari website dan arsip-arsip terkait yang dapat diakses berupa buku, jurnal dan lainnya yang berkaitan dengan variabel independent Pengaturan Kerja Fleksibel, Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, beberapa pengujian yang harus dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolineritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, serta uji statistik pengaruh langsung dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil data kuesioner diolah dengan software SPS 2024

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

konsistensi hasil yang diperoleh. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Pada penelitian ini untuk memperoleh r tabel diperoleh dengan rumus $N-2$ atau $75 - 2 = 73$ maka diperoleh r tabel 0,227.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson. Korelasi Pearson dihitung untuk mengetahui apakah suatu instrument atau indikator pada variabel pengukuran valid dengan ukuran

Uji Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Pengaturan Kerja Fleksibel	16	0,666	Reliabel
Kecerdasan Emosional	23	0,660	Reliabel
Kompetensi Kerja	14	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai	14	0,624	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Hasil Uji Reliabilitas dari nilai keseluruhan cronbach's alpha setiap variable menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih besar ≥ 0.6 maka dapat dinyatakan semua variabel ini reliable dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolomogrov-smirnov karena sampel yang diujikan pada 75 sampel.

Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat nilai signifikansi kriterianya adalah nilai signifikan untuk uji harus lebih besar $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel Kolmogrov-Smirnov di atas menunjukan bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11755221
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.063
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengaturan Kerja Fleksibel	.987	1.013

Kecerdasan Emosional	.985	1.015
Kompetensi Kerja	.997	1.003

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Dari Hasil uji multikolinieritas di atas diperoleh nilai tolerance untuk variabel Pengaturan Kerja Fleksibel 0,9817, Kecerdasan Emosional 0,985 dan Kompetensi Kerja 0,997 dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai tolerance > 10 dan nilai VIF untuk Pengaturan Kerja Fleksibel 1,013, Kecerdasan Emosional 1,015 dan Kompetensi Kerja Uji Auto Korelasi

1,003 > 10. Data statistik menunjukkan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1, serta batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621.605	1.576	1.921

Sumber: Olah Data SPSS (2024)

Hasil statistik menunjukkan nilai *Durbin-Watson* sebesar $d = 1,921$ nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%. Jumlah sampel sebesar $n=75$ dan jumlah variabel independen ($k=3$), maka di daftar tabel *Durbin-Watson* didapatkan nilai $dL =$

1,561 dan $du = 1,662$. Oleh karena ($Du < d < 4 - du$) nilai *Durbin-Watson* lebih besar dari batas atas $du = (1,662 < 1,921)$ dan kurang dari $4 - 1,662 (4 - du) = 2,388$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Tabel 5 Pengambilan Keputusan Uji *Durbin-Watson*

Hipotesis Nol	Jika	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dL$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$dL \leq d \leq du$	<i>No Decision</i>
Tidak ada autokorelasi negatif	$4 - dL < d < 4$	Tolak
Tidak ada autokorelasi negatif	$4 - du \leq d \leq 4 - dL$	<i>No Decision</i>
Tidak ada auto korelasi positif atau negatif	$du < d < 4 - du$	Tidak ditolak

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	
				Beta	Sig.
Model B		Std. Error		t	
1	(Constant)	10.841	5.739	1.889	.063
	Pengaturan Kerja Fleksibel	.005	.052	.012	.918
	Kecerdasan Emosional	-.069	.045	-.178	.131
	Kompetensi Kerja	-.037	.041	-.103	.377

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glesjer adalah Jika nilai Signifikansi (Sig) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi sedangkan Jika nilai Signifikansi (Sig) <

0.05 maka terjadi gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji glesjer diperoleh nilai signifikansi variabel Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1)= 0,063, variabel Kecerdasan Emosional (X_2)= 0,918 Dan variabel Kompetensi Kerja (X_3)=0,377. Menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Statistik Pengaruh Langsung

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,228	9,094	1,675	,098					
	TOTAL_X1	,239	,084	2,844	,006	,304	,320	,287	,987	1,013
	TOTAL_X2	,072	,075	,104	,981	2,65	,113	,097	,875	1,143
	TOTAL_X3	0,400	,111	,386	,3602	<,001	4,24	,393	,363	1,129

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 15.228 konstanta yang bernilai positif ini menandakan bahwa apabila terdapat

variabel Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kompetensi Kerja (X_3) maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15.228
2) Koefisien regresi Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1) 0.239 yaitu jika variabel

Pengaturan Kerja Fleksibel meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kompetensi Kinerja (X_3) adalah 0, maka variabel Pengaturan Kerja Fleksibel memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.239.

- 3) Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X_2) adalah 0.72, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1) dan Kompetensi

Kinerja (X_3) adalah 0, maka kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.72.

- 4) Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X_3) adalah 0.400, artinya jika variabel Kompetensi Kinerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1) dan variabel Kecerdasan Emosional (X_2) adalah 0, maka kompetensi kinerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.400.

Uji T

**Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.121	1.594		1.330	.188
Pengaturan Kerja Fleksibel	.260	.104	.228	2.495	.015
Kecerdasan Emosional	.289	.074	.368	3.895	.000
Kompetensi Kerja	.318	.096	.335	3.324	.001

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

1. Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $2,495 > 1,994$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, Nilai t hitung $3,895 > 1,994$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Y).

3. Pengaruh Kompetensi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa, nilai t hitung $3,324 > 1,994$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kompetensi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.844	3	96.281	38.774	.000 ^b
	Residual	176.303	71	2.483		
	Total	465.147	74			

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel di atas diperoleh F hitung sebesar $38,774 > 2,73$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat Uji Determinasi

dikatakan pengaturan kerja fleksibel (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan kompetensi kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.605	1.576

Sumber: Olah Data SPSS, (2024)

Dari data statistik diperoleh nilai 0,621. Artinya, variabel Pengaturan Kerja Fleksibel (X_1), Kecerdasan emosional (X_2) dan Kompetensi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dilihat

berdasarkan data regresi yang telah dianalisis sebelumnya. Temuan penelitian menunjukkan *time flexibility*, *timing flexibility* dan *place flexibility* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dilihat berdasarkan data regresi yang telah dianalisis sebelumnya. Berdasarkan penelitian, kesadaran diri, pengaturan diri, optimis, mengenali emosi orang lain (empati) dan keterampilan sosial ternyata berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Kompetensi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini tercermin

berdasarkan data regresi yang telah dianalisis sebelumnya.

Penelitian ini membuktikan pengetahuan individu, keterampilan individu dan sikap kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan tiga variabel X yang diuji terhadap variabel Y, variabel pengaturan kerja fleksibel, kecerdasan emosional dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, saran yang dapat dilakukan pada penelitian ini adalah perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan untuk menemukan adanya faktor-faktor lain diluar Pengaturan Kerja Fleksibel, Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja yang lebih signifikan berpengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai seperti faktor Motivasi, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan serta Disiplin Kerja. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian dapat lebih luas dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

Alifyanti Hidayah, A. A. N., Kartar Singh, J. S., & Alisa Hussain, I. (2021). Impact of Flexible Working Arrangements in the Public Sector in Indonesia. *International Journal Use the "Insert Citation" button to add citations to this document. of Human Resource Studies*, 11(2), 38. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18>

Theodora Monica Ervira Gunawan¹, Rosaly Franksiska². 2020. The Influence Of Flexible Working

458

Asrori, M. 2009. Psikologi Pembelajaran. Bandung: Wacana Prima

Fadhila Saifullah.2020. Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi.<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/bisnis/indexDOI:10.21043/bisnis.v8i1.7045>

Goleman, Daniel. 2005. Emotional Intelligence, terj. T. Hermaya, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

IK Ardana, N. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Mangkunegara.A.P. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Marina¹, Marini Noviaty², Nurbaeti³, Irma Wati⁴ dan Sugeng Santoso⁵. 2021. Strategi Penerapan Flexible Working Arrangement Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Perhubungan. <https://publikasi.mercubuana.ac.id>

Moeheriono. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia

Olivia Winda Ony Panjaitan¹, Debora Tambunan², Lisa Harry Sulistiyowati³. 2022. Peran job satisfaction dalam memediasi pengaruh flexible working arrangements terhadap employee performance selama masa pandemi covid-19.<https://journal.feb.unmul.ac.id>

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable.

- Procuratio: Jurnal Ilmiah
Manajemen 308 Vol 8. No. 3,
September 2020 (308-321) e-ISSN
2580-3743.
<https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id>.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja.
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia. Jakarta:
Salemba Empat
- Wulandari, Burhanuddin, Nuryanti
Mustari.2021. Pengaruh
Kecerdasan Emosional
Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Kecamatan Sape Kabupaten Bima
[https://journal.unismuh.ac.id/index
.php/kimap/index](https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index)