



Pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)

Aurannisa Fadia

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Penulis Korespondensi: aurannisafadd31@gmail.com

Abstract. *This study is driven by the pivotal roles of Flexible Working Arrangements (FWA) and Work Motivation in enhancing Employee Performance within the Bank Indonesia Employee Welfare Foundation (YKKBI). The research aims to evaluate both the individual and combined impacts of FWA and Work Motivation on staff performance. Utilizing a quantitative framework, primary data were gathered through questionnaires and direct observations. A census/saturated sampling technique was employed, involving the entire population of 97 employees as respondents. The collected data were processed using multiple linear regression analysis via statistical software. Empirical findings reveal that FWA significantly boosts employee performance ($t\text{-count } 5,434 > t\text{-table } 1,985$). Similarly, Work Motivation demonstrates a significant positive effect on performance ($t\text{-count } 4,556 > t\text{-table } 1,985$). Simultaneously, the F-test yields an $F\text{-count of } 58,509 > f\text{-table } 3,09$, with a coefficient of determination (R^2) of 0,555. This indicates that 55,5% of the variance in employee performance is explained by the two independent variables, while external factors account for the remaining 44,5%. Overall, the study confirms that implementing flexible working options alongside elevated work motivation effectively optimizes employee performance.*

Keywords: *Bank Indonesia; Employee Performance; Flexible Working Arrangement; Multiple Linear Regression; Work Motivation.*

Abstrak. Urgensi peran *Flexible Working Arrangement (FWA)* dan Motivasi Kerja dalam memacu Kinerja Karyawan di lingkungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI) menjadi pijakan utama riset ini. Kajian ini diorientasikan untuk menguji serta mengevaluasi dampak parsial maupun simultan dari variabel *FWA* dan Motivasi Kerja terhadap pencapaian kinerja staf. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mengandalkan angket dan pengamatan langsung sebagai instrumen pengumpulan data. Melalui teknik sampel jenuh, seluruh populasi yang berjumlah 97 pegawai dilibatkan sebagai responden. Pengolahan data dilakukan melalui regresi linear berganda menggunakan bantuan program statistik SPSS. Temuan empiris mengonfirmasi bahwa *FWA* memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} 5,343 > t_{tabel} 1,985$). Kondisi serupa dijumpai pada Motivasi Kerja yang turut terbukti memengaruhi kinerja secara positif serta signifikan ($t_{hitung} 4,556 > t_{tabel} 1,985$). Secara bersama-sama pengujian statistik menghasilkan $f_{hitung} 58,509 > f_{tabel} 3,09$, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,555. Hal ini menandakan bahwa 55,5% variabilitas kinerja karyawan ditentukan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan 45,5% sisanya dipengaruhi faktor luar. Kesimpulannya, integrasi skema kerja fleksibel dan penguatan motivasi terbukti mampu mengoptimalkan performa karyawan secara substansial.

Kata Kunci: Bank Indonesia; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pengaturan Kerja Fleksibel; Regresi Linear Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Inovasi pengelolaan sumber daya manusia di dunia kerja Indonesia terus berkembang pesat, dengan produktivitas pegawai sebagai faktor utama keberhasilan organisasi. Tingkat produktivitas ini ditentukan oleh kombinasi unsur dari dalam diri berupa kapabilitas serta motivasi, ditambah elemen luar seperti sistem organisasi dan atmosfer tempat kerja (Prabaswara et al., 2025). Perkembangan teknologi informasi memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa terikat waktu dan tempat tradisional. Seiring kemajuan teknologi informasi yang membebaskan pekerjaan dari batasan ruang dan waktu, dorongan karyawan untuk

memiliki fleksibilitas kerja demi menjaga keseimbangan peran profesional dan personal pun makin meningkat. Menjawab kebutuhan ini, banyak perusahaan khususnya pascapandemi mulai mengadopsi *Flexible Working Arrangement (FWA)* guna memberikan keleluasaan Lokasi dan jam kerja demi mendongkrak produktivitas sekaligus *work-life balance* (Falah et al., 2025).

Terdapat faktor internal dan eksternal yang menentukan tinggi rendahnya motivasi karyawan pada pola kerja masa kini. Kebutuhan personal, target individual, ekspektasi, dan rasa puas atas hasil kerja menjadi bagian dari faktor internal, sedangkan faktor eksternal terdiri atas ekosistem tempat kerja, dinamika sosial, figur pemimpin, serta sistem insentif (Tiyas, 2025). Perbedaan kombinasi faktor-faktor ini pada tiap personil menuntut manajemen untuk lebih cermat mengenali karakter anggotanya. Komitmen, kegigihan, dan spirit tinggi dalam menyelesaikan target perusahaan merupakan cerminan nyata dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Syahputra & Ikhrum, 2024). Oleh sebab itu, aspek krusial yang memegang peranan paling dominan adalah motivasi kerja karyawan berperilaku di tempat kerja, termasuk dalam aspek tanggung jawab, disiplin, dan upaya kerja.

Namun, penerapan *Flexible Working Arrangement* di Indonesia masih menghadapi beberapa kendala. Tidak setiap perusahaan dapat menangani sistem kerja fleksibel dengan baik, khususnya dalam hal pengawasan, koordinasi, dan komunikasi antar karyawan (Saputro & Oetomo, 2023). Menurut penelitian De Menezes dan Kelliher (2011), dari 148 studi yang ditinjau, literatur tentang pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* terhadap kinerja bisnis belum menawarkan kesimpulan yang pasti dan perlu di kaji ulang. Hubungan antara model kerja fleksibel dan kinerja karyawan masih belum diketahui karena hasil penelitian saat ini belum dapat dipastikan (Azza & Hendriani, 2023).

Selain itu, masih ada fenomena bahwa mayoritas karyawan belum memiliki tingkat motivasi kerja yang kuat. Rendahnya berbagai faktor seperti burnout, kurangnya apresiasi, dan minimnya dukungan organisasi dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Keadaan ini berpengaruh pada berkurangnya motivasi kerja, partisipasi karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Hasil studi ini membuktikan bahwa dorongan internal karyawan memegang peranan krusial terhadap kualitas output mereka, sehingga saat motivasi berkurang kinerja karyawan juga cenderung menurun (Syahputra & Ikhrum, 2024). Organisasi juga perlu memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan agar kebutuhan serta harapan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Ketika karyawan tidak merasakan kenyamanan atau merasa kurang dihargai, maka cenderung kesulitan dalam mengembangkan serta mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kondisi ini secara langsung dapat mengganggu fokus

dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas (Arnaldo & Andani, 2021). Perusahaan bisa meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan makna kerja, kesempatan berkembang, serta memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas, hal ini berkontribusi pada terciptanya persepsi di kalangan staf bahwa kontribusi profesional mereka memiliki signifikansi serta tujuan yang jelas, sehingga karyawan merasa bahwa kerja mereka memiliki tujuan yang jelas. Di sisi faktor eksternal, seperti kompensasi yang memadai, bonus, dan suasana kerja yang mendukung juga perlu diperhatikan agar karyawan tetap terdorong secara eksternal (Farhan Azfa & Solihah, 2025).

Dalam menentukan lokasi pada penelitian ini, peneliti memilih organisasi yang telah melaksanakan *Flexible Working Arrangement (FWA)* dalam sistem kerja karyawannya, salah satunya dari segi pengaturan waktu serta pola kerja yang lebih fleksibel. Berdasarkan observasi awal, Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI) memenuhi kriteria tersebut. Hasil wawancara dengan bagian kepegawaian mengungkapkan (1) Penerapan *FWA* telah dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan kerja yang lebih fleksibel dan dinamis; (2) Terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja dan koordinasi antar karyawan dalam pelaksanaannya.

Sejumlah literatur terdahulu telah mengeksplorasi berbagai variabel yang menentukan kinerja karyawan dan hubungannya dengan motivasi serta *Flexible Working Arrangement* pada sebuah perusahaan, namun hasilnya masih menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Penelitian (Fitrianti & Eryandra, 2025), yang menyatakan bahwa kedua variabel sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sudut pandang berbeda ditemukan oleh (Putri, 2021), yang menunjukkan bahwa regulasi kerja fleksibel (*Flexible Working Arrangement*) tidak membawa dampak krusial bagi produktivitas Kinerja Karyawan, meskipun penelitian (Firya & Hadi Sucipto, 2024) yang mengonfirmasi bahwa dorongan kerja internal pun tidak memperlihatkan efek nyata terhadap hasil Kinerja Karyawan. Perbedaan dalam temuan penelitian mengindikasikan adanya research gap yang perlu diisi, terutama terkait konsistensi dampak Motivasi Kerja dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Karyawan di berbagai perusahaan.

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan tersebut, riset ini diorientasikan untuk menguji serta mengukur besaran dampak *Flexible Working Arrangement (FWA)* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI). Melalui analisis ini, diharapkan terciptanya wawasan yang lebih komprehensif mengenai pola interaksi serta korelasi di antara variabel-variabel tersebut, sebagaimana tercermin dalam judul penelitian: “Pengaruh *Flexible Working Arrangement*

(FWA) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)”. Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian ini meliputi: (1) apakah *Flexible Working Arrangement (FWA)* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI); (2) apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI); dan (3) apakah *Flexible Working Arrangement (FWA)* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI). Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* secara parsial terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI).

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi *FWA* menggambarkanannya sebagai “*work practices arranged outside the traditional way of working*” atau “praktik kerja yang diatur di luar cara kerja tradisional” (Falah et al., 2025). Skema *Flexible Working Arrangement (FWA)* merupakan regulasi korporasi yang memberikan wewenang penuh kepada karyawan untuk mengatur jadwal, lokasi, hingga jam kerja mereka secara mandiri. Kebijakan ini tidak sekedar berfungsi sebagai instrumen pendukung terwujudnya *work-life balance* bagi pegawai, tetapi juga menjadi strategi bagi organisasi untuk membangun atmosfer kerja kondusif (Stefanya & Winarto, 2025).

Menurut Hasibuan (2020), motivasi merupakan stimulus atau dorongan yang diberikan untuk menimbulkan semangat kerja individu. Adanya motivasi memacu staf untuk menyelesaikan tugas secara maksimal sekaligus berpartisipasi aktif dalam mewujudkan sasaran perusahaan (Hasica et al., 2023). Teori Maslow yang terkadang disebut sebagai teori motivasi Maslow adalah hasil studi Abraham H. Maslow dan dijelaskan dalam buku dalam buku “*Motivation and Personality*”. Kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi kebutuhan mendasar, sementara sisanya termasuk dalam kategori kebutuhan sekunder (Farhan et al., 2023).

Menurut Mathis dan Robert, kinerja karyawan dapat diukur dari mutu serta volume hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat presensi, hingga kemampuan berkolaborasi dalam tim (Radiva Dianda Zahra Putri et al., 2024). Sementara itu, Adhari (2020)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil penyelesaian tugas atau aktivitas dalam periode tertentu yang mencerminkan kuantitas dan kualitas pekerjaan (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Penerapan *FWA* dan peningkatan motivasi kerja secara teoritis dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. *FWA* memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan motivasi berfungsi sebagai stimulus yang memacu pegawai untuk memberikan performa terbaik mereka. Atas dasar pemikiran tersebut, kombinasi dari kedua variabel ini diperkirakan dapat memberikan dampak nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan, baik secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif berbasis analisis statistik diterapkan dalam penelitian ini. Untuk menguji keterkaitan antarvariabel, serangkaian pengujian dilakukan meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), pemenuhan asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, hingga uji hipotesis. Seluruh pegawai Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI) ditetapkan sebagai populasi penelitian. Teknik sampel jenuh (*saturated sampling*) digunakan karena jumlah yang terjangkau sehingga seluruh populasi diambil sebagai responden. Proses penggalan data menggabungkan metode kuesioner, observasi lapangan, serta studi dokumentasi. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap dinamika kerja di YKKBI untuk memahami konteks lapangan. Sementara itu, data primer dihimpun lewat kuesioner *online* berbasis Google Form yang mengadopsi skala Likert 5 tingkat (mulai dari 1 = sangat tidak setuju, sampai 5 = sangat setuju). Informasi pendukung juga diperkuat melalui pengkajian arsip, dokumen resmi, serta referensi literatur yang relevan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	Seluruh indikator valid (r hitung > 0,1680)	0,826	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	Seluruh indikator valid (r hitung > 0,1680)	0,831	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Seluruh indikator valid (r hitung > 0,1680)	0,782	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1680), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's*

Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik.

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov – Smirnov)	Asymp. Sig = 0,200	Normal
Heteroskedastisitas (Glejser)	X1 = 0,890 X2 = 0,224	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance = 0,663 VIF = 1,509	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	10,307
<i>Flexible Working Arrangement (FWA)</i>	0,394
Motivasi Kerja	0,370

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil analisis menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan *Flexible Working Arrangement* maupun Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Variabel *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh yang lebih dominan karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
<i>Flexible Working Arrangement</i>	5,343	1,985	0,000	H1 diterima
Motivasi Kerja	4,556	1,985	0,000	H2 diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 4, *Flexible Working Arrangement* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dengan signifikansi di bawah 0,05.

Hasil Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Uji F.

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
58,509	3,09	0,000	H3 diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)

Berdasarkan temuan riset, *Flexible Working Arrangement (FWA)* terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, optimalisasi skema fleksibilitas baik dari segi penyesuaian jam maupun lokasi kerja akan memperbesar peluang terciptanya peningkatan performa staf. Keleluasaan ini memberi ruang bagi pegawai untuk menyelaraskan urusan pekerjaan dengan dinamika personal mereka, yang pada akhirnya mendongkrak efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)

Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan dorongan kerja pada staf berbanding lurus dengan mutu performa yang ditunjukkan. Baik dorongan dari dalam diri (intrinsik) maupun pemicu dari luar (ekstrinsik), keduanya mampu memacu pegawai untuk menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab, bekerja lebih maksimal, dan mengejar sasaran lembaga. Dengan demikian, keberadaan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam mendongkrak capaian kinerja staf di YKKBI.

Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI)

Berdasarkan hasil uji statistik, integrasi antara *Flexible Working Arrangement* dan Motivasi Kerja terbukti membawa pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perpaduan skema kerja yang fleksibel dengan dorongan kerja yang optimal mampu menghadirkan ekosistem kerja yang lebih mendukung bagi para staf. Ketika kebebasan dalam mengatur pekerjaan diselaraskan dengan semangat mencapai target, karyawan terdorong untuk memaksimalkan efisiensi serta mutu dari hasil kerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan riset ini menyimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement (FWA)* maupun Motivasi Kerja terbukti membawa dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di YKKBI. Artinya, kebebasan atau fleksibilitas yang diberikan dalam mekanisme kerja mampu mendorong efektivitas serta kualitas hasil kerja pegawai. Di saat yang sama, tingginya dorongan kerja internal maupun ekstrinsik terbukti berbanding lurus dengan peningkatan performa individu. Apabila diuji secara bersamaan (simultan), integrasi antara pola kerja fleksibel dan tingginya motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dalam memaksimalkan capaian kinerja pegawai secara menyeluruh.

Atas dasar temuan tersebut, manajemen YKKBI direkomendasikan untuk konsisten menjalankan kebijakan fleksibilitas kerja sekaligus memperkuat dorongan kerja staf melalui pemberian penghargaan, program pelatihan kompetensi, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Sementara itu, untuk pengkajian berikutnya, peneliti disarankan meluaskan cakupan dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, kedua orangtua dan adik tercinta atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang diberikan. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya, serta kepada YKKBI, seluruh responden, dan pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1, 134–143.
- Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan kerja fleksibel pada ibu bekerja di perusahaan X. *IPJS: Indonesia Journal of Psychological Studies*, 2.
- Anggada Abim Pramudya, A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management*, 4(1). <https://jisma.org>
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020.
- Azza, I. I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan kerja fleksibel (FWA) dan implikasinya: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2). <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7. <https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2430>
- Br Kaban, D. D. A. A., Br Sembiring, T. S., Hasibuan, N., & Syahril, S. (2025). Pengaruh mata kuliah metodologi penelitian terhadap karya tulis ilmiah mahasiswa PGSD Stambuk 2022 Universitas Negeri Medan. *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2(2), 173–184. <https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i2.1422>
- Br Tarigan, K., Ikhwana, H., & Sinaga, R. V. I. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 1 Deli Tua. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan*, 12(2).
- Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4).
- Falah, A. N., Saputra, F. A., Handoko, E. D., & Rizana, D. (2025). Systematic literature review: Pengaruh flexible working arrangement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 819–826. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.461>
- Farhan, R. M. (2023). *The influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance*. <https://ojs.unida.ac.id/jvs>
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Asif, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan uji Glejser dan uji Park dalam mendeteksi heteroskedastisitas pada angka kematian ibu di Provinsi Jawa Timur tahun 2020, 793–796.
- Firya, A., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(1), 42–51. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
- Fitrianti, N. A., & Eryandra, A. (2025). Peran pengaturan kerja fleksibel dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *J-P3K*, 6(2), 1022–1033. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.803>

- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi variabel penelitian, jenis sumber data dalam penelitian pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Hasanah, L., Retnowardani, D. A., & Fatimah, F. (2025). Pengaruh jumlah kolaborator terhadap produktivitas penelitian di CGANT Universitas Jember. *Estimator: Journal of Applied Statistics, Mathematics, and Data Science*, 3(1), 12–24. <https://doi.org/10.31537/estimator.v3i1.2452>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Syntax Admiration*, 5(12).
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis penelitian dalam kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Kamaruddin, I., Firmansah, D., Zulkifli, Aman, A. P. O., Nasarudin, Samad, M. A., & Haerudin. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. PT Global Eksekutif Teknologi. <http://www.globaleksekutifteknologi.co.id>
- Kirana, S. Z., & Hendriani, W. (2024). *Flexible working arrangement* sebagai kiblat metode kerja di Asia: Tinjauan literatur sistematis. *Psyche 165 Journal*, 348–353. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i4.439>
- Lazuardi, R. B., & Murniyati. (2025). Pengaruh *flexible working time* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pangan Nasional. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 184–188. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.249>
- Milenia, T. A., & Laily, N. (2024). Pengaruh knowledge management terhadap keberhasilan UMKM dengan kompetensi sebagai variabel intervening (kasus pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo).
- Musyafa, N., & Susanto, N. (2025). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tunas Lima Warna, 3.
- Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis regresi linear berganda untuk media pembelajaran daring terhadap prestasi belajar mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal Matematika dan Statistika serta Aplikasinya*, 10(1).
- Nurmahdi, N., Ismail, I., & Juharni, J. (2025). Pengaruh *flexible working arrangement*, integritas dan tunjangan terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Barru. *Jurnal Sosiologi Kontemporer*, 5(1), 24–31. <https://doi.org/10.56326/jsk.v5i1.6418>

- Nurwati, U., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis *flexible work arrangements* pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(5), 95–105. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.4487>
- Prabaswara, D. F., Sirait, A. M., Nainggolan, J. F. W., Safitri, N., Arihant, Y., & Purba, S. D. (2025). *Flexible working arrangement & hybrid work: Systematic review dari 2015 sampai 2025. Prosiding Working Papers Series in Management*, 17(2), 166–181. <https://doi.org/10.25170/wpm.v17i2.7744>
- Prabowo, A., Rizki, S., Parhusip, A. A., & Tanjung, Y. (2023). Determinan peningkatan kepuasan pelanggan pada PT. Mondelez Internasional Medan.
- Pratiwi, R. S., & Wartini, S. (2025). *Flexible working arrangements: Fleksibilitas kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) modern*. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.304>
- Putri, N. Y. (2021). Pengaruh *work flexibility arrangement* terhadap kinerja karyawan melalui *innovative work behavior* (studi pada karyawan PT Asuransi Astra Cabang Denpasar).
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahayu, M., Hidayati, L. A., & Muhdiyanto. (2024). Pengaruh keterlibatan karyawan, *job design, flexible working arrangement, work engagement* terhadap kinerja karyawan *freelance wedding dan event organizer*. 5(2).
- Rahayu, S., Rustomo, & Ismuni, M. (2025). Pengaruh *herd mentality* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Internasional Leather Works. *Journal of Social Science Research*, 5, 746–758. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Renmaur, W., Roreng, P. P., & Patiung, N. (2025). Analisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Ekonomi Bisnis Indonesia*, 1(1). <https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jmebi/90>
- Saadi, A. (2025). Pengumpulan data yang efisien pada penelitian tindakan kelas: Teknik, alat, dan tantangan, 2, 90–108.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Sapar, J. F., & Pancasetia, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Saputro, A. W., & Oetomo, H. (2023). Pengaruh *e-service quality* terhadap *e-loyalty* dengan *brand image* dan *e-satisfaction* sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 203–212. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Shalahuddin, F. F., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi selama pandemi COVID-19. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 903–917. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.24>
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah, 15, 79–91.

- Stefanya, Y., & Winarto, J. (2025). Pengaruh *flexible working arrangement*, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Generasi Z. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 484–490. <https://doi.org/10.37034/infv7i3.1201>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Syahputra, W., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat *flexible work arrangement*. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 489–501. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.05>
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Pengaruh pengetahuan, budaya dan kelompok acuan terhadap referensi menabung mahasiswa di bank syariah. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 2(1), 28–39. <https://doi.org/10.58355/organize.v2i1.13>
- Tiyas, N. A. (2025). *The effect of flexible working hours, work-life balance, and work motivation on employee performance: Pengaruh penerapan fleksibilitas jam kerja, work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(6). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Winialda, R., & Aslamawati, Y. (2023). Pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial perusahaan *startup digital* di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 768–775. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7362>
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). Metode dan instrumen pengumpulan data (kualitatif dan kuantitatif). *Journal of International Multidisciplinary Research*. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Yussa, A. I., Amin, S., & Sumarni. (2024). Pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee performance* dengan *work-life balance* sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(4).
- Zaim, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor.