

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Kediri

Kukuh Setya Pamungkas

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

email: kaylaqh@gmail.com

Abstract

Human resources are the main pillar in determining the success of an organization's plans and goals so that policies are needed to regulate existing human resources to produce optimal performance to achieve the tasks, functions, vision and mission of the organization, including by doing job rotation. During the Covid-19 pandemic it was not an obstacle in increasing employee performance but an opportunity so that it could provide policy changes that could improve employee performance by taking advantage of the momentum of the Covid-19 pandemic and advances in technology, one of the policies being implemented was implementing flexible work arrangements. The purpose of this study was to determine the effect of flexible work arrangements, job rotation, flexible work arrangements and job rotation on employee performance at KPPBC TMC Kediri. The method used in this study is a quantitative approach, data collection is done by distributing questionnaires and data processing using SPSS. From the results of the study it was concluded that flexible working arrangements, work rotation, flexible working arrangements and work rotation have a positive and significant effect on the performance of KPPBC TMC Kediri employees.

Keywords: *flexible work arrangements, job rotation, performance, flexitime, flexible working*

Latar Belakang Teoritis

Kementerian Keuangan memikul beban yang sangat besar selama pandemi global COVID-19 Pemerintah Indonesia mencanangkan Program Pemulihan Ekonomi Nasional untuk pulih dari resesi akibat pandemi. Melalui Kementerian Keuangan, pemerintah berupaya mewujudkan tatanan ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing serta melaksanakan pemerataan pembangunan di seluruh Indonesia. Kementerian Keuangan telah menyiapkan berbagai rencana kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemerintah, antara lain penyusunan kebijakan anggaran yang responsif, peningkatan penerimaan negara yang tinggi melalui pelayanan prima, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, serta penjaminan keadilan, efisiensi, efektivitas dan produktivitas, mengelola posisi sentral yang inovatif dengan risiko minimal dan mengembangkan sumber daya manusia yang beradaptasi dengan proses dasar operasi bisnis digital dan perkembangan teknologi (laporan hasil Kementerian Keuangan tahun 2020).

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam menentukan keberhasilan rencana dan tujuan organisasi sehingga diperlukan kebijakan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada agar menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tugas,

fungsi, visi dan misi organisasi, diantaranya dengan melakukan rotasi pekerjaan. Di masa pandemi Covid-19 ini bukan menjadi kendala peningkatan kinerja pegawai melainkan sebuah peluang sehingga dapat memberikan perubahan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memanfaatkan momentum pandemi Covid-19 dan kemajuan teknologi, salah satunya kebijakan yang diterapkan adalah menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel, rotasi pekerjaan, pengaturan kerja yang fleksibel dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMC Kediri

Flexible Working Arrangement di KPPBC TMC Kediri diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 221/PMK.01/2021 tentang Hari dan Jam Kerja serta Penegakan Disiplin Berkaitan dengan Pembayaran Tunjangan Pegawai di Lingkungan Kementerian Keuangan, dimana pegawai yang mengisi daftar hadir masuk bekerja dan melaksanakan tugas lebih awal paling lama 90 (sembilan puluh) menit sebelum ketentuan jam masuk bekerja, dapat diberikan waktu penyesuaian jam pulang bekerja lebih awal secara proporsional pada hari berkenaan dan pegawai yang mengisi

daftar hadir masuk bekerja paling lama 90 (sembilan puluh) menit setelah ketentuan. jam masuk bekerja, diwajibkan untuk menyesuaikan jam pulang bekerja lebih lama secara proporsional pada hari berkenaan. Rotasi kerja adalah pergantian tugas pegawai tanpa mengubah gaji atau pangkat/golongan, dengan tujuan mengatasi kejenuhan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar lebih mudah mengisi lowongan. Menurut Saydam (2006), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja, yaitu sebagai berikut kejenuhan pegawai, kemampuan pegawai dan lingkungan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pelayanan seseorang atau perusahaan dalam melakukan tugas pelayanan (Veithzal, 2018).

Tinjauan penelitian terdahulu yakni Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat TIK Kantor Pusat Ditjen Pajak/ Yulfika Anindya Farha/2021, Hasil dari penelitian ini adalah flexible working arrangement berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Analisis Kinerja Karyawan Divisi IT Berdasarkan Kepuasan dan Fleksibilitas Kerja pada PT. Teltranet Aplikasi Solusi/Masran Mustakim/2021, Hasil penelitian Jam kerja yang fleksibel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai divisi teknologi dan informasi, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan, jenis pekerjaan ini memiliki karakteristik yang cenderung menyita waktu, maka memberikan kelonggaran jam kerja menjadi faktor yang penting untuk dijadikan prioritas di dalam prosedur kerja. Pengaruh Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya

Pabean C Blitar/Thomas Edi Purwanto/2020, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Rotasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peneliti mencoba untuk memeriksa hubungan antara *Flexible Working Arrangement*, rotasi kerja dengan kinerja. Penelitian ini menganalisis bagaimana masing-masing variabel bebas saling

mempengaruhi variabel bebas lainnya dan seberapa signifikan pengaruhnya. Hipotesa peneliti adalah H1 : *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja, H2 Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, H3 : *Flexible Working Arrangement* dan Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2011) juga dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, dengan mempelajari populasi atau sampel tertentu, informasi dikumpulkan melalui alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya . salah satunya adalah menguji hipotesis yang sudah ada. Berdasarkan pengetahuan empiris dan teoritis, berdasarkan sumber masalah, rumusan masalah sudah siap. Isu-isu ini berkaitan dengan teori dan konsep yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dikembangkan hipotesis penelitian yang membuat asumsi tentang hubungan antar variabel. Langkah selanjutnya adalah memilih pendekatan/metode/strategi penelitian dan mengembangkan instrumen penelitian. Kami kemudian mengumpulkan dan menganalisis data yang dihasilkan untuk menghasilkan hasil. Hasilnya dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang dirumuskan sebelumnya, yang mengarah ke kesimpulan. Kesimpulan ini harus sesuai dengan rumusan masalah pada tahap awal penelitian. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner dengan skala likert, pengumpulan data menggunakan Microsoft Excel dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPP versi 25. Skala Likert digunakan oleh para peneliti untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau perilaku yang diinginkan peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Responden kemudian diminta untuk memberikan alternatif jawaban atau jawaban pada skala pengukuran yang telah ditentukan (Sukardi, 2003). Skala Likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini secara khusus ditentukan oleh peneliti, yang akan disebut variabel penelitian di masa yang akan datang. Variabel yang diukur dengan skala Likert diubah menjadi

indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik awal pengembangan instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2011). Tanggapan terhadap pertanyaan survei pada skala Likert dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala Likert dapat dijelaskan dengan kata-kata seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Jawaban dinilai dari angka tertinggi yaitu 5 (lima) pada skala paling rendah (paling negatif) yaitu 1 (satu) pada skala.

Penelitian pengaruh *flexible working Arrangement* dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai mengambil lokasi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Kediri di Jalan Diponegoro no 23 Kota Kediri. KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri adalah salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Jawa Timur II. Adapun tugas yang harus dijalankan adalah melaksanakan pengawasan dan pelayanan Kepabeanan dan Cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Wilayah kerja pengawasan KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri meliputi : Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Jombang dan memiliki 4 (empat) buah Pos Pengawasan Bea dan Cukai yaitu : Nganjuk, Kertosono, Cukir, Jombang, dan Kantor Pos Lalu Bea Kediri. Adapun pengguna jasa lebih didominasi oleh Pengusaha Hasil Tembakau. Waktu pengambilan data untuk penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2022, Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada KPPBC Tipe Madya Cukai Kediri dengan populasi berjumlah 80 pegawai Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dengan indikator Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Implementasi *flexible working arrangement* (X1), dan rotasi kerja (X2). Indikator *flexible working arrangement* (X1) adalah Tempat kerja, Waktu bekerja, dan Cara bekerja, sedangkan indikator rotasi kerja (X2) adalah Kejenuhan, Kemampuan, dan Lingkungan.

Analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yakni pengujian

instrument data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Statistik Diskripsi

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data-data penelitian yang dilihat dari karakteristik variabel-variabel penelitian dan demografi responden. Statistik deskriptif atas jawaban responden terhadap variabel penelitian meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi.

Definisi lengkap statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi, etc), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilitas apapun (Walpole, 1993; Correa-Prisant, 2000; Dodge, 2006).

Pada penelitian ini mempunyai dua variabel X, yaitu X1 *Flexible Working Arrangement*, dan X2 rotasi kerja, serta satu variabel Y yaitu Kinerja. Kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator masing-masing variabel dengan total pertanyaan sejumlah 24 (dua puluh empat) menggunakan skala likert 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (ragu-ragu), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju). Kuesioner yang digunakan merupakan form kuesioner online Google Form.

Tabel
Statistik Diskripsi

	Range	Mean
X1.1	4.00	4.4875
X1.2	3.00	4.5125
X1.3	4.00	4.6250
X1.4	4.00	4.7500
X1.5	2.00	4.7750
X1.6	2.00	4.7750
X2.1	2.00	4.5875
X2.2	3.00	4.4750
X2.3	3.00	4.6750
X2.4	3.00	4.5500
X2.5	2.00	4.8125
X2.6	1.00	4.8875
X2.7	3.00	4.6000
Y1	2.00	4.7375
Y2	2.00	4.6625
Y3	2.00	4.8500
Y4	2.00	4.7750
Y5	1.00	4.7875
Y6	2.00	4.8000
Y7	1.00	4.7500
Y8	1.00	4.7500
Y9	1.00	4.8125
Y10	2.00	4.6625
Y11	4.00	4.6000

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi penyebaran variabel.

Bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut (Santoso, 2017), ada beberapa cara mendeteksi uji normalitas, salah satunya dengan Uji Kolmogorov Smirnov, yaitu uji normalitas secara non parametrik terhadap masing-masing variabel dengan dasar pengambilan secara berikut:

- a. Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka data terdistribusi normal.
- b. Nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

Tabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		80
Normal Parameters,a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63903563
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Berdasarkan table di atas, asymp Sig sebesar 0.2 atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan antar beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kondisi linier dengan variabel lainnya. Artinya bahwa jika di antara pengubah-pengubah bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lain maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Creswell, 2015). Untuk menguji asumsi multikolinearitas dapat digunakan VIF (Variance Inflation Factor) dan TOL (Tolerance), bila nilai VIF di bawah 10 berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan bila nilai TOL di atas 0,1, maka dikatakan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel
Uji Multikolinearitas

(Constant)	Collinearity Statistics Tolerance
FWA (X1)	0.645
ROTASI KERJA (x2)	0.645

Berdasarkan table di atas, bahwa nilai VIF sebesar 1,550 atau kurang dari 8 dan nilai TOL sebesar 0,645 atau mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

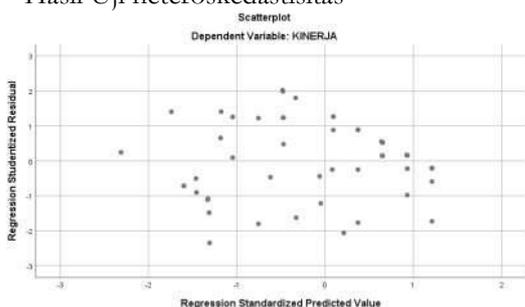
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut (Creswell, 2015) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, antara lain dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

Dasar analisis, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel

Hasil Uji heteroskedastisitas



Dari tabel output Scatterplots di atas, dapat diamati bahwa :

- titik titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- titik titik tidak mengumpul di atas atau di bawah saja
- penyebaran titik titik data tidak berpola.

Uji Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji hipotesis atau yang terdiri dari variabel *Flexible Working Arrangement* (X1), dan Rotasi kerja (X2) secara bersama ataupun secara tersendiri terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	B	Sig.
(Constant)	12.969	.001
FWA (X1)	.670	.000
Rotasi Kerja (X2)	.732	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$12.969 + 0.670X_1 + 0.732X_2 + e$
hubungan antara variable *independent* dengan variable *dependent* secara parsial, dapat diambil kesimpulan :

- Nilai konstanta adalah 12.969, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel (nilai X1 dan X2 adalah nol maka kinerja pegawai pada KPPBC TMC Kediri adalah 12.969 satuan
- Nilai koefien regresi FWA sebesar 0,670, artinya jika variabel FWA (x1) meningkat 1% dengan asumsi variabel lain dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai pada KPPBC TMC Kediri meningkat sebesar 0,670 dan menunjukkan bahwa FWA berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai koefien regresi rotasi kerja sebesar 0,732, artinya jika variabel Rotasi kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel lain dan konstanta adalah nol, maka kinerja pegawai pada KPPBC TMC Kediri meningkat sebesar 0,732 dan menunjukkan bahwa rotasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hepotesa

Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel *independent* dengan taraf signifikan $< 0,05$, berikut hasil uji t dengan SPSS 25

Tabel
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	B	Sig.
(Constant)	12.969	.001
FWA (X1)	.670	.000
Rotasi Kerja (X2)	.732	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMC Kediri (H1)
Berdasarkan kolom signifikan FWA (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel FWA (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMC Kediri, Selain itu berdasarkan kolom t (t hitung) dengan nilai t tabel = 1,991, t hitung dalam kolom t sebesar $5,578 >$ dari t tabel sebesar 1,991 sehingga hipotesis berupa Pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)* terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMC Kediri (H1) secara parsial dapat diterima.
2. Pengaruh Rotasi kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMC Kediri (H2)
Berdasarkan kolom signifikan rotasi kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPBC TMC Kediri, Selain itu berdasarkan kolom t (t hitung) dengan nilai t tabel = 1,991, t hitung dalam kolom t sebesar $4,836 >$ dari t tabel sebesar 1,991 sehingga hipotesis berupa Pengaruh rotasi kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPBC TMC Kediri (H2) secara parsial dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersamaan dilakukan dengan uji F, yaitu untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independent secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Hasil pengujian dilihat dari nilai probabilitas (p value) dari data secara bersama variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5%.

Uji F dilakukan dengan menggunakan SPSS 25

- a. Jika nilai probabilitas korelasi yakni sig.-1 tailed lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka hipotesis nol ditolak, sehingga terdapat pengaruh bersama sama variabel *Flexible Working Arrangement (X1)*, dan Rotasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Jika nilai probabilitas korelasi yakni sig.-1 tailed lebih besar dari taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka hipotesis nol direrima, sehingga tidak terdapat pengaruh bersama sama variabel *Flexible Working Arrangement (X1)*, dan Rotasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	822.227	61.832	.000 ^b
Residual	511.960		
Total	1334.187		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ROTASI KERJA (x2), FWA (X1)

Berdasarkan table di atas, dengan memperhatikan kolom F dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kolom f (f hitung) dengan nilai f tabel = 3,0901, F hitung dalam kolom F sebesar $61,832 >$ dari F tabel sebesar 3,0901, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh *Flexible Working Arrangement (FWA)(X1)* dan rotasi kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) KPPBC TMC Kediri.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable - variabel independen.

Tabel

Koefisien determinasi

Model Summary ^b		
Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.606	2.57853
a. Predictors: (Constant), ROTASI KERJA (x2), FWA (X1)		
b. Dependent Variable: KINERJA		

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,606 (Adjusted R square). Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 60,6% sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Disamping hal tersebut diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,578 > 1,991) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *Flexible Working Arrangement* terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMC Kediri.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yulfika Farha, A (2021), Mustakim, M (2021), Findriyani, Parmin (2021) yang menyatakan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

.Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rotasi kerja terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari

0,05. Disamping hal tersebut diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,836 > 1,991) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMC Kediri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Tumipa, V, Rumokoy,F (2018), Purwanto,T (2020) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan rotasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Flexible Working Arrangement* secara simultan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri. Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (61,832 > 3,0901) sehingga dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *Flexible Working Arrangement* dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMC Kediri secara simultan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yulfika Farha, A (2021), Mustakim, M (2021), Findriyani, Parmin (2021) yang menyatakan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh menulis, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan :

1. *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri.
2. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri.
3. *Flexible Working Arrangement* dan Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMC Kediri.

Referensi

Farha, Y.A. (2021), *Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat TIK Kantor Pusat Ditjen Pajak*, Skripsi

- thesis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Mustakim, M., Sutoro, M., & Jamaludin, P. P. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan Divisi It Berdasarkan Kepuasan Dan Fleksibilitas Kerja*, scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 4(1), 231-240, Universitas Pamulang, Banten
- Findriyani, Parmin. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(4) Agustus 2021, Univeritas Putra Bangsa.
- Tumipa, V., Rumokoy. F.S,(2018), *Peran Praktek Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL)*, ISSN 2303-1174, University Manado.
- Purwanto, T.E, (2020), *Pengaruh Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Blitar*, Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April 2020 Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri.
- Irawati, E., (2019), *Menyongsong Flexible Working Arrangement Bagi ASN*, Jurnal Analis Kebijakan | Vol. 3 No. 1 Tahun 2019 Lembaga Administrasi Negara.
- Roisatul, M., (2022), *Pengaruh Pengembangan Karir, Dukungan Organisasi, Komitmen Dan Flexible Working Space Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Di Jawa Timur*, Tesis Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri.
- Suherman. (2017), *Pola Mutasi, Reward & Punishment vs Fraud*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>, 2022.
- Riadi, Muchlisin. (2020), *Rotasi Kerja (Pengertian, Tujuan, Prinsip, Indikator dan Tahapan Pelaksanaan)*, <https://www.kajianpusaka.com>, diakses pada September 2022.
- Brewster, Chris, Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). *Flexible working in Europe*. *Journal of World Business*, 32(2), 133-151.
- Brummelhuis, T., L., L., & Bakker, A. B. (2012). *A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model*. *American psychologist*, 67(7), 545.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173.
- Skorstad J., E., & Ramsdal, H. (2009). *Flexible Organizationz and the New Working Life A European Perspective*.