

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN
WORKPLACE CONFLICT TERHADAP *ISLAMIC*
PERFORMANCE PASCA PANDEMI COVID-19 DIMEDIASI
OLEH MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI



Oleh:

Nurianti

NIM : 19510050

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN
WORKPLACE CONFLICT TERHADAP *ISLAMIC*
PERFORMANCE PASCA PANDEMI COVID-19 DIMEDIASI
OLEH MOTIVASI KERJA**

(Studi Kasus Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah
satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Oleh:

Nurianti

NIM : 19510050

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Workplace Conflict*
terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 Dimediasi oleh
Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Oleh

NURIANTI

NIM : 19510050

Telah Disetujui Pada Tanggal 1 Februari 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Workplace Conflict* terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

SKRIPSI

Oleh

NURIANTI

NIM : 19510050

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 19761221201608011041

2 Ketua Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 201910011579

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurianti
NIM : 19510050
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Dan *Workplace Conflict* Terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 DiMediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "dupliasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Februari 2023

Hormat saya,



Nurianti
NIM : 19510050

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, skripsi ini dapat diselesaikan dan penulis mempersembahkannya untuk kedua orang tua, kakak, dan keluarga. Diharapkan penelitian skripsi ini menjadi salah satu bukti keberhasilan kedua orang tua dalam mendidik anaknya dan sebagai pengobat hati serta membayar keringat juga setiap tetesan air mata serta kekecewaan atas kegagalan yang pernah terjadi dalam keluarga.

MOTTO

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlh tenang dan sabar”

(Umar Bin Khatab)

“Orang berilmu pengetahuan ibarat gula yang mengundang banyak semut. Dia menjadi cahaya bagi diri dan sekelilingnya”

(Abdullah Gymnastiar)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(BJ Habibie)

“Jadilah anak muda yang produktif, sehingga menjadi pribadi yang profesional dengan tidak melupakan dua hal yaitu iman dan takwa”

(BJ Habibie)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan atas semua keberkahan dan kenikmatan yang tidak pernah henti dikasihikan oleh sang pemilik jagat raya ini yakni Allah SWT. kepada seluruh hambanya. Kenikmatan-kenikmatan-Nya senantiasa dirasakan oleh manusia setiap harinya mulai dari nikmat iman, islam, ihsan, hidup, rezeki, dan terutama kenikmatan yang dirasakan oleh para pencari ilmu yakni kesempatan untuk bisa merasakan indahnya menuntut ilmu. Dan Allah dalam firman-Nya telah berjanji untuk mengangkat derajat bagi para penuntut ilmu.

Sholawat serta salam senantiasa dikirimkan kepada Nabi akhir zaman, yakni Nabi yang sangat mulia, Nabi Akhir zaman, Muhammad SAW. Berkat beliau, peradaban di bumi ini yang semulanya digelapkan oleh berbagai hal yang zolim pun usai dan beralih terang dengan iman, islam, dan ihsan, serta ilmu tentunya.

Penelitian adalah satu diantara banyak aktivitas akademik yang tidak mudah untuk dilakukan. Dalam pelaksanaannya, kecermatan, ketelitian, keahlian, ketenangan, dan kesabaran sangat diperlukan sebagaimana perkataan dari Sahabat Nabi, Umar Bin Khatab “belajarlah untuk tenang dan sabar agar dapat menggapai dan menimba ilmu”. Penelitian bukan hanya sekedar memenuhi tanggung jawab sebagai seorang akademika melainkan harus benar-benar direnungkan dan diniatkan lillah untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada disekitar. Hasil dari sebuah penelitian tidak hanya berguna untuk penulis sendiri melainkan juga untuk orang lain, oleh karenanya penelitian ini dilakukan.

Penulis sangat menyadari akan minimnya pengetahuan dalam hal kepenulisan ilmiah, namun pada kesempatan ini penulis ingin menganalisis pengaruh dari beberapa variabel yang kemudian dirumuskan dalam judul **“Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Workplace Conflict* terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)”**. Alhamdulillah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan tentunya berkat dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena demikian, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang juga merupakan dosen wali yakni Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El.
3. Wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si.
4. Wakil Dekan bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni Ibu Dr. Nanik Wahyuni, SE., M.Si.
5. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni Ibu Dr. Indah Yuliana, SE., MM.

6. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni bapak Muhammad Sulhan, SE, MM.
7. Wakil Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni bapak Ikhsan Maksum, M.SI.
8. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM., selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat banyak memberikan arahan dan waktu untuk membimbing penulis.
9. Seluruh dosen Jurusan Manajemen yang sudah ikhlas memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pembelajaran selama proses perkuliahan. Lebih Khusus kepada Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si yang merupakan dosen pengampu mata kuliah Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan ibu Dr. Maretha Ika Prajawati, MM yang merupakan dosen pengampu mata kuliah Metodologi Penelitian.
10. Kedua orang tua yakni bapak H. Sudirman dan Ibu Hj. St. Intan (Terimakasih banyak atas doa, dukungan baik materil maupun non-materil yang selama ini telah diberikan. Pesan dan harapan dari Ummi dan Aji selalu terngiang-ngiang dalam pikiran sehingga itu menjadi semangat terbesar untuk selalu membuat kalian bangga dan segera menyelesaikan pendidikan ini. Harapan kalian adalah melihat anakmu sukses dan harapanku adalah kalian).
11. Kakak kandung saya, Al-Maujurrahman (Terimakasih untuk dukungannya, dan cerita di masa yang lalu. Jika bukan karena itu

mungkin adikmu ini tidak akan semangat dan berusaha keras dalam pendidikan ini. Kegagalanmu dahulu kini telah kubayar dan dan keyakinanmu akan aku alhamdulillah terwujud).

12. Adik kandung saya, Sri Rahmatullah (Terimakasih untuk doa dan dukungan yang diberikan meskipun tidak terucap secara langsung).

13. Sahabat saya Anita Suharmiati yang memberikan semangat kepada penulis dalam menjalankan setiap proses demi proses baik dalam perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

14. Teman seangkatan saya Irmawati dan Eka Wijayanti yang selalu mensupport dan meyakinkan penulis dalam menyusun proposal hingga skripsi.

15. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Bima terutama Ayu Nurfitriani, Nurbaya, Krisnawati, Fatilah Fataniah, Khafidaturrafiah, dan Fika Nurhumaidah yang juga selalu mendukung dan memberikan semangat untuk penulis.

Kesalahan atau pun kekurangtepatan dalam penyusunan skripsi ini pasti akan ditemukan, untuk itu penulis menaruh harapan akan adanya kritikan dan saran yang itu dapat membangkitkan semangat dan membangun kepercayaan diri bagi penulis untuk penyusunan proposal ataupun tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang lebih baik ke depannya. Orang yang sukses adalah mereka yang menyukai kritikan daripada pujian, karena dengan kritikan maka dia akan mengetahui apa kekurangan dari dirinya yang harus diperbaiki.

Demikian rangkaian kata yang tersusun menjadi sebuah kalimat sederhana yang dapat penulis curahkan, dan tidak lupa berterimakasih atas perhatiannya dan semoga proposal ini sampai dengan hasil akhirnya nanti berupa pemecahan atas masalah yang diangkat bisa diterima dan membawa kebermanfaatan untuk orang banyak.

Malang, 15 Februari 2023

Penulis

Nurianti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
المستخلص	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	53

2.2.1	<i>Flexible Working Arrangement</i>	53
2.2.2	<i>Workplace Conflict</i>	56
2.2.3	<i>Motivation</i>	63
2.2.4	<i>Islamic Performance</i>	69
2.3	Hubungan Antar Variabel	76
2.3.1	Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap <i>Motivation</i>	76
2.3.2	Pengaruh <i>Workplace Conflict</i> terhadap <i>Motivation</i>	77
2.3.3	Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap <i>Islamic Performance</i>	77
2.3.4	Pengaruh <i>Workplace Conflict</i> terhadap <i>Islamic Performance</i>	78
2.3.5	Pengaruh <i>Motivation</i> terhadap <i>Islamic Performance</i>	79
2.3.6	Pengaruh <i>Motivation</i> dalam memediasi hubungan antara <i>Flexible Working Arrangement</i> dan <i>Islamic Performance</i>	79
2.3.7	Pengaruh <i>Motivation</i> dalam memediasi hubungan antara <i>Workplace Conflict</i> dan <i>Islamic Performance</i>	80
2.4	Kerangka Konseptual	81
2.5	Hipotesis Penelitian	82
BAB III METODE PENELITIAN		84
3.1	Jenis Penelitian	84
3.2	Lokasi Penelitian	84
3.3	Populasi Sampel	85
3.3.1	Populasi	85
3.3.2	Sampel	86

3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	86
3.5 Teknik Pengumpulan Data	87
3.5.1 Sumber Data	87
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	87
3.5.3 Skala Pengukuran	88
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	89
3.6.1 Definisi Variabel Penelitian.....	89
3.6.2 Operasional Penelitian	90
3.7 Uji Asumsi.....	91
3.7.1 Uji Linearitas	91
3.8 Analisis Data	92
3.8.1 <i>Partial Least Square</i>	92
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	96
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	96
4.1.1 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi.....	97
4.1.1.1 Struktur Organisasi DEMA-FE	98
4.1.2 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Humaniora	101
4.1.2.1 Struktur Organisasi	102
4.1.3 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Syariah	106
4.1.3.1 Struktur Organisasi DEMA-F Syariah.....	107
4.1.4 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi	109
4.1.4.1 Struktur Organisasi DEMA-F Psikologi.....	110

4.1.5	Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan (FITK)	113
4.1.5.1	Struktur Organisasi DEMA FITK.....	115
4.1.6	Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK).....	117
4.1.6.1	Struktur Organisasi DEMA-F SAINTEK.....	118
4.1.7	Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK).....	121
4.1.7.1	Struktur Organisasi DEMA FKIK	122
4.2	Hasil Analisis Deskriptif	125
4.2.1	Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	127
4.2.2	Uji Linearitas	131
4.2.3	Hasil Analisis <i>Outer model</i>	134
4.2.4	Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	143
4.2.5	Hasil Analisis Hipotesis.....	144
4.3	Pembahasan	147
4.3.1	<i>Flexible working arrangement</i> berpengaruh terhadap motivasi	147
4.3.2	<i>Workplace conflict</i> berpengaruh terhadap motivasi.....	149
4.3.3	<i>Flexible working arrangement</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Islamic Performance</i>	152
4.3.4	<i>Workplace conflict</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Islamic performance</i>	154
4.3.5	Motivasi berpengaruh terhadap <i>Islamic performance</i>	156

4.3.6	Motivasi memediasi pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>Islamic performance</i>	158
4.3.7	Motivasi tidak memediasi pengaruh antara <i>workplace conflict</i> terhadap <i>Islamic performance</i>	160
BAB V PENUTUP		164
5.1	Kesimpulan.....	164
5.2	Saran	165
DAFTAR PUSTAKA		168
LAMPIRAN		175

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Populasi DEMA-F UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode 2022/2023.....	85
Tabel 3.2	Tingkat Persetujuan Dalam Skala Likert	89
Tabel 3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	90
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	125
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Gender</i>	125
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Dema Fakultas	126
Tabel 4.4	Kriteria Interpretasi Skor	127
Tabel 4.5	<i>Flexible Working Arrangement</i>	127
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel <i>Workplace Conflict</i>	128
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Motivasi	129
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel <i>Islamic Performance</i>	130
Tabel 4.9	Pengujian Asumsi Linieritas dengan <i>Anova Table</i>	131
Tabel 4.10	Nilai <i>Loading Factor Flexible Working Arrangement</i>	135
Tabel 4.11	Nilai <i>Loading Factor Workplace Conflict</i>	136
Tabel 4.12	Nilai <i>Loading Factor Motivation</i>	136
Tabel 4.13	Nilai <i>Loading Factor Islamic Performance</i>	137
Tabel 4.14	Nilai <i>Loading Factor</i> Seluruh Konstruk	139
Tabel 4.15	Nilai <i>Cross Loading</i>	141
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas	142
Tabel 4.17	<i>R-Square</i>	143

Tabel 4.18 <i>Q-Square</i>	144
Tabel 4.19 Hasil uji Statistik.....	145
Tabel 4.20 Uji Mediasi.....	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	64
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	82
Gambar 4.1 Logo DEMA-FE.....	97
Gambar 4.2 Logo DEMA-F Humaniora	101
Gambar 4.3 Logo DEMA-F Syariah	106
Gambar 4.4 Logo DEMA-F Psikologi	110
Gambar 4.5 Logo DEMA FITK.....	114
Gambar 4.6 Logo DEMA-F Saintek	117
Gambar 4.7 Logo FKIK	121
Gambar 4.8 Uji Linieritas Menggunakan <i>Curve Fit</i>	133
Gambar 4.9 Uji Linieritas Metode <i>Scatter Plot</i>	133
Gambar 4.10 Uji Linieritas Menggunakan <i>Regression Linear</i>	134
Gambar 4.11 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	135
Gambar 4.12 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Pasca Estimasi Ulang	138
Gambar 4.13 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Pasca Estimasi Ulang Kedua.....	138
Gambar 4.14 Hasil Uji <i>Outer Model</i> Pasca Estimasi Ulang Ketiga	139

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	175
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	178
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	183
Lampiran 4 Uji Linearitas	184
Lampiran 5 Uji <i>Outer Model</i>	186
Lampiran 6 Uji <i>Inner Model</i>	187
Lampiran 7 Uji Hipotesis	187

ABSTRAK

Nurianti. 2023. Skripsi. Judul: Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Workplace Conflict* terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci: Pengaturan Jam Kerja, Konflik di Tempat Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Islami

Pandemi Covid-19, menyebabkan terjadi peralihan dari pekerjaan yang dilakukan di organisasinya langsung menuju sistem kerja yang fleksibel atau dalam kata lainnya *work from home*. Sistem kerja yang demikian merupakan terobosan yang ampuh selain untuk memutus rantai covid juga dapat meningkatkan kinerja. *Flexible working arrangement* ini juga diterapkan oleh organisasi mahasiswa khususnya dewan eksekutif mahasiswa fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sampai saat ini juga masih diterapkan. Selain sistem kerja yang fleksibel pada masa pandemi juga sering diwarnai konflik akibat dari belum terbiasa beradaptasi dengan kondisi baru dan perbedaan cara pandang yang kurang bisa dikontrol sehingga motivasi sangat dibutuhkan dalam penyesuaian tersebut. Oleh karena demikian, tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* dan *workplace conflict* terhadap *islamic performance* yang dimediasi oleh motivasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang subjek dewan eksekutif mahasiswa fakultas yang sampelnya diambil menggunakan teknik *random sampling* dan adapun instrumen yang digunakan yakni berupa kuesioner. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis menggunakan alat SmartPLS versi 4 dengan data yang diperoleh dari responden sebanyak 57 orang.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *flexible working arrangement* (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *islamic performance* (Y), *Workplace conflict* (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Z) namun tidak signifikan terhadap *islamic performance* (Y), motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap *islamic performance* (Y), motivasi (Z) memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* (X1) dengan *islamic performance* (Y), akan tetapi motivasi (Z) tidak memediasi pengaruh antara *workplace conflict* (X2) dengan *islamic performance* (Y).

ABSTRACT

Nurianti. 2023. Thesis. Title: The Effect of Flexible Working Arrangement and Workplace Conflict on Islamic Performance Post-Covid-19 Pandemic Mediated By Work Motivation (Case Study on Faculty Student Executive Council at The State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : *Flexible Working Arrangement, Workplace Conflict, Work Motivation, Islamic Performance*

The Covid-19 pandemic has caused a shift from work carried out in the organization directly to a flexible work system or in other words work from home. Such a work system is a powerful breakthrough, apart from breaking the Covid chain, it can also improve performance. *Flexible working arrangement* this is also implemented by student organizations, especially the student executive board of the Faculty of State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. which is still being implemented today. In addition to a flexible work system during a pandemic, it is also often colored by conflict as a result of not being used to adapting to new conditions and differences in perspectives that cannot be controlled, so motivation is needed in this adjustment. Therefore, the purpose of this research is to examine and analyze the effect of flexible *working arrangement* and workplace *conflict* on islamic performance mediated by motivation.

The study uses a quantitative research method which is the subject of the faculty student executive board whose samples are taken using the technique random sampling and as for the instrument used in the form of a questionnaire. The data obtained will then be analyzed using the SmartPLS version 4 tool with data obtained from 57 respondents.

The results found in this study are flexible working arrangement (X1) has a significant effect on motivation (Z) but does not have a significant effect on islamic performance (Y), Workplace conflict (X2) has a significant effect on motivation (Z) but not significant islamic performance (Y), motivation (Z) has a significant effect on islamic performance (Y), motivation (Z) mediates the influence between flexible working arrangement (X1) withislamic performance (Y), but motivation (Z) does not mediate the intermediate effect workplace conflict (X2) withislamic performance (Y).

المستخلص

نوريني. ٢٠٢٣. رسالة. العنوان: التأثير ترتيب العمل المرن والصراع في مكان العمل والأداء الإسلامي جائحة ما بعد Covid-١٩ بوساطة الدافع الوظيفي (دراسة حالة عن المجلس التنفيذي لطلاب الكلية في جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج).

المستشار: د. فيفين ماهاراني إيكواني، ماجستير العلوم، ماجستير الإدارة
الكلمات المفتاحية: ترتيب العمل المرن، الصراع في مكان العمل، الدافع الوظيفي، الأداء الإسلامي

تسبب جائحة Covid-١٩ في تحول من العمل المنجز في المنظمة مباشرة إلى نظام عمل مرن أو عبارة أخرى العمل من المنزل. يعد نظام العمل هذا اختراقاً قوياً، بصرف النظر عن كسر سلسلة Covid، يمكنه أيضاً تحسين الأداء. ترتيب عمل مرن يتم تنفيذ ذلك أيضاً من قبل المنظمات الطلابية، وخاصة المجلس التنفيذي للطلاب في كلية الدولة الإسلامية جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. الذي لا يزال قيد التنفيذ حتى اليوم. بالإضافة إلى نظام العمل المرن أثناء الجائحة، غالباً ما يتم تلوينه بالنزاع نتيجة عدم استخدامه للتكيف مع الظروف الجديدة والاختلافات في وجهات النظر التي لا يمكن السيطرة عليها، لذلك هناك حاجة إلى الدافع في هذا التعديل. لذلك، فإن الغرض من هذا البحث هو فحص وتحليل التأثير ترتيب عمل مرن والصراع في مكان العمل لأداء إسلامي الذي يتوسطه الدافع.

تستخدم هذه الدراسة أسلوب البحث الكمي وهو موضوع المجلس التنفيذي لطلاب الكلية الذي يتم أخذ عينات باستخدام هذه التقنية أخذ العينات العشوائية أما بالنسبة للأداة المستخدمة في شكل استبيان. سيتم بعد ذلك تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أداة SmartPLS الإصدار ٤ مع البيانات التي تم الحصول عليها من ٥٧ مستجيباً.

النتائج التي تم العثور عليها في هذه الدراسة هي ترتيب عمل مرن (X_1) له تأثير كبير على الدافع (Z) ولكن ليس له تأثير كبير على أداء إسلامي (Y)، الصراع في مكان العمل (X_2) له تأثير كبير على الدافع (Z) ولكنه ليس مهماً أداء إسلامي (Y)، الدافع (Z) له تأثير كبير على أداء إسلامي (Y)، الدافع (Z) يتوسط التأثير بين ترتيب عمل مرن (X_2) مع أداء إسلامي (Y)، لكن الدافع (Z) لا يتوسط التأثير الوسيط الصراع في مكان العمل (X_2) مع أداء إسلامي (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak munculnya pandemi, banyak sekali terjadi perubahan pada berbagai kondisi kehidupan salah satu yang dirasakan terutama dalam dunia organisasi adalah perubahan pada pengaturan kerja yang berlaku di dalam organisasi khususnya yang terbentuk dalam lingkungan perguruan tinggi yaitu dewan eksekutif mahasiswa fakultas. Keadaan yang tercipta sebelum dan sesudah adanya pandemi sangat berbeda secara signifikan dimana dalam skala pelaksanaan pekerjaan dialihkan dari yang dilaksanakan secara langsung beralih ke sistem kerja yang fleksibel.

Dewan eksekutif mahasiswa UIN Malang berdasarkan informasi dari lapangan juga terkena dampak dari pandemi yang menyebabkan mereka secara dominan melakukan aktivitas kerja seperti berinteraksi, berdiskusi, dan rapat koordinasi secara *online* dikarenakan untuk menjaga kesehatan serta mematuhi kebijakan kampus agar seluruh warga UIN Malang melaksanakan aktivitas akademis secara daring (dalam jaringan) . Namun pada aktivitas tertentu seperti pengantaran surat, koordinasi dengan pihak fakultas harus dilakukan secara langsung (*offline*) dan terkadang rapat koordinasi juga dilakukan secara tatap muka langsung untuk menghindari terjadinya *miscommunication*.

Menurut Subramaniam et al., (2021), *flexible working arrangement* (FWA) adalah aspek yang menguntungkan khususnya di dunia akademis. Penetapan sistem kerja yang demikian merupakan terobosan yang sangat tepat untuk diterapkan pada masa itu karena memang kondisi yang tidak memungkinkan

untuk bertatap muka dan juga untuk memutus mata rantai penyebaran covid. Namun di Indonesia sendiri pengaturan kerja yang fleksibel masih sangat jarang ditemukan kecuali pada sektor swasta dan pada masa pandemi, padahal konsep kerja tersebut mampu menyeimbangkan antara *work life* dengan *personal life*, mengurangi stres serta untuk produktivitas. Dampak positif tersebut juga diungkapkan oleh Retnowati (2020) yang dikutip dari perkataan bapak Hardianto bahwa *flexible working space* (merupakan bagian dari FWA) diterapkan dengan tujuan agar organisasi dapat lebih produktif dan tingkat kinerjanya pun bertambah (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>).

Transformasi kerja yang berubah secara signifikan menyebabkan semakin besarnya tuntutan organisasi khususnya di dewan eksekutif mahasiswa fakultas UIN Malang. Tuntutan-tuntutan tersebut antara lain memahami penggunaan teknologi informasi dan komunikasi agar mereka dapat memiliki beragam kemampuan. Selain itu juga mereka dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kondisi baru yang kemudian membuat mereka mengalami kecemasan yang berimpa pada timbulnya stres. Stres yang dialami merupakan faktor pemicu terjadinya hal-hal yang negatif di dalam organisasi. Mengapa? Karena hal tersebut berkaitan dengan kesehatan dan performa kerja dalam suatu organisasi. Konsekuensi yang akan dirasakan akibat dari stres ialah terganggunya psikologis, fisiologi dan perubahan perilaku (Rejeki, 2020; Gul Abbasi, 2018). Menurut Sudarmanto et al., (2021) perubahan merupakan sesuatu yang wajar terjadi namun apabila terjadi secara cepat dan mendadak, maka perubahan tersebut dapat menjadi pemicu terjadinya konflik terlebih khusus konflik sosial.

Konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi akan menimbulkan efek buruk dimana waktu yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik, pekerjaan tidak terselesaikan, produktivitas menurun dan kinerja pun akan menurun (Massie, 2013). Kondisi yang demikian terjadi dalam dewan eksekutif mahasiswa fakultas UIN Malang dimana dalam pelaksanaan aktivitas kerjanya seringkali timbul perselisihan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi dan pengetahuan yang kemudian berdampak pada tidak efektifnya aktivitas kerja yang dilakukan.

Berdasarkan kondisi dan fenomena covid-19 yang menjadi pendorong adanya FWA dalam lingkungan organisasi di Indonesia, maka sejumlah peneliti melakukan riset terkait dengan variabel tersebut dengan kinerja. Alias et al., (2021) dalam risetnya mengklain bahwa terdapat hubungan positif antara pengaturan kerja yang fleksibel dengan kinerja baik karyawan maupun tempat kerja (Giovanis, 2018). Penelitian Nastiti & Lisandri (2022) yang menekankan pada kinerja karyawan wanita dihasilkan bahwa pada masa pandemi *flexible working arrangement* mempengaruhi kinerja para pekerja wanita yang artinya FWA yang diterapkan dengan baik dan tempat kerjanya juga mendukung maka kinerja karyawan wanita pun akan meningkat. Demikian pula dalam penelitian Anekwe (2019), Nayanathara & Karunarathne (2021) bahwa secara signifikan FWA berdampak pada kinerja karyawan dimana peningkatan kerja yang fleksibel akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Farha et al., (2022), Pamungkas et al., (2022), Yamin & Pusparini (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *flexible working arrangement*. Selain sebagai variabel X FWA juga bertindak sebagai variabel moderasi sebagaimana dalam penelitian Ab Wahab & Tatoglu (2020)

menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berperan penting dalam memoderasi hubungan antara *chasing productivity demands* dan *well-being*, dan antara *chasing productivity demands* dengan kinerja perusahaan juga ditemukan bahwa FWA dapat menekan efek buruk/dampak negatif dari *chasing productivity demands* pada kesejahteraan karyawan serta memperkuat dampak positif kesejahteraan karyawan terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang berbeda dalam penelitian Saifullah (2020) bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara *flexible working arrangement* dengan kinerja pekerja konveksi wanita muslimah di Kabupaten Kudus.

Selain *flexible working arrangement*, konflik di lingkungan kerja (*workplace conflict*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Sebagaimana dalam penelitian Kurniawan et al., (2018) mengklaim bahwa konflik yang terjadi di tempat kerja berdampak langsung terhadap kinerja pegawai dan hasilnya pun signifikan. Artinya semakin besar konflik, semakin rendah kinerja karyawan. Terkadang dalam organisasi memerlukan adanya konflik pada situasi tertentu guna menciptakan semangat berkompetisi yang sehat dan mendorong kerja sama. Hasil dari penelitian tersebut mengisyaratkan bahwa ada 2 kemungkinan yang terjadi akibat terjadinya konflik yakni positif dan negatif.

Sejumlah penelitian mengklaim bahwa konflik di lingkungan kerja berpengaruh negatif sebagaimana dalam penelitian Dwijayanti & Riana (2018), Wicaksono (2021) terlebih khusus meneliti terkait *work-family conflict* dihasilkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari variabel tersebut pada kinerja karyawan. Penelitian Ye et al., (2019); Tu & Zhang (2021) yang berfokus pada *relationship conflict* dan *task conflict* ditemukan bahwa *relationship conflict*

berpengaruh negatif dan *task conflict* berpengaruh positif pada kinerja tim dan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Suprpto & Widigdo (2021), menemukan bahwa secara parsial konflik berdampak buruk pada kinerja seorang pekerja, tetapi tidak signifikan. Maknanya, tingginya konflik di tempat kerja tidak serta merta menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian Maryati & Panduwinata (2019) dengan subyek penelitian pada 3 organisasi mahasiswa yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengklaim bahwa konflik khususnya konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja para pengurus.

Asi (2019) dalam studi yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Gorontalo menemukan hasil yang berbanding terbalik dengan sejumlah studi sebelumnya dimana *outputnya* adalah konflik kerja secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawannya. Konflik tidak dapat dihindari, tetapi dapat diminimalisir agar tidak menimbulkan perpecahan, pertikaian dan kerugian lain. Namun, apabila konflik dikelola dengan baik, maka sebuah organisasi dapat menuai manfaat besar seperti terciptanya persaingan yang sehat diantara karyawan.

Kemudian, studi sebelumnya juga mengklaim bahwa terdapat hubungan antara *flexible working arrangement* dengan *motivation* (Ko & Kim, 2018). Setiyani et al., (2019) menemukan bahwa *flexible working hours* memiliki dampak yang baik (positif) dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja ketika perusahaan mempraktikkan jam kerja yang fleksibel. Pamungkas et al., (2022) dalam studinya menemukan bahwa

flexible working arrangement berdampak positif pada karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

Konflik dalam penelitian sebelumnya umumnya berdampak negatif pada kinerja, namun penelitian lain mengklaim bahwa ada dampak negatif yang ditemukan diantara konflik dengan motivasi bekerja (Novera et al., 2018). Dalam penelitiannya tentang *Work-family conflict*, Wicaksono (2021) mengklaim bahwa bentuk konflik tersebut berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai perempuan (ASN) di kantor pemerintah Provinsi Jawa Timur. Maknanya, tingginya *Work-family conflict* menyebabkan rendahnya motivasi bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *Work-family conflict*, maka motivasi kerja pun semakin tinggi.

Selanjutnya studi seperti dalam penelitian Hidayah & Tobing (2018) menemukan bahwa secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Kemudian, peneliti lainnya yakni Oğrak & Shirwany (2018), Sardjana et al., (2019), Anwar & Aima (2020), Souliisa et al., (2020), Wicaksono (2021), Annisa & Supriyanto (2021), Suprpto & Widigdo (2021), Ghiyats & Aulia (2020), Wolor et al., (2019) dan penelitian Arifai et al (2022) mengklaim bahwa meningkatnya kinerja seseorang sebab adanya pengaruh positif dari motivasi yang dimiliki. Lalu dalam penelitian Fahrullah (2018) mengklaim bahwa motivasi islami mempengaruhi kinerja islami pada karyawan rumah sakit. Sedangkan dalam penelitian Siregar et al (2021) mengklaim bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja dari para pengurus organisasi siswa Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim Tembung.

. Hubungan antar variabel yang diperoleh dari penelitian sebelumnya menunjukkan masih ada kontradiksi dalam hasil, terutama dalam kaitannya dengan konflik di tempat kerja (*workplace conflict*) dan motivasi dengan kinerja sehingga penelitian ini mengajukan *islamic performance* sebagai variabel *dependent*. Kemudian, dari beberapa studi sebelumnya hanya beberapa yang menjadikan organisasi non-profit sebagai obyek dalam penelitian. Oleh karena demikian, maka dalam penelitian ini bertujuan menganalisis dampak dari variabel *flexible working arrangement* dengan *motivation*, *workplace conflict* dengan *motivation*, *flexible working arrangement* dengan *islamic performance*, *workplace conflict* dengan *islamic performance*, dan *motivation* dengan *islamic performance*.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap motivasi?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh *workplace conflict* berpengaruh terhadap motivasi?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *islamic performance*?
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh *workplace conflict* terhadap *islamic performance*?
- 1.2.5 Apakah terdapat pengaruh *motivation* terhadap *islamic performance*?
- 1.2.6 Apakah motivasi memediasi pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *islamic performance*?

- 1.2.7 Apakah Apakah motivasi memediasi pengaruh *workplace conflict* terhadap *islamic performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap motivasi.
- 1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workplace conflict* terhadap motivasi.
- 1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *islamic performance*.
- 1.3.4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workplace conflict* terhadap *islamic performance*.
- 1.3.5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *islamic performance*.
- 1.3.6 Untuk menguji dan menganalisis motivasi dalam memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* dan *islamic performance*.
- 1.3.7 Untuk menguji dan menganalisis motivasi dalam memediasi pengaruh antara *workplace conflict* dan *islamic performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 *Output* dari penelitian ini dapat menjadi sumber ilmu untuk membandingkan teori yang penulis peroleh di dalam proses menuntut ilmu di Perguruan Tinggi dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- 1.4.2 Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya oleh peneliti guna menganalisis pengaruh dari variabel-variabel

tersebut dalam proses mengevaluasi tindakan dan kebijakannya saat ini dan yang akan datang

- 1.4.3 Penelitian ini juga bisa dimanfaatkan oleh para akademisi sebagai salah satu pembandingan dari hasil penelitiannya terkait dengan variabel-variabel tersebut.
- 1.4.4 Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai pustaka acuan oleh siapa saja yang hendak mengkaji dan melakukan riset yang sama.
- 1.4.5 Penulis berharap hasil dari riset ini dapat membawa kebermanfaatan bagi siapa saja yang membacanya dalam upaya memperluas wawasan tentang pengaruh variabel yang ada dalam penelitian ini, khususnya sebagai bahan kajian Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut.

2.1.1 Giovanis (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in great Britain* memperoleh hasil bahwa *flexible employment arrangement* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *workplace performance*.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan meneliti terkait pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan OLS dalam menganalisis data sedangkan penelitian yang akan datang menggunakan SmartPLS selain itu juga variabel kinerja yang akan diteliti berfokus pada *islamic performance*.

2.1.2 Dwijayanti & Riana (2018), meneliti 3 variabel yakni *work family conflict*, *job satisfaction* dan *employee performance*. Hasil yang ditemukan adalah *work-family conflict* memberikan pengaruh negatif pada kinerja karyawan akan tetapi tidak berpengaruh pada *job satisfaction*, *job satisfaction* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja serta *job satisfaction* tidak dapat menjadi

mediator dari hubungan antara work-family conflict dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan ialah sama-sama memiliki variabel mediasi serta metode dan alat analisis yang digunakan berupa software PLS. Namun, pada penelitian sebelumnya konflik yang diteliti berfokus pada work-family conflict serta pada variabel mediasi yang digunakan pada penelitian yang akan datang ialah motivasi kerja.

2.1.3 Kurniawan et al., (2018) dalam penelitiannya memiliki 4 variabel yakni *work conflict*, *job stress*, *organizational commitment* dan *employee performance*. Hasil yang diperoleh ialah *work conflict* dan *job stress* berpengaruh terhadap *organizational commitment*, *work conflict* dan *organizational commitment* berpengaruh pada *employees performance*, dan *job stress* tidak berpengaruh signifikan pada *employees performance*.

Penelitian memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada metode penelitian berupa *explanatory research* dan alat analisis berupa PLS, menggunakan 4 variabel dan memiliki variabel mediasi hanya saja pada penelitian yang akan datang variabel mediasi yang digunakan adalah motivasi kerja. Kemudian persamaan selanjutnya adalah meneliti tentang pengaruh konflik kerja pada kinerja namun pada penelitian yang akan datang meneliti *islamic performance* dengan objek penelitiannya ialah DEMA-F (organisasi non-profit).

2.1.4 Hidayah & Tobing (2018) dalam penelitiannya terhadap 4 variabel memperoleh hasil bahwa variabel *job satisfaction*, motivasi dan *organizational commitment* berpengaruh pada *employee performance*. Namun, tidak ditemukan adanya pengaruh *job satisfaction* pada *employee performance*. Dalam penelitian tersebut juga menemukan bahwa motivasi dan *job satisfaction* berhubungan signifikan dengan *employee performance*.

Persamaan penelitian Hidayah & Tobing dengan penelitian yang akan dilakukan ialah menggunakan desain penelitian eksplanatori, meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. Adapun perbedaannya terletak pada alat yang digunakan untuk menganalisis data dimana penelitian yang akan datang menggunakan PLS bukan SPSS.

2.1.5 Ograk & Shirwany (2018) meneliti terkait pengaruh dari 2 variabel yaitu motivasi dan kinerja. Dimana hasil yang diperoleh ialah adanya pengaruh positif dari motivasi terhadap *employee performance*. Antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan datang memiliki persamaan pada metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif namun pada penelitian yang akan datang untuk menganalisis datanya menggunakan PLS bukan SPSS serta objek yang diteliti yakni pada organisasi non-profit (dema-f) bukan organisasi profit.

2.1.6 Ko & Kim (2018) dalam penelitiannya menggunakan 6 variabel yakni *Motivation for Personal life*, *Motivation for Productivity*, *Peer Behavior*, *Concern about Career Disadvantage*, *Gender* dan *Intention to use FWA*. Hasil yang ditemukan adalah adanya pengaruh positif dari

motivation for personal life terhadap *intention to use FWA* demikian pula dengan *motivation for productivity*, perbedaan gender tidak berdampak apapun pada hubungan antara *motivation for personal life* terhadap *intention to use FWA*, motivasi untuk produktif juga *peer behavior* berpengaruh terhadap *intention to use FWA* pada laki-laki dibandingkan perempuan, *concern about career disadvantage* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *intention to use FWA* pada laki-laki namun tidak pada perempuan.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada metode penelitian jenis kuantitatif. Selain itu juga berkaitan dengan motivasi dan pengaturan kerja yang fleksibel hanya saja pada penelitian tersebut membagi motivasi menjadi dua variabel yakni *motivation for personal life* dan *motivation for productivity* sedangkan penelitian yang akan datang menggunakan variabel motivasi kerja secara general.

- 2.1.7 Novera et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effectt of Education, Promotion Position and Conflict in Organization on Motivation of Country Civil Work Aparting in Regional Financial Area (B. Keuda) West Sumatera Province* memperoleh hasil bahwa education education memberikan dampak positif pada motivasi demikian pula pada promotion position, promotion position berdampak positif pada motivasi, conflict berdampak negatif pada motivasi, serta promotion berdampak positif dalam memediasi pengaruh education pada motivasi.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah menggunakan variabel konflik dan motivasi serta metode juga alat analisisnya berupa SmartPLS. Sedangkan perbedaannya ialah pada objeknya dimana penelitian yang akan dilakukan meneliti pengaruh 2 variabel tersebut pada organisasi non-profit bukan profit.

2.1.8 Fahrullah (2018) dalam penelitiannya menggunakan 4 variabel yang hasil temuannya adalah kepemimpinan islami berpengaruh pada motivasi, kinerja dan kesejahteraan karyawan serta motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adapun persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan datang ialah menggunakan variabel motivasi dan kinerja serta melakukan kajian dalam perspektif islam pada variabel-variabelnya. Selain itu, objek yang diteliti berlatar belakang islami hanya saja perbedaannya ialah organisasi profit dan non profit. Perbedaan lainnya adalah alat analisisnya dimana penelitian yang akan datang menggunakan software PLS bukan AMOS.

2.1.9 Anekwe (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Flexible Work Arrangement and Employee Performance of Selected Commercial Banks in Anambra State Nigeria* menggunakan 4 variabel yang umumnya hasil temuannya adalah *flexible working arrangement* berdampak positif pada *employee performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah pada variabelnya sedangkan perbedaannya pada desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian yang akan datang

menggunakan desain *explanatory research* bukan *descriptive survey design*.

2.1.10 Ye et al., (2019) dalam penelitiannya berjudul *Relationships Between Conflict and Employee Perceived, Job performance, Job Satisfaction as Mediator and collectivism as Moderator* membagi konflik menjadi 2 variabel yakni *task conflict* dan *relationship conflict* demikian pada variabel *collectivism* dibagi menjadi 2 variabel, *horizontal collectivism* dan *vertical collectivism*. Hasil yang diperoleh beberapa diantaranya adalah *task conflict* berhubungan positif terhadap *employee job performance*, *relationship conflict* berhubungan negatif terhadap *employee job performance*, *job satisfaction* memediasi hubungan antara *task conflict* dan *relationship conflict* dengan *employee job performance*, *Horizontal collectivism* dan *vertical collectivism* memoderasi hubungan antara *task conflict* dengan *job satisfaction* namun tidak memoderasi hubungan antara *relationship conflict* dengan *job satisfaction*.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan ialah metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif serta variabel yang diteliti berupa konflik dan kinerja juga menggunakan variabel mediasi. Hanya saja dalam penelitian tersebut konflik dibagi menjadi 2 variabel serta variabel kinerja yang digunakan pada penelitian yang akan datang ialah *islamic performance*. Perbedaan lainnya ialah pada teknik pengambilan sampel dimana penelitian tersebut menggunakan *convenience sampling* bukan *random sampling*.

2.1.11 Asi (2019) dalam penelitiannya menggunakan 2 variabel yakni work conflict dan employee performance. Hasil yang ditemukan dalam penelitiannya adalah konflik kerja berpengaruh pada kinerja. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan lakukan yaitu pada variabel dan metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya adalah objek yang diteliti dimana pada penelitian yang akan datang berfokus pada dema fakultas bukan pada organisasi profit.

2.1.12 Setiyani et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation* memperoleh hasil bahwa *work environment* juga *flexible working arrangement* memberikan pengaruh yang positif pada *employee motivation* dan *employee engagement*, *employee motivation* berdampak positif pada *employee engagement*, serta secara tidak langsung motivasi memediasi pengaruh antara *work environment*, *flexible working hours* terhadap *employee engagement*.

Persamaan yang ada antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif, dan meneliti tentang fleksibilitas kerja terhadap motivasi dan variabel motivasinya pun bertindak sebagai mediasi. Sedangkan perbedaannya adalah pada objek serta pada penelitian tersebut menggunakan variabel *work environment* dan *employee engagement* sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak.

2.1.13 Wolor et al., (2019), meneliti 6 variabel yang hasil temuannya adalah *organizational justice* berpengaruh pada *employee performance*,

conflict manajemen berpengaruh pada employee performance, compensation berpengaruh pada employee performance, work stress dan work motivation berpengaruh pada employee performance. Conflict management dan compensation berpengaruh positif pada motivasi kerja, serta work motivation menjadi penengah pada hubungan antara conflict manajemen dan compensation terhadap employee performance.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel konflik, motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah jenis penelitian yang digunakan dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan kuantitatif eksplanatori bukan kuantitatif asosiatif.

2.1.14 Sardjana et al., (2019) dalam penelitiannya menggunakan 5 variabel dan hasil yang diperoleh adalah remuneration berpengaruh terhadap work disipline, motivation dan performance, work disipline tidak berpengaruh terhadap performance, motivation berpengaruh terhadap performance, dan ketiga variabel bebas dalam penelitian tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, subyeknya tertuju pada organisasi non profit dan meneliti pengaruh motivasi pada kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research bukan numerik, serta tidak menggunakan variabel disiplin kerja, dan remunerasi.

2.1.15 Ab Wahab & Tatoglu (2020) dalam penelitiannya menggunakan 5 variabel dan hasil yang diperoleh adalah *chasing productivity demands* berpengaruh pada *firm performance* melalui *worker well-being*. Tingkat dukungan SDM (*HR Support*) yang tinggi akan melemahkan efek negatif dari *chasing productivity demands* pada *worker well-being* akan tetapi tingginya *HR Support* akan memperkuat efek positif dari *worker well-being* pada *firm performance*. *Flexible working arrangement* memoderasi hubungan antara *chasing productivity demands* dengan *worker well-being*, juga antara *chasing productivity* dengan *firm performance*. *Flexible working arrangement* memoderasi hubungan antara *worker well-being* dengan *firm performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan datang adalah menggunakan metode kuantitatif dan meneliti tentang pengaturan kerja yang fleksibel dengan kinerja sebuah organisasi. Akan tetapi, objek dalam penelitian tersebut organisasi profit bukan non-profit, alat analisis yang digunakan berupa SPSS bukan PLS, serta pada penelitian yang akan datang *flexible working arrangement* bertindak sebagai variabel bebas bukan moderasi.

2.1.16 Saifullah (2020) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi memperoleh hasil bahwa variabel *work life balance*, *flexible working arrangement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja.

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan datang yakni pada metode yang digunakan berupa kuantitatif, dan meneliti pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja. Perbedaannya sendiri adalah penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel *work life balance* serta perbedaannya terletak pada objek yang dituju

2.1.17 Anwar & Aima (2020) dalam penelitiannya berjudul *The Effect of Competence and Motivation on Organizational Commitments and Its Implications on employee Performance* memperoleh hasil bahwa variabel *competence* juga motivasi berpengaruh positif pada *organizational commitments* demikian pada *employee performance*, *Organizational commitment* berpengaruh positif pada *employee performance*. *Organizational commitment* tidak memediasi pengaruh *competence* terhadap *employee performance* akan tetapi memediasi pengaruh antara motivasi dengan *employee performance*.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah pada metode yang digunakan yakni metode kuantitatif dan alat analisisnya pun sama berupa PLS. Selain itu salah satu pengaruh antar variabel yang diteliti yakni pada motivasi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya, dalam penelitian yang akan dilakukan motivasi bertindak sebagai mediasi bukan variabel bebas.

2.1.18 Soulisa et al., (2020) dalam penelitiannya berjudul *The Influence of Compensation, Leadership, and Motivation on Employee Performance*

memperoleh hasil bahwa compensation, leadership, dan motivasi berpengaruh positif pada kinerja.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah metode yang digunakan berupa pendekatan kuantitatif dan meneliti motivasi terhadap kinerja. Sedangkan, perbedaannya adalah alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah PLS bukan SPSS, serta tidak meneliti variabel kompensasi dan kepemimpinan. Pada penelitian yang akan datang, motivasi bertindak sebagai variabel mediasi bukan bebas dan objek yang diteliti pun pada organisasi non profit

2.1.19 Ghiyats & Aulia (2020) dalam penelitiannya berjudul *The Effect of Competence and Motivation of Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT. Maleo Kreatif Indonesia* memperoleh hasil bahwa variabel motivasi, competence dan organisational commitmen berpengaruh positif pada employee performance, competence berpengaruh positif pada job satisfaction, job satisfaction memediasi pengaruh antara competence dan motivasi pada job satisfaction.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif eksplanatori, meneliti pengaruh motivasi pada kinerja, dan memiliki variabel mediasi. Akan tetapi variabel mediasi pada penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi bukan job satisfaction serta tidak menggunakan variabel competence, organizational commitment.

2.1.20 Alias et al., (2021) dalam penelitiannya berjudul *Supervisor Support as a Moderator between Flexible Working Arrangement and Job Performance – Malaysia Evidence* memperoleh hasil bahwa flexible working arrangement berhubungan dengan employee performance dan supervisor support tidak memediasi pada hubungan antara flexible working arrangement dengan employee performance.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan meneliti pengaruh FWA pada kinerja. Perbedaannya terletak pada metode pengambilan sampelnya dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan random sampling bukan *non-probability sampling* juga tidak menggunakan variabel *supervisor support*.

2.1.21 Nayanathara & Karunarathne (2021) dalam penelitiannya berjudul *Impact of Flex-Work on Employees in IT Industry of Sri Lanka* memperoleh hasil dimana flex-work berpengaruh pada employee job performance. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan yang akan dilakukan yakni meneliti fleksibilitas kerja dan kinerja serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Akan tetapi alat analisis yang digunakan berbeda, penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS bukan SPSS.

2.1.22 Tu & Zhang (2021) dalam penelitiannya berjudul *Relationship between Team Conflict and Performance in Green Enterprises: A Cross-Level Model Moderated by Leaders' Political Skills* menggunakan 5 variabel yang hasilnya adalah *team task conflict* berhubungan positif pada *team*

performance dan *individual performance*, *team relationship conflict* berhubungan negatif pada *team performance* dan *individual performance*. *Team leader political skills* memoderasi hubungan positif antara *team task conflict* dengan *performance* baik tim maupun individual, *team leader political skills* juga memoderasi hubungan negatif antara *team relationship conflict* dengan *team performance* dan *individual performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan meneliti terkait pengaruh konflik pada kinerja. Akan tetapi, pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel *team leader political skillss* dan variabel konflik kerja yang digunakan pun secara general.

2.1.23 Wicaksono (2021) meneliti 4 variabel dan hasil yang diperoleh adalah work-family conflict berpengaruh pada performance dan work motivation, work motivation berpengaruh pada performance, social support berpengaruh terhadap work family conflict dan work motivation, serta sosial support tidak berpengaruh pada performance.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah meneliti konflik terhadap kinerja dan menggunakan metode penelitian kuantitatif akan tetapi alat analisis yang digunakan berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS bukan AMOS dan variabel konflik yang digunakan berfokus pada konflik kerja bukan work family conflict.

2.1.24 Suprpto & Widigdo (2021) dalam penelitiannya menggunakan 5 variabel yang hasilnya adalah *employee empowerment* dan *organizational justice* berpengaruh pada *employee performance*, secara tidak signifikan *conflict* berpengaruh negatif pada *employee performance*, *work motivation* berpengaruh positif pada *employee performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah meneliti variabel konflik, motivasi kerja dan kinerja juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS untuk menganalisis data bukan SPSS juga tidak menggunakan variabel *employee empowerment*, dan *organizational justice*.

2.1.25 Annisa & Supriyanto (2021) dalam penelitiannya menggunakan 4 variabel yang hasil temuannya adalah *leadership style*, *motivation* dan *job satisfaction* berpengaruh pada *employee performance*, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *leadership style* dan motivasi terhadap *employee performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif juga variabel motivasi dan kinerja. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS untuk analisis data bukan SPSS selain itu juga tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja.

2.1.26 Suprpto & Widigdo (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap

Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram memperoleh hasil bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh pada motivasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh pada kinerja, fleksibilitas tidak memiliki pengaruh yang relevan terhadap kinerja, motivasi memediasi pengaruh antara kompensasi dan fleksibilitas pada kinerja.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel fleksibilitas kerja, motivasi dan kinerja. Selain itu juga menggunakan metode penelitian yang sama yakni kuantitatif hanya saja pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan kuantitatif eksplanatori bukan asosiatif serta alat analisisnya berupa PLS bukan SPSS.

2.1.27 Siregar et al., (2021) dalam penelitiannya berjudul *The Effect of Religiosity and Emotional Intelligence on The Performance of The Management of The Student Organization with Motivation as Intervening Variable* memperoleh hasil bahwa religiusitas tidak berpengaruh pada motivasi maupun kinerja, kecerdasan emosional berpengaruh pada motivasi maupun kinerja, motivasi tidak berpengaruh pada kinerja, secara tidak langsung religiusitas tidak berpengaruh pada kinerja melalui motivasi demikian pula pada kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada kinerja melalui motivasi.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif, subyek penelitian pada organisasi siswa (non-profit), dan menggunakan variabel motivasi

juga kinerja. Perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan alat analisis berupa PLS bukan SPSS, serta tidak menggunakan variabel *Religiusitas, Emotional Qoutient, Motivation, Performance*.

2.1.28 Maryati & Panduwinata (2021) dalam penelitiannya berjudul *Influence of Leader Member Exchange and Role Conflict in Student Organization Performance with Stress as Intervening Variable* memperoleh hasil bahwa *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif terhadap kinerja namun berpengaruh negatif terhadap stress, variabel konflik (konflik peran) berpengaruh positif pada stress namun negatif terhadap kinerja, stress tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja, serta stress tidak memediasi pengaruh antara LMX dengan kinerja demikian pula pada pengaruh antara konflik peran dengan kinerja.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan datang adalah menggunakan variabel konflik dan kinerja, jenis penelitian kuantitatif serta subyek yang dituju yakni organisasi mahasiswa. Adapun perbedaannya adalah alat analisis yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah PLS bukan SPSS serta tidak menggunakan variabel LMX juga stress.

2.1.29 Arifai et al., (2022) dalam penelitiannya berjudul *Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province* memperoleh hasil bahwa variabel leadership berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi

berpengaruh positif terhadap kinerja demikian pula motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif, meneliti variabel motivasi dan kinerja serta subyek penelitian yang dituju adalah organisasi non-profit. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel leadership maupun kompetensi.

2.1.30 Nastiti & Lisandri (2022) dalam penelitiannya berjudul *Flexible Working Arrangement, Work-life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi* memperoleh hasil bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh pada *work-life balance* dan *performance*.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah meneliti pengaruh FWA terhadap kinerja dan menggunakan metode penelitian eksplanatori. Perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel *work-life balance*, teknik pengambilan sampelnya adalah *random sampling* bukan *purposive snowball sampling*.

2.1.31 Yamin & Pusparini (2022) dalam penelitiannya menggunakan 4 variabel yang hasil temuannya adalah *flexible working arrangement* berpengaruh positif pada *employee engagement* dan *employee performance*, *perceived organizational* berpengaruh positif pada *employee engagement* juga pada *employee performance*, *employee engagement* berpengaruh positif pada *employee performance* serta

employee engagement memediasi pengaruh antara FWA dengan *employee performance*.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel FWA dan kinerja dan metode kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *employee engagement*. Selain itu, desain penelitiannya adalah *explanatory research* bukan *single cross sectional design*.

2.1.32 Pamungkas et al., (2022) dalam penelitiannya menggunakan 4 variabel yang hasil temuannya adalah *flexible working arrangement* dan *servant leadership* berpengaruh positif pada *motivation* dan *employee performance*, *motivation* berpengaruh positif pada *employee performance*, motivasi memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* dengan *employee performance*, juga memediasi pengaruh antara *servant leadership* dengan *employee performance*.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan variabel FWA, motivasi dan kinerja. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel *servant leadership*.

2.1.33 Farha et al., (2022) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat TIK Kantor Pusat Ditjen Pajak memperoleh hasil bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif pada *job performance* serta *job satisfaction* berpengaruh positif pada *job performance*.

Persamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel FWA dan kinerja. Metode penelitiannya adalah kuantitatif serta alat analisis yang digunakan adalah PLS. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan job satisfaction.

2.1.34 Ishak et al., (2022) dalam penelitiannya berjudul *The Mediating Role of Employee Work Motivation in The Relationship between Working From Home and Job Performance* memperoleh hasil bahwa work from home berpengaruh positif pada motivasi kerja demikian pula kinerja, motivasi berpengaruh positif pada kinerja, dan motivasi memediasi pengaruh antara WFH dengan kinerja.

Persamaan dari penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja serta WFH yang juga merupakan makna lain dari FWA. Metode yang digunakan juga sama yakni kuantitatif akan tetapi penelitian yang akan dilakukan menggunakan PLS bukan SPSS.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No .	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The Relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in great Britain.</i> (Giovanis, 2018)	• <i>Flexible employment arrangements (efek teleworking dan jam</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan OLS (ordinary least squares)	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>flexible employment arrangement</i> dan <i>workplace performance</i>

		<i>kompresi</i> • <i>Workplace performance</i>	dan pendekatan variabel instrumenta s.	
2.	<i>The Effort of Work-Family Conflict on Job satisfaction and Employee Performance</i> (Dwijayanti & Riana, 2018)	• <i>Work-Family Conflict</i> • <i>Job satisfaction</i> • <i>Employee Performance</i>	Analisis deskriptif dan inferensial menggunakan <i>software</i> PLS	• <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap <i>employee performance</i> namun tidak signifikan pada <i>job satisfaction</i>. • <i>Job satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> dan tidak dapat memediasi hubungan antara <i>work-family conflict</i> dengan <i>employee performance</i>.
3.	<i>The Effect Of Work Conflict and Job Stress On Employees Performance with Organizational Commitment As Intervening Variable</i> (Kurniawan et al., 2018)	• <i>Work Conflict</i> • <i>Job Stress</i> • <i>Organizational Commitment</i> • <i>Employees Performance</i>	Penelitian Eksplanatori	• <i>Work conflict</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> • <i>Work conflict</i> dan <i>Organizational commitment</i>

				berpengaruh langsung dan signifikan terhadap <i>employees performance</i>. • <i>Job stress</i> berpengaruh langsung akan tetapi tidak signifikan terhadap <i>employees performance</i>
4.	<i>The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance</i> (Hidayah & Tobing, 2018)	• <i>Job Satisfaction</i>, • <i>Motivation</i> • <i>Organizational Commitment</i> • <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain <i>explanatory research</i>	• Secara simultan terdapat pengaruh variabel <i>Job satisfaction</i>, <i>motivation</i> dan <i>organizational commitment</i> pada variabel <i>employee performance</i>. Namun, secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel <i>job satisfaction</i> dengan <i>employee performance</i>. • Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pada hubungan antara variabel <i>motivation</i> dan <i>job satisfaction</i>

				terhadap <i>employee performance.</i>
5.	<i>Impact Of Motivation on Employee Performance in The Private Sector</i> (Oğrak & Shirwany, 2018)	• <i>Motivation</i> • <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif menggunakan SPSS	<i>Motivation</i> berdampak positif terhadap <i>employee performance</i>
6.	<i>Intention to Use Flexible Work Arrangements The Case of Workers in Korea and Gender Differences in Motivation</i> (Ko & Kim, 2018)	• <i>Motivation for Personal life</i> • <i>Motivation for Productivity</i> • <i>Peer Behavior</i> • <i>Concern about Career Disadvantage</i> • <i>Gender</i> • <i>Intention to use FWA</i>	Pendelitan kuantitatif	• Variabel <i>motivation for personal life</i> dan variabel <i>motivation for productivity</i> berpengaruh positif pada <i>intention to use FWA</i>. • Perbedaan gender tidak berpengaruh pada hubungan antara <i>motivation for personal life</i> terhadap <i>intention to use FWA</i> • <i>Motivation for Productivity</i> lebih berpengaruh terhadap <i>intention to use FWA</i> (laki-laki) daripada perempuan • <i>Peer Behavior</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention to use FWA</i>

				• <i>Peer Behavior</i> lebih berpengaruh secara positif terhadap <i>intention to use FWA</i> pada laki-laki daripada perempuan • <i>Concern about career disadvantage</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap <i>intention to use FWA</i> pada laki-laki namun tidak signifikan pada perempuan • <i>Concern about career disadvantage</i> lebih berpengaruh negatif terhadap <i>intention to use FWA</i> pada laki-laki daripada perempuan
7.	<i>Effectt of Education, Promotion Position and Conflict in Organization on Motivation of Country Civil Work Aparting in Regional Financial Area (B. Keuda) West Sumatera Province</i> (Novera et al., 2018)	• <i>Educatio</i> <i>n</i> • <i>Conflict</i> • <i>Promotio</i> <i>n Position</i> • <i>Motivatio</i> <i>n</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan <i>structural equation modeling</i> (SEM) menggunakan SmartPLS	• <i>Education</i> berpengaruh positif terhadap <i>motivation dan promotion position</i> • <i>Promotion position</i> berpengaruh positif

				terhadap <i>motivation</i> • <i>Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>motivation</i> • <i>Education</i> berpengaruh positif terhadap <i>motivation</i> melalui <i>promotion position</i>
8.	Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi, Kinerja, serta Kesejahteraan Islami. (Fahrullah, 2018)	• Kepemimpinan Islami • Kesejahteraan karyawan • Motivasi kerja • Kinerja	Metode kuantitatif structural equation models dengan menggunakan software AMOS	• Kepemimpinan islami mempengaruhi motivasi karyawan. • Kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja karyawan. • Kepemimpinan islami mempengaruhi kesejahteraan karyawan. • Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit Islam
9.	<i>Flexible Work Arrangement and Employee Performance of Selected Commercial Banks in Anambra State Nigeria</i> (Anekwe, 2019)	• <i>Job Sharing</i> • <i>Flexi time</i> • <i>Employee Commitment</i> • <i>Employee Satisfaction</i>	Desain survei deskriptif (descriptive survey design)	<i>job sharing</i> berhubungan secara signifikan dengan <i>employee commitment</i> begitupun variabel <i>flexi-time</i> berhubungan positif secara

				signifikan dengan <i>employee</i> . Pokok hasil berdasarkan dari dua output tersebut maka Anekwe (2019) mengklaim bahwa <i>flexible working arrangement</i> dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
10.	<i>Relationships Between Conflict and Employee Perceived Job performance Job Satisfaction as Mediator and collectivism as Moderator</i> (Ye et al., 2019)	• <i>Task Conflict</i> • <i>Relationship Conflict</i> • <i>Horizontal Collectivism</i> • <i>Vertical Collectivism</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Employee Job Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan <i>convenience sampling</i> sebagai metode pengambilan sampelnya	• <i>Task conflict</i> berhubungan positif dengan <i>employee job performance</i>. • <i>Relationship conflict</i> berhubungan negatif dengan <i>employee job performance</i>. • <i>Task conflict</i> memiliki hubungan positif pada <i>employee job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> • <i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan negatif antara <i>relationship conflict</i> dan <i>employee job performance</i>. • <i>Horizontal collectivism</i>

				dan <i>Vertical collectivism</i> secara positif memoderasi hubungan antara <i>task conflict</i> dan <i>job satisfaction</i>. • <i>Horizontal collectivism</i> dan <i>Vertical collectivism</i> tidak dapat melemahkan hubungan negatif antara <i>relationship conflict</i> dan <i>job satisfaction</i>. • Hubungan tidak langsung antara <i>task conflict</i> dan <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> positif secara signifikan baik ketika <i>horizontal collectivism</i> rendah maupun ketika tinggi. • Hubungan tidak langsung antara <i>relationship conflict</i> dan <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> secara
--	--	--	--	---

				signifikan negatif hanya ketika <i>horizontal collectivism</i> tinggi dan tidak signifikan ketika <i>horizontal collectivism</i> rendah. • Hubungan tidak langsung antara <i>task conflict</i> dan <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> secara signifikan positif baik ketika <i>vertical collectivism</i> rendah maupun saat <i>vertical collectivism</i> tinggi. • Hubungan tidak langsung antara <i>relationship conflict</i> dan <i>job performance</i> melalui <i>job satisfaction</i> secara signifikan negatif baik ketika <i>vertical collectivism</i> rendah maupun ketika tinggi.
--	--	--	--	---

11.	<i>The Effect of Work Conflict on Employee Performance in The Capital Investment and Integrated Service (PTSP) of Gorontalo</i> (Asi, 2019)	• <i>Work Conflict</i> • <i>Employee Performance</i>	Penelitian Kuantitatif dengan tehnik analisis data deskriptif	<i>Work conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>
12.	<i>The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation</i> (Setiyani et al., 2019)	• <i>Work Environment</i> • <i>Flexible Working Hours</i> • <i>Employee Motivation</i> • <i>Employee Engagement</i>	Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey	• <i>Work environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee motivation</i> dan <i>employee engagement</i>. • <i>Flexible working hours</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee motivation</i> dan <i>employee engagement</i>. • <i>Work environment</i> dan <i>flexible working hours</i> berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> melalui <i>motivation</i>. • <i>Employee Motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i>.
13.	<i>Effect Of Organizational Justice, Conflict</i>	• <i>Organizational Justice</i>	Pendekatan kuantitatif asosiatif	• Terdapat pengaruh positif

	<i>Management, Compensation, Work Stress, Work Motivation On Employee Performance SalesPeople</i> (Wolor et al., 2019)	• <i>Conflict Management</i> • <i>Compensation</i> • <i>Work Stress</i> • <i>Work Motivation</i> • <i>Employee Performance</i>	menggunakan SEM	variabel <i>organizational justice, conflict management, compensation, work stress</i> dan <i>work motivation</i> pada <i>employee performance</i>. • Terdapat pengaruh positif pada hubungan antara Variabel <i>conflict management</i> dan <i>compensation</i> pada variabel <i>work motivation</i>. • Secara tidak langsung <i>conflict management</i> dan <i>compensation</i> berpengaruh positif pada <i>employee performance</i> melalui <i>work motivation</i>.
14.	<i>The effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance.</i> (Sardjana et al., 2019)	• <i>Work Discipline</i> • <i>Motivation</i> • <i>Remuneration</i> • <i>Performance</i>	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan numerik	• <i>Work discipline</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				• <i>Remuneration</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi juga kinerja • Secara simultan <i>work discipline</i>, <i>motivation</i> dan <i>remuneration</i> berpengaruh terhadap kinerja
15.	<i>Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements.</i> (Ab Wahab & Tatoglu, 2020)	• <i>Chasing productivity demands</i> • <i>Worker well-being</i> • <i>Flexible work arrangements</i> • <i>HR support</i> • <i>Firm performance</i>	Metode penelitian kuantitatif Pemodelan persamaan struktural	• Secara parsial terdapat pengaruh mediasi dari <i>Worker well-being</i> pada hubungan antara <i>Chasing productivity demands</i> dan <i>firm performance</i>. • Tidak ada perbedaan yang signifikan antara <i>HR support</i> yang tinggi dan <i>HR support</i> rendah. Sehingga hipotesis tentang <i>HR support</i> memoderasi hubungan antara <i>chasing productivity demands</i> dan <i>Worker</i>

				<i>well-being</i>, sehingga efek negatif dari <i>Chasing productivity demands</i> terhadap <i>Worker well-being</i> akan lebih lemah ketika <i>HR Support</i> tinggi. • Tidak ada perbedaan yang signifikan antara <i>HR support</i> yang tinggi dan <i>HR support</i> rendah. Sehingga hipotesis tentang <i>HR Support</i> memoderasi hubungan antara <i>worker well-being</i> dan <i>firm performance</i>, sehingga efek positif <i>worker well-being</i> terhadap <i>firm performance</i> akan lebih kuat ketika <i>HR Support</i> tinggi. • <i>Flexible working arrangement</i> memainkan peran
--	--	--	--	---

				penting dalam memoderasi hubungan antara <i>chasing productivity demands</i> dengan <i>well-being</i>, dan antara <i>chasing productivity demands</i> dan <i>firm performance</i>. Dan menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> penting untuk menahan efek buruk dari <i>chasing productivity demands</i> pada <i>well-being</i>. • <i>Flexible working arrangement</i> memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara <i>worker well-being</i> dan <i>firm performance</i>. Dan
--	--	--	--	--

				kemudian <i>flexible working arrangement</i> memperkuat efek positif kesejahteraan pekerja terhadap <i>firm performance</i> .
16.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi (Saifullah, 2020)	• <i>Work Life Balance</i> • <i>Flexible Working Arrangement</i> • Kinerja Karyawan	Metode Pendekatan Kuantitatif	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	<i>The Effect of Competence and Motivation on Organizational Commitments and Its Implications on employee Performance</i> (Anwar & Aima, 2020)	• <i>Competence</i> • <i>Motivation</i> • <i>Organizational Commitments</i> • <i>Employee Performance</i>	Pendekatan kuantitatif menggunakan PLS	• Secara signifikan <i>Competence</i> dan <i>motivation</i> memiliki dampak positif pada <i>organizational commitments</i> dan <i>employee performance</i> • Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel <i>Organizational commitments</i> dengan <i>employee performance</i> • Secara bersamaan variabel <i>competence</i>

				dan <i>motivation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>organizational commitments</i> • <i>Competence, motivation, serta organizational commitments</i> secara signifikan memiliki dampak positif pada <i>employee performance</i> • <i>Organizational commitments</i> tidak memediasi <i>competence</i> terhadap <i>employee performance</i> • <i>Organizational commitments</i> memediasi hubungan antara <i>motivation</i> dengan <i>employee performance</i>
18.	<i>The Influence of Compensation, Leadership, and Motivation on Employee Performance</i> (Soulisa et al., 2020)	• <i>Compensation</i> • <i>Leadership</i> • <i>Motivation</i> • <i>Employee Performance</i>	Penelitian deskriptif dengan metode survey dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 18	Secara parsial Terdapat pengaruh positif variabel <i>compensation, leadership</i> , dan <i>motivation</i> pada variabel <i>employee performance</i>.

19.	<i>The Effect of Competence and Motivation of Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT. Maleo Kreatif Indonesia</i> (Ghiyats & Aulia, 2020)	• <i>Competence</i> • <i>Motivation</i> • <i>Organizational Commitment</i> • <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif jenis <i>explanatory research</i>	• Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada hubungan antara <i>motivation</i>, <i>competence</i> dan <i>organizational commitment</i> pada <i>employee performance</i>. • Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada hubungan antara <i>competence</i> dan <i>motivation</i> pada <i>job satisfaction</i>. • Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada hubungan antara <i>competence</i> dan <i>motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job satisfaction</i>
20.	<i>Supervisor Support as a Moderator between Flexible Working Arrangement and Job Performance – Malaysia Evidence.</i>	• <i>Flexible Working Arrangement (FWAs)</i> • <i>Supervisor Support</i>	Metode penelitian kuantitatif dan dengan desain <i>non-probability</i>	<i>Flexible Working Arrangement</i> berhubungan dengan <i>employee performance</i>

	(Alias et al., 2021)	• <i>r Support (Z)</i> • <i>Work Performance (Employee performance)</i>	<i>sampling</i>	<i>performance</i> sedangkan <i>supervisor support</i> tidak berpengaruh terhadap hubungan antara FWAs dengan <i>employee performance</i> .
21.	<i>Impact of Flex-Work on Employees in IT Industry of Sri Lanka.</i> (Nayanathara & Karunarathne, 2021)	• <i>Flex-work</i> • <i>Employee Job Performance</i>	Metodelogi penelitian Kuantitatif dengan menggunakan SPSS.	<i>Flex-work</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Job Performance</i> dimana peningkatan kerja fleksibel akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.
22.	<i>Relationship between Team Conflict and Performance in Green Enterprises: A Cross-Level Model Moderated by Leaders' Political Skills</i> (Tu & Zhang, 2021)	• <i>Team Task Conflict</i> • <i>Team Relationship Conflict</i> • <i>Team Leader Political Skills</i> • <i>Team Performance</i> • <i>Individual Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif	• <i>Team task conflict</i> berhubungan positif secara signifikan dengan <i>team performance</i> dan <i>individual performance</i>. • <i>Team relationship conflict</i> berhubungan negatif secara signifikan dengan <i>team performance</i> dan <i>individual performance</i> • <i>Team leader political skills</i> memoderasi hubungan

				positif antara <i>team task conflict</i> dengan <i>team performance</i> dan <i>individual performance</i> • <i>Team leader political skills</i> memoderasi hubungan negatif antara <i>team relationship conflict</i> dengan <i>team performance</i> dan <i>individual performance</i>
23.	<i>Relationship of Work-Family Conflict, Work Motivation and Social Support to ASN Women's Performance in East Java Province Government Organization</i> (Wicaksono, 2021)	• <i>Work-Family Conflict</i> • <i>Work Motivation</i> • <i>Social Support</i> • <i>Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan structural equation modeling (SEM) menggunakan software AMOS 22	• Terdapat pengaruh variabel <i>Work-family conflict</i> terhadap <i>performance</i> dan <i>work motivation</i>. • <i>Work motivation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>. • Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Social support</i> dan <i>work-family conflict</i> dan antara <i>Social support</i> dengan <i>work motivation</i>. Namun, <i>social support</i> tidak

				berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
24.	<i>The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank MAndiri Indonesia)</i> (Suprpto & Widigdo, 2021)	• <i>Employee Empowerment</i> • <i>Organizational Justice</i> • <i>Conflict</i> • <i>Work Motivation</i> • <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 21	• Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada hubungan antara <i>employee empowerment</i> dan <i>organizational justice</i> pada <i>employee performance</i> • Ditemukan adanya dampak negatif yang tidak signifikan pada hubungan antara <i>conflict</i> dengan <i>employee performance</i>. • Ditemukan adanya dampak positif yang signifikan pada hubungan antara <i>work motivation</i> dengan <i>employee performance</i>. • Terdapat pengaruh yang signifikan pada

				<i>hubungan antara Ketiga variabel (organizational justice, conflict, dan work motivation) dengan variabel employee performance.</i>
25.	<i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The department of Transportation of Blitar City)</i> (Annisa & Supriyanto, 2021)	• <i>Leadership Style</i> • <i>Work Motivation</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Employee Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif dengan model path analysis menggunakan SPSS	• Ditemukan adanya pengaruh variabel <i>leadership style, work motivation dan job satisfaction</i> pada <i>employee performance</i> • Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
26.	Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram (Suprpto & Widigdo, 2021)	• Kompensasi • Fleksibilitas • Motivasi • Kinerja	Penelitian asosiatif menggunakan SPSS dan uji Sobel	• Secara relevan kompensasi dan fleksibilitas kerja mempengaruhi motivasi • Secara relevan kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja akan tetapi tidak relevan pada

				pengaruh antara fleksibilitas kerja dengan kinerja. • Secara tidak langsung motivasi memberikan pengaruh pada hubungan antara kompensasi dan fleksibilitas pada kinerja
27.	<i>The Effect of Religiosity and Emotional Intelligence on the Performance of the Management of the Student Organization with Motivation as Intervening Variable</i> (Siregar et al., 2021)	• <i>Religiosity</i> • <i>Emotional qoutient</i> • <i>Motivation</i> • <i>Performance</i>	Metode kuantitatif menggunakan SPSS	• <i>Religiouitiy</i> tidak berpengaruh pada motivasi juga pada <i>performance</i> • <i>Emotional qountient</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi juga pada kinerja • Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja • Secara tidak langsung <i>religiosity</i> tidak berpengaruh pada kinerja melalui motivasi • Secara tidak langsung <i>emotional qountient</i> tidak berpengaruh pada kinerja melalui

				motivasi
28.	<i>Influence of Leader Member Exchange and Role Conflict in Student Organization Performance with Stress as Intervening Variable</i> (Maryati & Panduwinata, 2021)	• <i>Leader member Exchange (LMX)</i> • <i>Conflict</i> • <i>Stress</i> • <i>Performance</i>	Metode kuantitatif menggunakan SPSS	• LMX berpengaruh positif terhadap performance akan tetapi tidak berpengaruh negatif pada stres • Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja • Stres tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja • Stres tidak memediasi pengaruh antara LMX dengan kinerja juga pada pengaruh antara konflik peran dengan kinerja
29.	<i>Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province</i> (Arifai et al., 2022)	• <i>Leadership</i> • <i>Competence</i> • <i>Motivation</i> • <i>Performance</i>	Metode penelitian kuantitatif	<i>Leadership, competence dan motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i>
30.	<i>Flexible Working Arrangement, Work-</i>	• <i>Flexible Working</i>	<i>Explanatory research</i>	• <i>Flexible Working</i>

	<i>life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi.</i> (Nastiti & Lisandri, 2022)	<i>Arrangement</i> • <i>Work-life Balance</i> • <i>Performance</i>	dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>purposive snowball sampling</i>	<i>Arrangement mempengaruhi Work-life Balance dan performance.</i>
31.	<i>The Effect of Flexible Work Arrangement and Perceived Organizational Support on Employee Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement</i> (Yamin & Pusparini, 2022)	• <i>Flexible Working Arrangement</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Employee Engagement</i> • <i>Employee Performance</i>	Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode <i>single cross sectional design</i>.	<i>Flexible Working Arrangement dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Employee Engagement dan Employee Performance. Dan Employee Engagement berpengaruh positif terhadap employee performance serta mampu memediasi pengaruh FWA terhadap employee performance.</i>
32.	<i>The Mediation of Motivation on the Effects of Flexible Work Arrangements and Servant Leadership on Employee Performance during Covid-19 Pandemic</i> (Pamungkas et al., 2022)	• <i>Flexible work arrangements</i> • <i>Servant Leadership</i> • <i>Motivation</i> • <i>Employee Performance</i>	Penelitian Kuantitatif	• <i>Flexible work arrangements dan servant leadership memberikan pengaruh positif pada motivation dan employee performance.</i> • <i>Motivation memberikan pengaruh</i>

				positif pada <i>employee performance</i>. • <i>Motivation</i> memberikan pengaruh positif pada hubungan antara FWA dengan <i>employee performance</i> dan berpengaruh positif juga pada hubungan antara <i>servant leadership</i> dengan <i>employee performance</i>.
33.	Pengaturan <i>Flexible Working Arrangement</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat TIK Kantor Pusat Ditjen Pajak (Farha et al., 2022)	• Flexible Working Arrangement • Job Satisfaction • Job Performance	Metode Analisis deskriptif dan perangkat lunak PLS	<i>Flexible Working Arrangement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>.
34.	<i>The Mediating Role of Employee Work Motivation in The Relationship between Working From Home and Job Performance</i> (Ishak et al., 2022)	• Work From Home (WFH) • Work Motivation • Job Performance	Metode Kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 26	Bekerja dari rumah berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Demikian pula motivasi terhadap kinerja. Lalu, motivasi kerja memediasi pengaruh kerja

				dari rumah terhadap kinerja
--	--	--	--	--------------------------------

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Flexible Working Arrangement*

2.2.1.1 Definisi *Flexible Working Arrangement* (FWA)

Menurut Groen et al., (2018) sistem kerja yang fleksibel dapat memberikan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang untuk bekerja keras dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Flexible work Arrangements atau pengaturan kerja yang fleksibel adalah suatu sistem kerja dimana para karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak harus mengikuti standar yang ditetapkan baik terkait jam kerja maupun lokasi (Pamungkas et al., 2022).

Salah satu bagian dari FWA adalah berkaitan dengan pengaturan jam kerja. Dimana, jam kerja yang fleksibel ditetapkan atas dasar kesepakatan yang saling memberikan manfaat baik untuk manajemen (organisasi) maupun karyawan (Setiyani et al., 2019). Hal ini dapat diistilahkan sebagai simbiosis mutualisme antara kedua belah pihak sama-sama memberikan keuntungan untuk satu sama lain.

Pengaturan kerja yang fleksibel dalam penerapannya mengeksplorasi kekuatan teknologi. Selain itu, juga memberikan fleksibilitas kepada organisasi untuk memanggil karyawan/anggota mereka kapanpun dan dimana pun mereka dibutuhkan (Robbins & Coulter, 2018: 340).

Robbins & Coulter (2018) menguraikan bahwa FWA terdiri dari beberapa jenis.

- a. *Telecommuniting*; sebuah pengaturan kerja dimana para karyawan/pekerja/pengurus/anggota melakukan aktivitas bekerja di tempat tinggal dan terhubung ke tempat kerja melalui komputer.
- b. *Compressed Workweeks* (Waktu kerja mingguan yang dipadatkan); dimana para anggota kerja dapat bekerja dengan jam yang lebih panjang setiap harinya, akan tetapi dengan hari kerja yang lebih sedikit dalam seminggu.
- c. *Flextime*; suatu sistem pengaturan jadwal kerja dimana mengharuskan kepada para pekerja untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dalam seminggu. Namun, mereka bebas untuk memiliki waktu kerja yang bervariasi dengan batasan-batasan tertentu.
- d. Berbagi Pekerjaan; suatu praktik dimana dua atau lebih orang berbagi satu pekerjaan tetap.

Sedangkan menurut Hada et al., (2020) *flexible working arrangement* terdiri dari berbagai kategori yakni fleksibilitas jam kerja (*time flexibility*), jadwal kerja (*timing flexibility*) dan tempat kerja (*place flexibility*).

2.2.1.2 Pentingnya Penerapan *Flexible Working Arrangement*

Nadhiah (2021) mengungkapkan bahwa pentingnya menerapkan FWA disebabkan oleh 4 hal berikut.

- Menyelesaikan masalah keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja di antara para pekerja

- Meningkatkan produktivitas para pekerja
- Meminimalkan risiko stres kerja pada pekerja yang memiliki riwayat penyakit kronis
- Nilai Tambah

2.2.1.3 *Flexible Working Arrangement* dalam Perspektif Islam

Flexible working arrangement memberikan ruang yang seimbang serta luwes kepada seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut juga ditemukan dalam syariat Islam dimana Allah menghendaki Islam bersifat abadi, universal, dan relevan dengan setiap waktu, ruang dan keadaan (Misbahuddin, 2010).

Menurut Maguni & Maupa (2018), meskipun organisasi menerapkan sistem kerja yang fleksibel akan tetapi para anggota pun harus mengerjakannya dengan sungguh-sungguh agar menghasilkan kinerja yang meningkat. Sebagaimana yang diuraikan dalam kalamullah yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ (٨)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8)” (Q.S. Al-Insyirah: 7-8)

Menurut Maguni & Maupa (2018) makna yang terkandung dalam ayat tersebut adalah bahwa seseorang harus terus bekerja dengan penuh kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya dijadikan sebagai beban, akan tetapi hasil dari kerja keras tersebut harus dinikmati dengan penuh gembira dan rasa syukur atas apa yang Allah SWT telah berikan. Dalam bekerja, seorang muslim

harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

2.2.2 *Workplace Conflict*

2.2.2.1 Definisi Konflik

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 129), konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau lebih yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun negatif. Selain itu dari segi human relations and interactionist perspective, Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134) mengemukakan bahwa konflik adalah sesuatu hal yang alamiah dan selalu akan terjadi. Konflik merupakan bagian dari pengalaman dari hubungan antar pribadi oleh karenanya dapat dihindari dengan cara dikelola secara efektif, sehingga dapat bermanfaat dan dapat menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik dalam organisasi.

Konflik adalah perselisihan yang diawali oleh adanya individu-individu atau kelompok yang berpandangan bahwa terdapat pihak tertentu yang berusaha memberikan pengaruh buruk atas suatu kepentingan dari pihak pertama. Dan konflik ini mencakup perbedaan tujuan, penafsiran atas suatu fakta yang berbeda, dan frekuensi pemahaman/pemikiran yang berbeda. Cakupan tersebut salah satunya di latarbelakangi oleh ekspektasi perilaku yang tidak sesuai dengan harapan (Sudarmanto et al., 2021: 2). Sedangkan dalam referensi lain

mengatakan bahwa konflik adalah permasalahan yang terjadi di dalam suatu hubungan antar individu di dalam suatu organisasi yang itu dapat berbentuk pertengkaran, *struggle*, *quarrel* dan lain-lain (Gani et al., 2020: 90).

Putra (2020, dalam Fitriana, 2013) mengungkapkan bahwa konflik dapat diukur dari berbagai indikator antara lain: (1) kesalahan komunikasi, yakni perbedaan cara memandang satu sama lain dalam memahami informasi dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara informasi yang diterima dengan sumber informasi. (2) Perbedaan tujuan, dimana terjadi perselisihan dikarenakan perbedaan cara pandang akan tujuan yang ingin dicapai. (3) Perbedaan dalam penilaian (persepsi), yakni berkaitan dengan persepsi yang tidak sama antar satu sama lain. (4) Interdependensi aktivitas kerja, dimana konflik terjadi karena satu orang atau lebih bergantung pada orang lain untuk melaksanakan tugasnya. (5) Kesalahan dalam afeksi, yakni berkaitan dengan cara seseorang memperlakukan rekan kerjanya dengan tidak baik.

Berdasarkan pandangan dari beberapa ahli, maka kesimpulan yang dapat ditarik bahwa secara umumnya, konflik merupakan perselisihan yang terjadi dalam proses interaksi akibat dari berbagai macam faktor dalam suatu organisasi.

2.2.2.2 Macam-macam Konflik

Tohardi (2002:366) menjelaskan bahwa konflik dalam organisasi terbagi menjadi lima macam.

- Konflik di dalam individu

Yaitu adanya pertentangan antara batinnya (hati nurani) dengan apa yang akan atau sedang ia lakukan.

- Konflik antar individu

Konflik antar individu ini muncul karena individu yang satu memiliki perbedaan kepribadian, kebudayaan, kepentingan dan lain-lain dengan individu lainnya.

- Konflik antara individu dan kelompok

Yaitu adanya pertentangan kepentingan individu dan kepentingan kelompok.

- Konflik antar kelompok dalam organisasi

Yaitu pertentangan antara kelompok-kelompok yang ada dalam organisasi seperti pertentangan antara serikat buruh dengan pihak manajer.

- Konflik antara organisasi

Yaitu konflik antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam memperebutkan sumber daya yang terbatas.

Sedangkan menurut Gani et al., (2020) konflik yang terjadi di suatu organisasi umumnya terbaik menjadi 3 elemen.

1. Kepentingan (*Interest*), konflik yang terjadi oleh karena adanya motivasi tertentu dari berbagai pihak untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi tersebut timbul karena keinginan personal dan juga karena peran dan status yang dimiliki.

2. Emosi (*Emotions*), yakni konflik yang berkaitan dengan emosi yang dirasakan oleh mayoritas manusia dalam berinteraksi. Bentuknya ialah marah, rasa benci, takut, penolakan, dan lain-lain.
3. Nilai (*Value*), oleh karena nilai merupakan sesuatu yang tidak memiliki wujud nyata maka dari itu konflik yang berkaitan dengan nilai sangat sulit untuk diselesaikan. Nilai terletak di lapisan paling dasar dari pada pemikiran seseorang berkaitan dengan benar atau salah, positif atau negatif yang mengarah pada perilaku individu.

2.2.2.3 Faktor Penyebab Terjadinya Konflik

Ardana et al., (2012:201) menyebutkan bahwa sumber terjadinya konflik pada suatu organisasi adalah sebagai berikut.

- Masalah komunikasi, dikarenakan kesalahpahaman bahasa;
- Masalah struktur organisasi, ada perebutan kekuasaan antara departemen dengan kepentingan atau sistem evaluasi yang saling bertentangan atau bersaing;
- Masalah pribadi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan karyawan atau nilai-nilai sosial pribadi dan perbedaan perilaku serta nilai-nilai persepsi yang dirasa dibutuhkan dari posisi tersebut.

Adapun menurut Zainal et al., (2014: 720) bahwa penyebab timbulnya konflik kerja antara lain di bawah ini.

- Satu dengan yang lain saling bergantung dalam hal tugas

- Tujuan dan skala prioritas yang berbeda
- Ketidaksesuaian standar minimal pengukuran kinerja
- Tingkat kompetisi untuk sumber daya yang langka.
- Perilaku menerima kemenangan-kekalahan

Berikut adalah beberapa kondisi yang memungkinkan terjadinya sikap menerima kemenangan dan atau kekalahan.

- Ketika kelompok tertentu hanya mementingkan kepentingannya saja;
- Ketika kelompok-kelompok tertentu berusaha meningkatkan kekuatan posisi mereka;
- Ketika kelompok tertentu menggunakan cara yang salah (mengancam kelompok lain) demi tercapainya tujuan mereka;
- Ketika kelompok tertentu selalu berusaha memanfaatkan kelompok lain;
- Saat sebuah kelompok mencoba mengisolasi (mengasingkan, mengucilkan atau memisahkan) kelompok lainnya.

2.2.2.4 Konflik dari Perspektif Islam

Islam adalah agama yang cinta damai, maka dari itu hendaknya manusia untuk menjauhi hal-hal yang mendatangkan perselisihan sebagaimana dalam kalam Allah berikut.

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ ۚ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ
عَذَابٌ عَظِيمٌ

Artinya: Dan janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang bercerai berai dan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Dan mereka itulah orang-orang yang mendapat azab yang berat.” (Q.S. Al-Imran: 105).

Menurut Na'im (2021), ayat tersebut menunjukkan bahwa sebagai seorang muslim kita dilarang untuk berselisih dan membiarkannya berlarut-larut sehingga perlu untuk segera dicarikan solusi dalam pemecahan perselisihan tersebut.

Dalam penafsiran Kementerian Agama RI, ayat tersebut bermakna bahwa Allah melarang umat Islam dari perpecahan, karena dengan perpecahan itu bagaimana pun kukuh dan kuat kedudukan suatu umat, pasti akan membawa kepada keruntuhan dan kehancuran. Karena itu Allah memperingatkan agar umat Islam tidak terjerumus ke jurang perpecahan (Quranhadits.com, n.d.).

Larangan untuk berselisih juga terdapat dalam surah ke-8 ayat 46.

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ
الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Allah beserta orang-orang yang sabar.” (Q.S. Al-Anfal: 46)

Muhammad Quraish Shihab menafsirkan makna yang terkandung dalam ayat tersebut adalah perintah untuk “mentaati Allah dengan menepati segala perintah dan larangan-Nya. Tinggalkanlah perselisihan dan pertikaian yang membuat kalian bercerai berai dan

lemah. Bersabarlah dalam menghadapi segala kesulitan dan rintangan dalam peperangan (perjuangan). Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar dengan memberi dukungan, peneguhan dan belaan yang baik” (quranhadits.com).

Oleh karena konflik membawa dampak buruk, maka yang harus dilakukan untuk memajemennya adalah memperkuat silaturrahim sebagaimana dalam hadist berikut.

عَنْ أَبِي أَيُّوبَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَجُلًا قَالَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَخْبِرْنِي بِعَمَلٍ يُدْخِلُنِي الْجَنَّةَ قَالَ مَا لَهُ مَا لَهُ وَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَرْبُ مَا لَهُ تَعْبُدُ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا وَتُقِيمُ الصَّلَاةَ وَتُؤْتِي الزَّكَاةَ وَتَصِلُ الرَّحِمَ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Ayub Al-Anshari r.a bahwa ada seorang berkata kepada Nabi saw., “Beritahukanlah kepadaku tentang satu amalan yang memasukkan aku ke surga. Seseorang berkata, “Ada apa dia? Ada apa dia?” Rasulullah saw. Berkata, “Apakah dia ada keperluan? Beribadalah kamu kepada Allah jangan kamu menyekutukan-Nya dengan sesuatu apapun, tegakkan shalat, tunaikan zakat, dan bersilaturrahimlah.” (HR. Bukhari)

Menurut Istianah (2016), hadist tersebut bermakna bahwa silaturrahim merupakan salah satu cara untuk mendekati surga dan menjauhi api neraka. Tidak ada kebaikan yang lebih cepat mendapat pahala selain silaturrahim dan tidak ada kejahatan yang lebih cepat mendatangkan azab Allah, selain memutuskan tali silaturrahim. Dengan silaturrahim maka hubungan yang beku akan dapat cair, sehingga akan terwujud hubungan yang harmonis. Dan untuk itulah silaturrahim perlu dilakukan karena itu merupakan bagian dari karakteristik orang yang beriman.

2.2.3 *Motivation*

2.2.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Pinder (2008: 11) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal di dalam maupun di luar diri seseorang, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Menurut Wexley & Yukl (1984) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut McCormik (dalam Kiling & Bunga, 2015), motivasi berorganisasi adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Stanford (dalam Kiling & Bunga, 2015) motivasi berorganisasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan di dalam organisasi.

Menurut Munandar (2001, dalam Aulia 2020), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi menurut Zainal et al., (2014: 607), merupakan sikap yang menjadi penyebab seseorang untuk memperoleh tujuannya. Kemudian, ia menyimpulkan beberapa pokok besar dari motivasi 3 diantaranya adalah.

- a. Sebagai suatu keadaan yang membawa seseorang menuju tujuan tertentu.
- b. Sebagai titik awal dan arah tindakan.
- c. Sebagai energi untuk membangunkan/mengoptimalkan impuls batin.

2.2.3.2 Teori-teori Tentang Motivasi

Berbagai literatur diuraikan berbagai macam teori motivasi yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi khususnya dalam buku Zainal et al., (2014) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik”. Beberapa teori tersebut antara lain di bawah ini.

a. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Teori motivasi Abraham Maslow sangat terkenal terkait dengan teori kebutuhan. Menurut Maslow, semua manusia memiliki lima kebutuhan, yang digambarkan melalui gambar berikut.

Gambar 2.1



Sumber: Zainal et al., (2014: 609)

Adapun uraian dari setiap kebutuhan yang terkandung di dalam gambar di atas ialah sebagai berikut.

- Aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk mengekspresikan ide, keterampilan, dan mengkritik hal-hal tertentu.
- Penghargaan, yakni kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Sosial, yakni kebutuhan untuk diterima keberadaannya, bekerja sama, saling bersosialisasi cinta mencintai.
- Rasa Aman, yakni kebutuhan akan keamanan dari berbagai bahaya, dan perselisihan yang merugikan.
- Fisiologi, yakni kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan fisik dan perlindungan seksual sebagai kebutuhan yang paling rendah.

b. *McClelland Theory of Needs*

Kiling & Bunga (2015), mengemukakan bahwa seorang individu yang memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi pasti akan memandang bahwa keberhasilan merupakan akibat dari kemauan dan usaha. Tingkat motivasi akan mempengaruhi kualitas perilaku yang ditampilkan di saat berorganisasi.

Menurut Kiling & Bunga (2015) bahwa seseorang yang memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi memiliki 3 motif utama sebagaimana yang dikemukakan dalam teori motivasi McClelland.

David McClelland menganalisis mengenai tiga kebutuhan manusia yang sangat krusial di dalam organisasi yang

kaitannya dengan motivasi. Teori ini memfokuskan pada 3 hal berikut.

- Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan; berkaitan dengan tanggung jawab, individu memerlukan dan menyukai adanya umpan balik, inovatif dan berinisiatif, sukses dalam setiap usaha yang dilakukan.
- Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja; berkaitan dengan memperjuangkan gagasan, cara memimpin dan mempengaruhi dan memberi masukan.
- Kebutuhan untuk berafiliasi; berkaitan dengan kemampuan bekerja sama, saling membantu antar satu sama lain dan bertukar gagasan.

Nawawi (2011: 354) menjelaskan bahwa teori McClelland adalah teori yang mengklasifikasikan motivasi berdasarkan konsekuensi dari tindakan berupa prestasi, termasuk dalam bekerja. Menurut teori Maslow, motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan aktualisasi diri, status dan kekuasaan. kebutuhan-kebutuhan tersebut mewajibkan individu untuk terlibat dalam kegiatan belajar dengan harapan akan memperoleh pengetahuan yang memungkinkan orang tersebut mencapai tujuannya.

Ciri-ciri individu dengan motivasi sukses yang besar dikemukakan oleh David C. McClelland (Dalam Mangkunegara, 2007: 68) adalah sebagai berikut.

- Tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- *Risk taker*
- Targetnya adalah dokumen
- Membuat rencana dan mengimplementasikannya agar dapat mewujudkan tujuan.
- Mencari peluang untuk mengimplementasikan rencana yang telah direncanakan.

2.2.3.3 Cara Menimbulkan Motivasi

Tohardi (2002) menyebutkan ada tiga langkah yang ditempuh untuk menanamkan motivasi pada diri seseorang, yaitu:

- a. Menjelaskan apa yang menjaditujuan. Semakin jelas tujuan yang hendak dicapai, semakin tinggi pula motivasi orang tersebut.
- b. Menjelaskan alasan mengapa mencapai tujuan itu penting baik bagi diri sendiri, orang lain dan lain-lain.
- c. Perlu mengetahui bagaimana menjelaskan insentif yang didapatkan ketika seseorang berhasil mencapai tujuannya.

2.2.3.4 Motivasi dalam Perspektif Islam

Manusia memiliki kewajiban untuk senantiasa melakukan hal-hal yang baik sebagaimana Allah berfirman.

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُّهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا
إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepada-Nya. Maka berlomba-lombalah dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan

mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.” (Q.S. Al-Baqarah: 148).

Menurut Anugrahadi & Prasetyo (2019), kata berlomba-lomba tersebut memberikan dorongan kepada seseorang untuk semangat dalam menjalankan kewajibannya (pekerjaannya) dengan mengharap ridho dan rezeki dari Allah.

Menurut tafsir Kementerian Agama RI, ayat tersebut mengandung makna bahwa setiap umat memiliki kiblat yang dia menghadap kepadanya. Tidak ada kelebihan satu kiblat atas lainnya, karena yang terpenting dalam beragama adalah kepatuhan kepada Allah dan berbuat kebaikan terhadap orang lain. Maka berlomba-lombalah kamu (manusia) dalam kebaikan. Terhadap semua itu, Allah akan memberikan perhitungan. Dimana saja kamu (manusia) berada, pasti Allah akan mengumpulkan. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (quranhadits.com).

Orang yang melakukan kebaikan pasti akan memperoleh balasan pahala sebagaimana dalam hadist berikut.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ
فَاعِلِهِ (رواه مسلم)

Rasulullah bersabda: “Barang siapa yang menunjukkan kepada kebaikan, maka dia akan mendapat pahala sebanyak yang didapat oleh yang mengerjakannya.” (HR. Muslim)

Menurut Suyadi (2015), dalam hadist tersebut terdapat beberapa manfaat yang terkandung beberapa diantaranya adalah bahwa orang yang berdakwah (mengajak) di jalan Allah dan menunjukkan kebaikan

kepada orang lain, baik kebaikan dunia atau pun akhirat maka akan diberi balasan berupa pahala sebesar pahala orang yang melakukan kebaikan itu. Dalam hal ini meski tidak dilakukan secara namun juga dengan perbuatannya.

2.2.4 *Islamic Performance*

2.2.4.1 Definisi *Performance*

Menurut Wirawan (2009: 5), kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Titisari (2014: 74), kinerja adalah gambaran tingkat pelaksanaan kebijakan dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam penyusunan rencana strategis organisasi. Selain itu, kinerja dimaknai juga sebagai pencapaian prestasi suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja dari seorang karyawan juga terdapat dalam istilah *human output* yang artinya pencapaian tersebut diukur dari kehadiran, pendapatan, kepuasan, dan *citizenship*. Selain itu, kinerja juga memiliki istilah lain yaitu *task performance*, *job performance*, *work outcomes* (Adamy, 2016) dan *actual performance* (Putra, 2020).

Putra (2020) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas kerja yang ditampilkan seorang atau lebih di dalam suatu organisasi terkait pencapaian serta kemampuannya untuk memenuhi tanggung jawabnya berdasarkan penetapan standar kerja.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Baik atau buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor yang antara lain: (1) faktor keahlian, keterampilan, dan kecakapan. (2) faktor pendorong (motivasi), dan (3) faktor kondisi, suasana dan sistem (Adamy, 2016). Tiga faktor tersebut hampir sama dengan faktor yang diuraikan oleh Putra (2020) dalam penelitiannya menguraikan tiga faktor yang umumnya mempengaruhi kinerja.

- a. Psikologis, dimana seseorang akan mampu mencapai apa yang diinginkan (kinerja yang baik) apabila kondisi psikologisnya dalam keadaan baik pula. Seperti bagaimana pandangannya/persepsi terkait dengan pekerjaannya, sikap, dan apakah orang tersebut memiliki motivasi yang kuat atau tidak. Permasalahan psikologis bukanlah masalah yang mudah, sebab seseorang dapat bertindak itu tergantung dari perintah dari saraf motoriknya yang itu didasarkan dari sistem saraf pusat (apa yang dipikirkan).
- b. *Individual compensation*
Apa itu kompensasi individu? Jadi, istilah tersebut adalah keahlian dalam bekerja. Setiap orang yang tergabung dalam organisasi memiliki keahlian dan pengalaman yang berbeda-beda dan kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: perbedaan sikap, etos kerja, tanggung jawab, keterampilan, kebutuhan dan kemampuan.
- c. Dukungan organisasi, kondisi, dan syarat kerja

Meningkat atau menurunnya kinerja karyawan, penyebabnya bukan hanya dari pribadi mereka saja, akan tetapi organisasi pun memiliki andil dalam mendukung setiap aktivitas kerja karyawan. Bentuk dukungan tersebut ialah berupa penyampaian sasaran kerja yang jelas dan terperinci, serta menyediakan tempat kerja menjamin keamanan dan kenyamanan seperti teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dimana karyawan harus dijamin K3 nya melalui penyediaan sarana dan prasarana penunjang penyelesaian pekerjaan.

2.2.4.3 Kinerja dalam Perpektif Islam

Ditinjau dari pandangan Islam, kinerja ialah hasil dari kerja keras manusia yang dilakukan secara bersungguh-sungguh dan tidak hanya fokus pada dunia melainkan juga fokus pada pencapaian akhirat (Anugrahadi & Prasetyo, 2019).

Islam mengajarkan bahwa siapa pun yang memiliki kinerja yang bagus harus diakui dan diberikan sebuah dorongan (penghargaan) sebagaimana kalam Allah yang berbunyi di bawah ini (Meldona, 2009).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.” (Q.S. Al-Kahfi: 30).

Tafsir dari ayat tersebut menurut Kementerian Agama RI, bahwasannya dalam ayat tersebut Allah menjelaskan pahala bagi

orang-orang yang beriman kepada Al-Qur'an dan mengamalkan segala perintah Allah dan Rasul dengan sebaik-baiknya, yaitu diberi pahala yang besar. Allah tidak akan menyia-nyiakan pahala dari amal kebajikan yang mereka lakukan, dan tidak pula mengurangi hak-hak mereka sedikit pun. Banyak janji Allah dalam Al-Qur'an kepada orang-orang mukmin diantaranya apabila mereka melakukan amal kebajikan, sedikit pun Allah tidak akan menyia-nyiakannya. Setiap amal kebajikan, meskipun hanya sebesar biji sawi, tentu akan diberi ganjaran oleh Allah SWT (quranhadits.com).

Kinerja Islami diukur dari persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan lainnya dengan menggunakan indikator berdasarkan perilaku tertentu. Variabel kinerja islami itu sendiri terdiri dari empat indikator (Fahrullah, 2018; Anugraha & Prasetyo, 2019):

1. Ihsan, yang mengacu pada etos kerja yang maknanya melakukan pekerjaan sebaik dan seoptimal mungkin.

Sebagaimana yang dicontohkan dalam hadist berikut.

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِخْ ذُبِيحَتَهُ (رواه مسلم)

Artinya: Dari Abu Ya'La Syaddad bin Aus r.a dari Rasulullah SAW., bersabda: "Sesungguhnya Allah telah menetapkan perbuatan baik (Ihsan) atas segala sesuatu. Apabila kalian membunuh maka berlakukan baik dalam hal tersebut. Jika kalian menyembelih berlakukan baik dalam hal itu, hendaklah kalian mengasah pisaunya dan menyenangkan hewan sembelihannya." (HR. Muslim)

Menurut Kementerian Agama Kabupaten Purbalingga, hadist tersebut adalah hadist agung yang mengumpulkan pokok-pokok agama secara umum. Berlaku baik dalam perbuatan itu adalah perbuatan yang sesuai dengan syariat dan akal. Dan berkaitan dengan kehidupan manusia di dunia dan diakhirat. Yang pertama adalah kebajikan terhadap dirinya, badannya, keluarganya, saudaranya, miliknya dan orang-orang (Rikin, n.d., purbalingga.kemenag.go.id)

Sedangkan menurut Harmonika (2017), kata Ihsan yang terkandung dalam hadist tersebut bermakna melakukan sesuatu yang baik, secara maksimal dan optimal. Bahkan dalam hadist itu dicontohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara yang baik dan hati-hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih. Apabila tidak menyebutnya maka penyembelihan dianggap tidak sah. Ini menunjukkan bahwa segala sesuatu tidak boleh gegabah dan melakukan sekehendak hati. Dengan binatang dan juga dengan musuh sekalipun umat Islam tetap dianjurkan berperilaku baik dan penuh etika, apalagi terhadap muslim.

Harmonika (2017) lebih lanjut menjelaskan bahwa keterkaitan hadist tersebut dalam ilmu manajemen ialah anjuran pada umat Islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan

selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik.

2. Kesabaran, dimana seorang anggota organisasi diharapkan selalu bersabar kala mengerjakan tanggung jawab dan memperbanyak bersabar dalam mengikuti aturan yang ada sehingga tidak banyak mengeluh.
3. Lathif yang dalam asmaul husna bermakna Allah Maha Penyayang. Indikator ketiga mengandung makna akan harapan agar para anggota organisasi dapat menerapkan karakteristik ini dengan memprioritaskan praktik kerja yang sopan dan santun serta bersedia mendengarkan keluhan apa pun.

Dalam hadist dikatakan:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِلْأَشَجِّ الْعَصْرِيِّ إِنَّ فِيكَ خَصْلَتَيْنِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ الْحِلْمَ وَالْحَيَاءَ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ)

Artinya: Dari Ibnu Abbas, bahwa Nabi Muhammad saw., bersabda kepada Al Asyaj Al 'Ashri: “Sesungguhnya dalam dirimu terdapat dua sikap yang dicintai oleh Allah yaitu sifat santun dan malu” (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Abbas)

Menurut Kemenag.go.id, hadist tersebut bermakna bahwa Islam telah mengajarkan kepada umatnya agar berperilaku sopan santun kepada siapa pun, menghargai sesama dan juga menyayangi terhadap orang yang lebih mudah sekali pun dan sopan santun ini harus dilakukan dimana saja sebab Allah mencintai orang-orang yang bersikap santun.

Selain dalam hadist tersebut, dalam Al-quran juga terdapat perintah agar senantiasa bersikap sopan santun sebagaimana dalam firman Allah berikut.

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِنَّكَ عِنْدَ الْكَبِيرِ
أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya: “Dan tuhanmu telah memerintahkan agar kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah berbuat baik kepada ibu bapak. Jika salah seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berusia lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah engkau mengatakan kepada keduanya perkataan “Ah” dan janganlah engkau membentak keduanya, dan ucapkanlah kepada keduanya perkataan yang baik”. (Q.S. Al-Isra: 23)

Dalam tafsir Al-Misbah ayat tersebut mengandung perintah atau larangan bagi manusia untuk mengucapkan kata-kata kasar dan perbuatan buruk, yang Allah perintahkan adalah berucap dan melakukan perbuatan baik. Sebagaimana, yang ada pada potongan ayat:

وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

“Dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia”

Pada ayat tersebut perkataan mulia yang dimaksudkan adalah ucapan yang lembut, baik, penuh adab dan hormat.

4. Itqan, artinya semuanya dilakukan dengan hati-hati dan mengerjakannya dengan detail agar terlihat rapi, bagus, teratur. Anjuran untuk sebagaimana demikian terdapat dalam hadist berikut.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الإمام الطبراني)

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)” (HR. Imam Thabrani).

Menurut Harmonika (2017) makna dari hadist tersebut adalah bahwa dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (professional). Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik dan segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Motivation*

Flexible working arrangement (FWA) dalam penerapannya merupakan berita baik bagi sumber daya manusia karena dapat mempermudah seseorang dalam manajemen perannya dalam organisasi dengan baik. Mengapa? sebab di dalam *flexible working arrangement* terkandung makna dan tujuan agar para pekerja atau pengurus organisasi dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja, memiliki kesempatan untuk menikmati waktu luang, hemat waktu perjalanan (Galinsky, 1996), hubungan kerja yang fleksibel, dapat menentukan jadwal kerja, dan dapat memilih dimana tempat untuk menyelesaikan pekerjaan (Spreitzer et al., 2017). Oleh karena demikian, maka mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya. Penerapan *flexible working arrangement* membawa dampak positif bagi motivasi kerja para pekerja sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Ko & Kim (2018), Setiyani et al., (2019) dan Pamungkas et al., (2022).

H1: Terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *motivation*.

2.3.2 Pengaruh *Workplace Conflict* terhadap *Motivation*

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 129), konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau lebih yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun negatif. Selain itu dari segi human relations and interactionist perspective, Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134) mengemukakan bahwa konflik adalah sesuatu hal yang alamiah dan selalu akan terjadi.

Pengaruh negatif konflik terhadap motivasi telah dibuktikan oleh penelitian Novera et al., (2018) juga penelitian Wicaksono (2021) yang mengklaim bahwa tingginya tingkat konflik yang terjadi menyebabkan semakin menurunnya motivasi kerja dari para pekerja.

H2: Terdapat pengaruh *workplace conflict* terhadap *motivation*

2.3.3 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Islamic Performance*

Pengaturan kerja yang fleksibel dalam penerapannya mengeksplorasi kekuatan teknologi. Selain itu, juga memberikan fleksibilitas kepada organisasi untuk memanggil karyawan/anggota mereka kapanpun dan dimana pun mereka dibutuhkan (Robbins & Coulter, 2018: 340). *Flexible working arrangement* memberikan ruang yang seimbang serta luwes kepada seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut juga ditemukan dalam syariat Islam dimana Allah

menghendaki Islam bersifat abadi, universal, dan relevan dengan setiap waktu, ruang dan keadaan (Misbahuddin, 2010).

Pengaruh antar kedua variabel tersebut telah diteliti sebelumnya dalam riset Giovanis (2018); Alias et al., (2021); Farha et al., (2022); Yamin & Pusparini (2022) bahwa pengaturan kerja yang fleksibel memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain menemukan bahwa peningkatan pelaksanaan *flexible working arrangement* yang baik akan dapat meningkatkan kinerja kerja (Anekwe, 2019; Nastiti & Lisandri, 2022; Nayanathara & Karunarathne, 2021).

H3: Terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *islamic performance*

2.3.4 Pengaruh *Workplace Conflict* terhadap *Islamic Performance*

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134) dari segi human relations and interactionist perspective, mengemukakan bahwa konflik adalah sesuatu hal yang alamiah dan selalu akan terjadi. Konflik merupakan bagian dari pengalaman dari hubungan antar pribadi oleh karenanya dapat dihindari dengan cara dikelola secara efektif, sehingga dapat bermanfaat dan dapat menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik dalam organisasi.

Pengaruh konflik terhadap kinerja seseorang telah diteliti dalam penelitian-penelitian sebelumnya dua diantaranya adalah penelitian Kurniawan et al., (2018), Suprpto & Widigdo (2021) dan Maryati & Panduwinata (2021) bahwa semakin tinggi konflik maka kinerja pekerja akan semakin menurun.

H4: Terdapat pengaruh *workplace conflict* terhadap *islamic performance*

2.3.5 Pengaruh *Motivation* terhadap *Islamic Performance*

Menurut McCormik (dalam Kiling & Bunga, 2015), motivasi berorganisasi adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Stanford (dalam Kiling & Bunga, 2015) motivasi berorganisasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan di dalam organisasi. Salah satu tujuan akhir dari organisasi adalah kinerja, tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki dan/atau didapatkan.

Penelitian Shofwa (2013) ditemukan hasil bahwa motivasi religius berdampak baik pada kinerja religius demikian pula dalam penelitian Fahrullah (2018) bahwa motivasi islami berpengaruh terhadap kinerja islami. Dan penelitian-penelitian lainnya yang dilakukan oleh Oğrak & Shirwany (2018), Wolor et al.,(2019), Sardjana et al., (2019) Soulisa et al., (2020); Anwar & Aima (2020) dan Arifai et al., (2022).

H5: Terdapat pengaruh *motivation* terhadap *islamic performance*

2.3.6 Pengaruh *Motivation* dalam memediasi hubungan antara *Flexible Working Arrangement* dan *Islamic Performance*

Menurut McCormik (dalam Kiling & Bunga, 2015), motivasi berorganisasi adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Penerapan *flexible working arrangement* dapat menjadi salah satu aspek

yang dapat mendorong dan memberikan motivasi yang tinggi pada seseorang untuk bekerja keras dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana Groen et al., (2018) menjelaskan bahwa praktik kerja yang fleksibel dapat membantu seseorang mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian Saputro et al., (2021) dan Ishak et al., (2022) bahwa fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi. Penelitian lain Pamungkas et al., (2022) mengklaim bahwa motivasi dapat memediasi dampak dari pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja. Apabila karyawan bekerja secara fleksibel, maka motivasi mereka akan meningkat dan dengan senang hati bersedia untuk berkontribusi penuh dalam melaksanakan pekerjaan.

H6: *Motivation* memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* dengan *islamic performance*

2.3.7 Pengaruh *Motivation* dalam memediasi hubungan antara *Workplace Conflict* dan *Islamic Performance*

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134), Konflik merupakan bagian dari pengalaman dari hubungan antar pribadi oleh karenanya dapat dihindari dengan cara dikelola secara efektif, sehingga dapat bermanfaat dan dapat menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik dalam organisasi. Untuk dapat mengelola tersebut diperlukan adanya motivasi untuk menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan di dalam organisasi (Stanford dalam Kiling & Bunga, 2015)

Penelitian Wolor et al., (2019) menyatakan bahwa Oleh karena demikian, maka manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang melalui motivasi kerja. Penelitian lain oleh Suprpto & Widigdo (2021) dalam penelitiannya mengklaim bahwa Motivasi dan konflik adalah dua variabel yang dapat memberikan dampak dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini, apabila konflik yang terjadi masih terbilang rendah, maka tidak akan sampai mempengaruhi kinerja pekerja dan bahkan kinerja karyawan akan meningkat meskipun terjadi konflik di lingkungan kerja. Akan tetapi, peningkatan kinerja di tengah adanya konflik tersebut harus juga didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian tersebut mengandung makna bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh antara konflik dengan kinerja seorang pekerja.

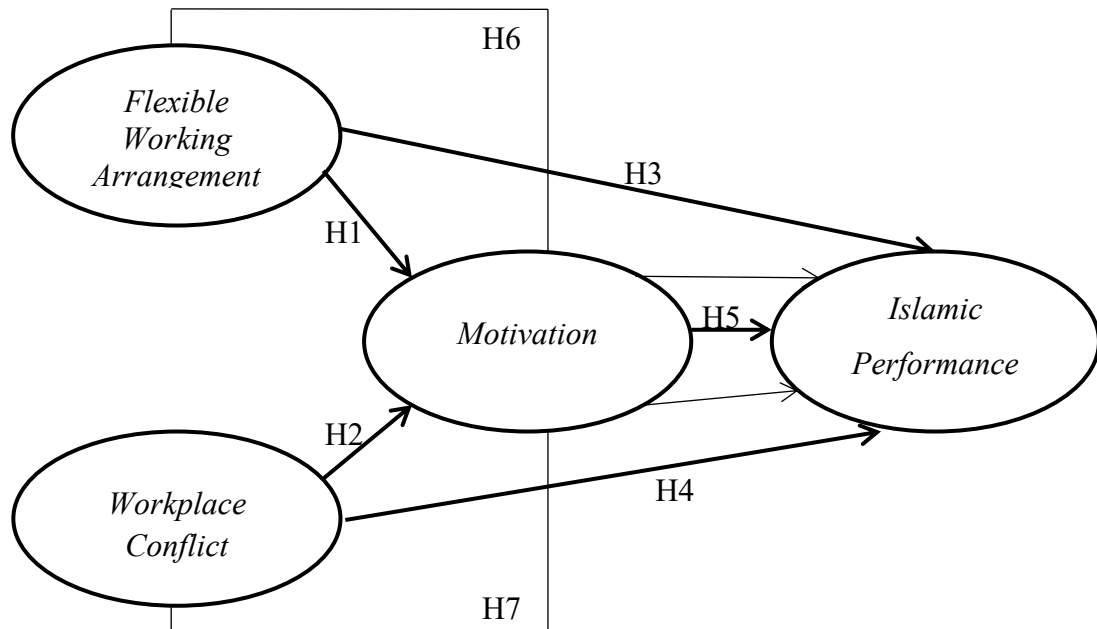
H7: *Motivation* memediasi pengaruh antara *workplace conflict* dengan *islamic performance*

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berikut dibangun dengan bersumberkan pada studi sebelumnya serta kajian-kajian pustaka pada berbagai literatur.

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh semua peneliti tidak akan terlepas dari istilah hipotesis. Sebab, istilah tersebut sangat penting dan harus dirumuskan dalam setiap penelitian sebagai petunjuk langsung selanjutnya. Adapun makna dari hipotesis yakni sebagai instrumen pengukuran/dugaan dan atau perumusan sementara atas apa yang ingin diangkat menjadi sebuah permasalahan dalam suatu penelitian yang kemudian akan diuji dan dianalisis secara empiris dengan menggunakan metode tertentu (Abdullah, 2015: 206). Berikut adalah perumusan Dugaan Sementara yang akan diamati dan dikaji lebih lanjut dalam riset ini.

H1 = *Flexible Working Arrangement* (X1) berpengaruh terhadap *Motivation* (Z)

H2 = *Workplace conflict* (X2) berpengaruh terhadap *Motivation* (Z)

- H3 = *Flexible working arrangement* (X1) berpengaruh terhadap *islamic performance* (Y)
- H4 = *Workplace Conflict* (X2) berpengaruh terhadap *Islamic Performance* (Y)
- H5 = *Motivation* (Z) berpengaruh terhadap *islamic performance* (Y)
- H6 = *Motivation* (Z) memediasi pengaruh antara *Flexible Working Arrangement* (X1) dan *Islamic Performance* (Y)
- H7 = *Motivation* (Z) memediasi pengaruh antara *Workplace Conflict* (X2) berpengaruh positif dan *Islamic Performance* (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sebagaimana dapat diketahui dari topiknya bahwa jenis penelitian adalah kuantitatif, yang data-datanya dihimpun dalam bentuk angka (Abubakar, 2021). Berdasarkan itu, maka penelitian kuantitatif ini dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian yang memanfaatkan data-data berupa angka dalam menganalisis variabel-variabel yang merupakan pokok masalah yang diteliti.

Penelitian jenis ini juga dikatakan satu penelitian yang paling relevan, hasil yang diperoleh pun dapat dipertanggung jawabkan secara otentik, lebih mudah untuk dipahami, digambarkan, kreadibilitasnya terjamin, dan dibaca oleh khalayak lantaran hasilnya dibuktikan dengan angka-angka.

Penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk melakukan pengujian dan kemudian menganalisis pengaruh variabel yang satu dengan lainnya. Oleh sebab demikian, desain penelitian yang digunakan ialah penelitian eksplanatori.

Menurut Faisal (dalam Supriyanto & Maharani, 2013: 180), *explanatory research* adalah jenis penelitian yang menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan, apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya ataukah tidak.

3.2 Lokasi Penelitian

Fokus penelitian ini ialah Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (DEMA-F) periode 2022/2023. Penelitian ini dilakukan tepatnya di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang lokasinya terletak di Jalan Gajayana No. 50, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan semua unsur pada ruang tertentu yang menjadi sasaran atau subyek dalam penelitian. Atau dalam pandangan lain populasi adalah keseluruhan subyek dalam suatu area baik itu berupa manusia, organisasi, perguruan tinggi, lembaga, dan lain-lain yang akan diamati lebih dalam karakteristiknya (Abdullah, 2015). Dengan demikian, inti dari populasi adalah ukuran yang mencakup semua subyek dalam kelompok tertentu yang di dalamnya ditemukan suatu permasalahan yang harus diamati lebih lanjut. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah DEMA-F (Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas) dari 7 fakultas dengan jumlah keseluruhannya adalah 342 orang.

Tabel 3.1

Populasi DEMA-F UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Periode
2022/2023

Fakultas	Jumlah
Ekonomi	53 Orang
Psikologi	52 Orang
FITK (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)	36 Orang
SAINTEK (Sains dan Teknologi)	60 Orang
Syariah	37 Orang
Humaniora	62 Orang
FKIK (Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan)	42 Orang
TOTAL	342 Orang

Dilihat dari judul, lokasi, dan populasi dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa jenis populasi yang digunakan ialah populasi

finit. Yang menurut Supardi (1993), populasi jenis ini (finit) adalah populasi yang dapat diukur secara pasti kuantitasnya.

3.3.2 Sampel

Definisi sampel dalam pandangan Supardi (1993), ialah sebagian anggota dari seluruh subyek penelitian yang dijadikan sebagai perwakilan untuk diambil keterangan atau datanya guna menemukan jawaban atas apa yang dihipotesiskan. Adapun sampel yang akan diteliti atau dimintai keterangan dalam penelitian ini berjumlah 184 orang.

Sampel sebanyak 184 orang tersebut diperoleh atau ditentukan dengan perhitungan melalui rumus Slovin. Yang mana menurut Abdullah (2015: 237), rumus slovin adalah satu teknik menentukan jumlah sampel dengan menuangkan elemen dispensasi ketidaktepatan akibat adanya kekurangan atau kesalahan dalam mengambil sampel.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \times \alpha^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

α = Batas atas ketidaktepatan yang diperbolehkan (%)

Berikut adalah perhitungan yang dilakukan melalui rumus di atas dengan nilai α sebesar 5% sehingga dapat menentukan jumlah sampel.

$$\begin{aligned} n &= \frac{342}{1 + 342 \times 0,05^2} \\ n &= \frac{342}{1,855} \\ n &= 184,36 \Rightarrow 184 \end{aligned}$$

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai *probability sampling method*. Menurut Abubakar (2021: 63) teknik tersebut adalah sebuah metode yang dimana semua kelompok populasi berpeluang untuk diambil dan

dimasukkan sebagai bagian dari sampel. Dalam teknik sampel *probability*, terdapat ragam macam jenis sampling yang dapat dipilih. Namun dalam penelitian ini, peneliti menetapkan pilihan pada pendekatan random sampling sebagai teknik pengambilan sampelnya. *Random sampling* oleh Abubakar (2021: 63) diartikan sebagai teknik mengambil sampel secara acak tanpa melihat subyek dari sisi subyektivitas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Data-data yang disajikan dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dari subyek penelitian langsung. Artinya, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari para narasumbernya langsung melalui wawancara dan/atau melalui jawaban dari kuesioner yang telah diisi (Abdullah, 2015: 246). Sedangkan data sekunder, menurut Indriantoro (dalam Supriyanto & Maharani, 2013: 52) adalah informasi yang didapatkan dari media dan/atau bukan dari sumbernya langsung.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Data yang diuji dan dianalisis dalam riset ini dikumpulkan melalui dua macam metode yaitu sebagai berikut.

a. Kuesioner (angket)

Angket adalah suatu upaya menghimpun data dari para subyek penelitian (responden) dengan cara memberikan beberapa lembar kertas atau link yang di dalamnya berisikan pertanyaan-pertanyaan yang perlu

dijawab oleh para responden (Abdullah, 2015: 248) dengan penuh kebenaran (objektif) dan mengesampingkan subjektivitas.

b. Wawancara

Wawancara adalah aktivitas mengumpulkan data secara langsung dengan mengunjungi lokasi penelitian dan bertatap muka langsung dengan para responden (Abdullah, 2015: 250). Dalam kesempatan tersebut, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang hendak dijawab oleh para responden secara jujur dan tanpa ada intimidasi dari siapa pun. Oleh karena itu, sebelum mewawancarai para responden (narasumber) maka peneliti perlu mempersiapkan segala sesuatu dengan matang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah upaya mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen. Data yang dikumpulkan melalui teknik ini merupakan jenis data sekunder. Sugiyono (2015, dalam Hardani et al., 2020: 150) mengemukakan bahwa dalam teknik ini data dapat dikumpulkan melalui dokumen yang berbentuk tulisan atau pun gambar.

3.5.3 Skala Pengukuran

Keterangan dari para responden atas kuesioner yang diberikan akan diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah media yang biasa dimanfaatkan oleh peneliti untuk menaksirkan/menilai bagaimana tanggapan responden atas pertanyaan terkait dengan objek yang sedang diteliti (Rahmadi, 2011: 390).

Hanafiah et al., (2020) menjelaskan bahwa penggunaan skala *likert* memungkinkan responden dengan mudah menjawab pertanyaan yang

tertera dalam kuesioner dengan memberikan penilaian berupa angka atau simbol. Angka tersebut bukanlah angka biasa, melainkan angka yang mampu menunjukkan seberapa setujuinya para responden atas sekumpulan pertanyaan tersebut.

Pengukuran dengan skala ini dilakukan dengan cara memberikan kategori atau pilihan jawaban dari angka 1 hingga angka 5 yang masing-masing angka tersebut menunjukkan persetujuan dan atau ketidaksetujuannya. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah pilihan-pilihan dari skala pengukuran *likert*.

Tabel 3.2

Tingkat Persetujuan Dalam Skala *Likert*

Bobot Nilai	Penilaian	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	N	Netral
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel dalam riset ini terdiri atas tiga variabel berikut.

1. Variabel bebas (X), yakni variabel yang berdiri sendiri dan memberikan pengaruh pada variabel lainnya (Rahmadi, 2011: 50).
2. Variabel terikat (Y), yakni variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Rahmadi, 2011: 50; Abdullah, 2015: 192).

3. Variabel mediasi (Z), yakni variabel yang bertindak sebagai penengah antara variabel X dan Y (Rahmadi, 2011: 50).

3.6.2 Operasional Penelitian

Tabel 3.3

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator/Elemen-elemen	Ide Pokok	Sumber
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	<i>Time Flexibility</i>	1. Berapa lama pekerjaan dilaksanakan 2. Kebebasan memilih waktu	Robbins & Coulter (2018) dan Hada et al., (2020)
	<i>Flexitime</i>	1. Kapan memulai dan mengakhiri 2. Kebebasan mengatur jadwal	
	<i>Place Flexibility</i>	1. Dimana (Kebebasan menentukan tempat) 2. Sistem pelaksanaan (<i>online/offline</i>)	
<i>Workplace Conflict</i> (X2)	Kesalahan Komunikasi	1. Informasi yang tidak lengkap 2. Kesalahpahaman bahasa	Ardana et al., (2012), Pitaloka (2013) dan Putra (2020)
	Perbedaan Tujuan	1. Perbedaan spesialisasi antar bidang 2. Perbedaan minat antar bidang	
	Perbedaan Persepsi	1. Perbedaan sikap 2. Perbedaan persepsi	
	Kesalahan dalam Afeksi	1. Ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas akibat rekan kerja 2. Perbedaan fasilitas	
	Interdependensi aktivitas kerja	1. Ketergantungan dengan orang lain 2. Tanggung jawab yang berlebihan	
<i>Motivation</i> (Z)	Kebutuhan mencapai	1. Memiliki tingkat tanggungjawab	Zainal et al., (2014) dan

	kesuksesan (prestasi)	pribadi yang tinggi 2. Berani mengambil risiko	Mangkunegara, (2007)
	Kebutuhan dalam kekuasaan (otoritas kerja)	1. Status pekerjaan 2. Hierarki (tingkat) kekuasaan	
	Kebutuhan untuk berafiliasi	1. Hubungan dengan teman kerja 2. Hubungan dengan pimpinan	
<i>Islamic Performance</i> (Y)	Ihsan	1. Bertanggung jawab 2. Optimal dalam bekerja	Fahrullah (2018) dan Anugrahadi & Prasetyo (2019)
	Sabar	1. Mentaati aturan 2. Tidak mengeluh	
	Lathif	1. Sopan santun dalam bekerja 2. Siap mendengarkan masukan/keluhan	
	Itqan	1. Mengerjakan pekerjaan secara rapi dan indah 2. Mengerjakan pekerjaan secara tertib dan efektif	

3.7 Uji Asumsi

3.7.1 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah antara variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang parsial (linear) dalam satu garis lurus. Hal ini berarti bahwa ketika terjadi perubahan pada satu variabel, maka pada variabel lain pun akan terjadi perubahan dengan proporsi yang sama pula (Anggaraeni, 2021).

Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan linear apabila memenuhi ketentuan di bawah ini:

- Apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$).
- Apabila nilai Signifikannya lebih besar dari α (Sig. > 0,05).

3.8 Analisis Data

3.8.1 *Partial Least Square*

Pendekatan analisis data kuantitatif dalam penelitian ini ialah menggunakan software PLS (*Partial Least Square*). PLS adalah metode analisis yang kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Analisis data menggunakan PLS memiliki keunggulan sebagai berikut (Abdullah, 2015: 362).

- Data tidak mesti berdistribusi normal multivariat;
- Sampel yang diambil tidak selalu dalam jumlah yang banyak
- Selain dimanfaatkan untuk membuktikan teori melainkan juga dapat mengetahui apakah ada hubungan antar variabel laten.
- PLS dapat secara bersamaan menganalisis indikator reflektif dan indikator formatif, yang tidak tersedia di *Struktur Equation Model* (SEM).

3.8.1.1 Analisis *Outer Model*

Outer model adalah model analisis yang dimanfaatkan untuk melihat spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya (Hussein, 2015). Berikut adalah macam-macam evaluasi yang dilakukan pada uji *outer model*.

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen merupakan korelasi antara nilai indikator reflektif dengan nilai variabel laten. Hubungan antara variabel laten dengan indikatornya dianggap valid (cukup) apabila nilai loading berkisar antara 0,5–0,6 dengan jumlah indikator per

konstruk antara 3–7 (Supriyanto & Maharani, 2013: 100). Ibu Mega Noerman Ningtyas yang merupakan dosen di Fakultas Ekonomi UIN Malang dalam pelatihan penelitian kuantitatif menggunakan SmartPLS menyampaikan bahwa validitas konvergen dikatakan tercapai apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5 ($AVE > 0,5$) serta outer loadingnya 0,5–0,7.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah pengujian nilai *cross loading* faktor yang digunakan untuk menentukan apakah suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai *cross loading* pada satu konstruk dengan konstruk lainnya dan nilai dari konstruk yang dituju haruslah lebih besar (Hussein, 2015).

Validitas diskriminan merupakan ukuran reflektif berdasarkan nilai *cross loading* dengan variabel laten. Pengukuran ini dianggap valid apabila nilai *cross-loading* setiap indikator lebih besar untuk setiap variabel laten dibandingkan dengan variabel laten yang lain (Supriyanto & Maharani, 2013: 100). Teknik lain untuk menganalisis validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai AVE. Apabila nilai AVE lebih dari 0,5 maka variabel laten tersebut dinyatakan valid (Abdullah, 2015: 368).

c. *Composit Reliability*

Masing-masing indikator variabel laten memiliki reabilitas komposit yang baik apabila nilainya di atas 0,7 (*composit reliability* $\geq 0,7$) dan sebaliknya apabila $\leq 0,7$ maka dianggap tidak reliabel (tidak diterima) (Supriyanto & Maharani, 2013: 101).

3.8.1.2 Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Inner Model merupakan model yang dimanfaatkan dalam menganalisis secara khusus hubungan antara variabel laten satu dengan lainnya (Supriyanto & Maharani, 2013: 99)

a. *R-Square* (R^2)

- Model suatu penelitian dikategorikan kuat apabila nilai *R-Square* lebih besar dari 0,67.
- Model suatu penelitian dikategorikan moderat apabila nilai *R-Square* berada pada kisaran 0,33 dan 0,67 moderat.
- Model suatu penelitian dikategorikan lemah apabila nilai *R-Square* lebih kecil dari 0,33.

b. *Goodness Of Fit Model* (Q^2 Predictive Relevance (*Q-Square*))

Model ini adalah model yang digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai-nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan untuk memperkirakan parameternya (Supriyanto & Maharani, 2013: 101).

- Model dikatakan layak untuk diestimasi apabila nilai $Q\text{-Square} > 0$; dan
- Apabila nilai $Q\text{-Square} < 0$, dapat dikatakan bahwa kurang/tidak layak untuk diestimasi.

3.8.1.3 Pengujian Hipotesis (*Explanatory Research*)

Metode penelitian eksplanatori adalah pendekatan uji hipotesis dengan memperhatikan nilai t-statistik (uji-t) dan nilai probabilitas (Hussein, 2015).

- Nilai statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yakni nilai alpha sebesar 5%, dan/atau nilai t-statistik sebesar 1,96. Apabila t-statistik kurang dari 1,96 ($t\text{-statistik} > 1,96$) maka hipotesis diterima, tetapi apabila kurang dari standar pengukuran tersebut ($t\text{-statistik} < 1,96$) maka hipotesis ditolak.
- Pengujian hipotesis berdasarkan probabilitas dapat diterima apabila $p < 0,05$, dan akan ditolak apabila $p > 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Berdasarkan dari dokumen Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) no. 4961 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Organisasi kemahasiswaan Perguruan tinggi Keagamaan Islam dijelaskan bahwa DEMA Fakultas sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan bertujuan untuk mendorong mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian yang bernuansa Islami. Kemudian, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni, bakat dan minat serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan memperkaya kebudayaan nasional yang bernuansa islami dan berwawasan kebangsaan (Dirjen Pendis, 2016).

Fakultas yang ada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah tujuh oleh karenanya dewan eksekutif mahasiswa fakultas yang terbentuk pun terbagi menjadi 7 yakni Dema Fakultas Ekonomi, Dema Fakultas Humaniora, Dema Fakultas Syariah, Dema Fakultas Psikologi, Dema Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan (FITK), Dema Fakultas SAINTEK (Sains dan Teknologi), dan Dema Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK).

Berikut adalah profil dari masing-masing dema fakultas UIN Malang

4.1.1 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Dewan eksekutif mahasiswa fakultas ekonomi pada periode kepengurusan 2022/2023 dalam kabinetnya bernama Gardanara yang logonya adalah sebagai berikut.

Gambar 4.1

Logo DEMA FE



Sumber: @demafeuinmalang

Logo tersebut mengandung filosofi bahwa setiap gambar/bentuk dan warnanya memiliki makna tersendiri dimana (1) 4 putaran kertas yang bersambung menandakan bahwa DEMA-FE periode 2022 memiliki empat aspek penting yaitu spiritual tinggi, intuitif, tercerahkan dan idealis pemimpin. (2) Huruf K dan G yang menunjukkan Kabinet Gardanara. (3) Warna kuning menunjukkan sikap energik dan hangat. (5) Warna merah maroon menunjukkan semangat serta percaya diri (Instagram, @demafeuinmalang).

Berdasarkan hasil wawancara pada 31 Maret 2023, DEMA FE dalam kepengurusannya memiliki visi dan misi yang berbeda dengan periode sebelumnya. Karena, visi dan misi dari setiap periode menyesuaikan dengan visi dan misi dari para ketua terpilih.

Adapun visi dari DEMA-FE adalah “Menjadikan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi sebagai inisiator Sinergitas bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi agar Terbentuk Pribadi yang Berkualitas, Bermoral Tinggi

serta Berprestasi yang Bernafaskan Nilai-nilai Keislaman demi Mewujudkan Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi yang Berintegritas dan Kapabilitas.”

Sedangkan misi-nya adalah “Membangun internal organisasi yang aktif, inovatif, dan produktif dengan semangat kekeluargaan dan kebersamaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan profesionalisme”. Perwujudan dari misi tersebut tertuang dalam 3 aspek berikut (Surat Ketetapan Rapat Kerja DEMA-FE).

- Menjadi fasilitator terdepan dalam menampung aspirasi serta meningkatkan pelayanan advokasi mahasiswa fakultas ekonomi.
- Pengembangan keintelektualan, kreativitas serta inovasi mahasiswa fakultas ekonomi dengan program kerja yang emosional.
- Menjalin komunikasi efektif internal dan mitra kerja lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

4.1.1.1 Struktur Organisasi DEMA-FE

DEMA-FE periode 2022 dalam strukturnya terdiri dari dua badan yakni badan pengurus harian dan badan pengurus per bidangnya. DEMA fakultas ekonomi memiliki 6 bidang (Dokumen susunan kepengurusan DEMA FE Periode 2022).

➤ Badan Pengurus Harian

Ketua : Muhammad Hatta Cahaya Putra

Wakil Ketua : Muhammad Yanuar Abdullah

Sekretaris 1 : Zahroou Rihhadatut Taqiyah

Sekretaris 2 : Nerisha Putri Ramadhany

Bendahara 1 : Hani Rosanti

Bendahara 2 : Putri Adi Rahmawati

➤ Bidang-bidang:

a) Bidang Kedinasan Dalam Negeri

Coordinator : Alfin Surya Rahmawan

Anggota : M. Haidar Ali Alamsyah

Syahna Qurrota Ayuna

Khoirun Niswatin

Wahid Tantriana

Selly Rinda Hariono

Dwina Rahma Nur Afifah

Putri Nur Mufida

b) Bidang Kedinasan Luar Negeri

Coordinator : Maria Shinta Nur A

Anggota : 1. Khoirul Affandi

2. Linda Rosilawati

3. Dimas Ardiansyah P

4. Riesya Nabiela Rahma P

5. Mohammad Fikri Haikal

6. Fikriyatul Ummiyah

c) Bidang Kedinasan Pendidikan

Coordinator : Yulia Ratna Sari

Anggota : Muhammad Maulana F

Appriliano Yusuf Hidayat

Nurul Alifah Putri

Khofifatul Jannah

Khofifatul Ayu Virnanda

Yuan Lara Atma Agatha

d) Bidang Kedinasan Komunikasi dan Informasi

Coordinator : Aziz Malikuz Zahir

Anggota : Ahmad Adi Pranata

Putri Mutmaina

Diniyatul Islamiyah

Sivi Zuliya Latifah

Ellisa Fadia Laili

e) Bidang Kedinasan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Coordinator : Tasya Riski Malindha

Anggota : Nisrina Salsabila

Meril Nabila Sari

Rahmatul 'Aini Wahidiyah

Bunga Fatimatuzzahrah

Mar'atus Della Fadhia

Ike Dwi Agustina

Ellisa Wahyuningrum

M. Raihan Ardiansyah

Satrio Ahmadtul Firdaus

f) Bidang Kedinasan Perekonomian

Coordinator : Ahmad Ferdiansyah

Anggota : Muhammad Idris Al Satria

Dimas Yoga Pratama

Lutfia Dwi Rahmawati

Salsabila Firdausiya M

Lusy Annisya

Said Ramadhan

Aeni Nur Nadiya

Larasati Sukma

4.1.2 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Humaniora

Bersumber dari dokumentasi berupa pamflet yang terdapat pada akun instagram resmi Dewan eksekutif mahasiswa fakultas humaniora, pada periode kepengurusan 2022/2023 dalam kabinetnya diberi nama Cakra Sembrani. Nama tersebut diadopsi dari ikon logo DEMA-F Humaniora yakni Batara Kresna yang memiliki senjata berupa cakra dan tunggangannya yakni kuda sembrani yang bermakna karakter kuat dan berani bagi DEMA dalam menghadapi berbagai tantangan. Adapun logo dari DEMA-F Humaniora adalah sebagai berikut.

Gambar 4.2

Logo DEMA-F Humaniora



Sumber: @dema.fahumuinma

Logo tersebut memiliki filosofi dimana (1) Gambar lingkaran, menggambarkan DEMA yang berintegritas dan berekuivalen kebersamaan satu sama lain. (2) Warna emas, melambangkan kejayaan serta kebahagiaan. (3) Senjata cakra, digambarkan melingkar menyerupai sayap dari kuda sembrani yang menggambarkan kabinet DEMA yang saling menguatkan satu sama lain. (5) Kuda sembrani, menggambarkan kecerdasan dan keberanian. (6) Gunung wayang menggambarkan kecerdasan dan keberanian (Instagram, @demafahumuinma).

Adapun visi dari kabinet Cakra Sembrani dalam kepengurusannya adalah “Terbentuknya Dema Fakultas Humaniora yang Transformatif, Adaptif, Humanis dan Kolaboratif.” Sedangkan misinya adalah berikut.

- Optimalisasi komunikasi dan kerjasama dengan mitra internal maupun eksternal.
- Responsif terhadap isu-isu yang berkaitan dengan civitas akademika.
- Meningkatkan potensi kinerja dan program kerja yang memiliki aspek humanis.

4.1.2.1 Struktur Organisasi

DEMA-F Humaniora periode 2022/2023 terbagi menjadi dua struktur yakni badan pengurus harian dan bidang-bidang yang berjumlah 7 (Dokumen susunan pengurus DEMA Humaniora periode 2022). Berikut adalah struktur lengkapnya.

➤ Badan Pengurus Harian

Ketua : Nilla Putri Salsabila

Wakil Ketua : Agus Fanny Nurdiansyah

Sekretaris : Amelia Damayanti Khairunnisa

Bendahara : Mirza Kamila Salsabila

➤ Bidang-bidang

a) Bidang Dalam Negeri

Coordinator : Ike Ni'matin Ilya

Anggota : Mirel Imelda Sasella
Zaidan Nabil Kautsar K
Nabila Tri Oktaffiani S
Muhammad Syahril A
Tsafira Salsabillah Hidayah
Nur R
Mohammad Iqbal
Muammar Al Fauzi
Irvin Rahadian Nugraha

b) Bidang Luar Negeri

Coordinator : Anshorulloh Farouk Amin

Anggota : Khoirul Safril Umam
Nursabrina Rahmawati
M. Faza Bilhaqqi
Arinda Safitri
Najma Imtinan Rasaf
Beny Miftahul Arifin

c) Bidang Sosial

Coordinator : Imroatus Shalihah

Anggota : Halwa Ailah Fatimah Zen

Firyal Tristanila

Jessica Arfiatul M

Syafiatuddin Taj'al Alam

Widodo Aji Pradana

Muhammad Hilal

Lukman Nurfanni

Fuzti Nadia Brilian

d) Bidang Seni dan Budaya

Coordinator : Salis Imro'ati Agustin

Anggota : Raehan Muhammad

Lovenia Ihsan

Fika Nurhumaidah

Millinnio Yuwafi

Alvinnuri

Yusril

e) Bidang Riset dan Komunikasi

Coordinator : M. Maulana Nurdiansyah

Anggota : Aisa Nur Sasmita

Intan Zakiyatul

Rehiamna Biangelin Kale

Balya Muhammad Izzat

Shafiyyat Karimah

Afifah Amalia P

f) Lembaga Semi Otonom (LSO) Humanis

Coordinator : Danisya Nurul ilma R

Anggota : Diashinta Cahyaning Hapsari

Ilvi Diana

M. Rafiq Aslimudin

Bidang Al- : Maylaldy Hadi Syahputra

Faraby Ikhwan Sya'roni

M. Ilham Fahmi Rusdi

Bidang : Chesa Andreana

Bulir Padi Yasmin Ramona Abigail

Khusnul Khotimah

Ummi Hasanah

g) Lembaga Semi Otonom (LSO) Srikandi

Coordinator : Amelia Putri Julianti

Anggota : Harsanda Julianingsih

Nadzirotul Ilmiah

Faticha Faradisa Putri A

Galuh Kartika Rini

Wahyu Bhakti Saputri

Nesa Fiikhtiyaril Zahra

4.1.3 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Syariah

Bersumber dari akun instagram resmi DEMA-F Syariah, pada periode kepengurusan 2022/2023 dalam kabinetnya bernama Kabinet Wiraraja yang jargonnya adalah Berwibawa, Berkarakter, Ramah, Jujur dan aktif. Adapun logo dari DEMA-F Humaniora adalah sebagai berikut.

Gambar 4.3

Logo DEMA-F Syariah



Sumber: @demasyariahuinmalang

Logo tersebut memiliki filosofi dimana (1) Api, melambangkan kewibawaan dan dapat merubah suatu perubahan. (2) Garuda, yang merupakan lambang negara dan bentuk dari kemerdekaan bangsa indonesia. (3) Lingkaran, mengandung makna yang sangat mendalam dalam menjaga sebuah kesatuan dan persatuan organisasi. Selain itu, juga melambangkan sebuah keseragaman antara orang yang terlibat agar sebuah organisasi menjadi kokoh dan bundar penuh dengan harapan. (5) Sayap yang berjumlah 5 buah, melambangkan rukun Islam dan pancasila yang berjumlah 5 butir. (6) Palu hukum, melambangkan identitas fakultas syariah yang bercirikan patuh dan taat kepada hukum. (7) Tiga warna kombinasi, menggambarkan sebuah organisasi yang berkembang dan mampu mengubah sebuah perubahan yang dahulu sempat diperjuangkan. Mencampurkan 3 elemen warna yang melambangkan bahwa di dalam taqwa ada 3 unsur yaitu Iman, Islam dan Ihsan (Instagram, @demasyariahuinmalang).

Bersumber dari pamflet serta hasil wawancara dengan ketua DEMA-F Syariah periode 2022 pada 02 April 2022, visi dari kabinet Wiraraja dalam kepengurusannya adalah “Mewujudkan Dema Fakultas Syariah sebagai Organisasi yang Berwibawa, Berkarakter Ramah, Jujur dan Aktif”. Sedangkan misi nya adalah berikut.

- Menjaga komunikasi dan relasi dengan berbagai instansi baik internal maupun eksternal.
- Mengembangkan minat dan bakat serta potensi mahasiswa fakultas Syariah dalam bidang akademik dan non akademik.
- Menjadikan dema fakultas Syariah sebagai jembatan realisasi aspirasi mahasiswa.
- Mewujudkan profesionalisme kinerja demi membawa dampak positif bagi fakultas Syariah.

4.1.3.1 Struktur Organisasi DEMA-F Syariah

DEMA-F Syariah periode 2022 dalam strukturnya terdiri dari dua badan yakni badan pengurus harian dan badan pengurus per bidangnya. Dema fakultas Psikologi memiliki 5 bidang (Instagram, @demasyariahuinmalang).

➤ Badan Pengurus Harian

Ketua : Rokhman

Wakil Ketua : Asnawi Ishaq

Sekretaris 1 : Anisa Fauziyah Rahmat

Sekretaris 2 : Fauziah Eka Nurjanah

Bendahara 1 : Maslihana Ida Kurniawati

Bendahara 2 : Feni Putri Amartha

➤ Bidang-bidang

a) Bidang Teknologi Informasi

Coordinator : Dianah Faradia

Anggota : Ujang Hasanuddin

Muhammad Akhsanul Rizqullah

Muhammad Rahmat Firdausi

Al-Hajami

Zaein Wafa

b) Bidang Kerjasama dan Pendapatan

Coordinator : Khurin Risma Nabila

Anggota : Fifilia Cahaya Galuh Werti

Arlisa Sahrazat Sauqiya

Muhammad Ziyad Rif'ati

Muhammad Makiinuddin Ar Rofi'i

Achmad Mimbaruddin Asadillah

c) Bidang Agama

Coordinator : Ridwan Purwanto

Anggota : Reza Muflikh Bawazier

Hidayat Saputra

Farisa Aulia

Eni Kurniawati

d) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Coordinator : M. Thantowi Jauhari

Anggota : Qonaah Fauziah
Fatimatuz Zahro
Akbar Gunawan Siregar
Shalsabilla Setia Wardani
Sahrul Zen
Azila Zurina Wati
Sri Rejeki Apriliyani

e) Bidang Sosial Politik

Coordinator : Jajang Nurzaman
Anggota : Samarchony Safira
Maulida Hepi Antasani
Cahya Fitri Annisa
Hesty Rindi Arini
Ridho Oganda PutraYudistira Abdi Rizki

4.1.4 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi

Bersumber dari hasil dokumentasi yang terdapat pada akun instagram resmi Dewan eksekutif mahasiswa fakultas psikologi pada periode kepengurusan 2022/2023 dalam kabinetnya bernama Anandita Drestanta Triyasa (ADRESA). Nama dari kabinet tersebut mengandung filosofi dan harapan bahwa dalam kepengurusannya dapat menjadi satuan organisasi yang di dalamnya terdapat anak-anak muda yang cerdas, unggul, dan mampu berkolaborasi serta menjadi panutan untuk seluruh mahasiswa. Adresa siap membawa DEMA-F Psikologi ke arah yang lebih baik, serta selaras dengan dengan visi misi fakultas dan sigap dalam membela hak-hak mahasiswa.

Gambar 4.4

Logo DEMA-F Psikologi



Sumber: @demaupsiuin

Adapun visi dari kabinet Adresa dalam kepengurusannya adalah “Menciptakan Dema Fakultas Psikologi UIN Malang yang Kolaboratif, Sinergis dan Masif serta Menjadi Agen untuk Seluruh Mahasiswa Psikologi dalam Mengembangkan Diri Sehingga Siap Memadukan Sains dan Islam.” Sedangkan misi nya adalah berikut (Instagram, @demaupsiuin).

- Meningkatkan kompetensi mahasiswa fakultas psikologi melalui kegiatan-kegiatan yang strategis.
- Memasifkan kegiatan-kegiatan mahasiswa baik dari segi pendidikan, seni budaya, dan olahraga.
- Menciptakan bonding pengurus dalam rangka menguatkan pondasi organisasi. Berkolaborasi bersama seluruh mahasiswa psikologi dalam melakukan program kerja.
- Bersinergis bersama senat mahasiswa dalam mengawal hak-hak mahasiswa psikologi.

4.1.4.1 Struktur Organisasi DEMA-F Psikologi

DEMA-F Psikologi periode 2022 dalam strukturnya terdiri dari dua badan seperti halnya dema fakultas lain yakni badan pengurus harian dan badan pengurus per bidangnya. Dema fakultas Psikologi memiliki 7 bidang.

➤ Badan Pengurus Harian

Ketua : Amr Yazid Pikoli

Wakil Ketua : M. Ulyaul Umam

Sekretaris : Much. Al Ihza Dwu Kurniawan

Bendahara : Ilma nur Rohmatin

➤ Bidang-bidang

a) Bidang Pengembangan

Kadis : Anis Najmul Laily

Anggota : Achmad Althof Qushoyyi

Tito Santoso

Nur Halizah Tolan

Cut Rizka Putri Gusmawi

Nailassakinah Yahya

Annisa Safira

b) Bidang Dinas *Social Networking*

Kadis : Venorica Afdela

Anggota : Apreta Putri Ayuningsih

Muhammad Rofiul Himam

Muhammad Rizky Paputungan

Mir'atuzzakiyah Ramadhani

Muniroh Maya Dwi Putri

delima Agmara Susilo

c) Bidang *Entrepreneur*

Kadis : Faizah Saluka Rohmah

Anggota : Muhammad Fadhil Khozi Izzuddin

Nailul Muna

Nur Ismi Khoironnisa

Nuril Nadifatul Laili

Muhammad Anwar Syuhada

d) Bidang Olahraga

Kadis : Dhia' Al-Adyan

Anggota : Aulia syalwa Risky Ananda

Abdul Lathif Putra Setiawan

Muhammad Faishal Fathi

Ahmad Faruq Faza B.

Nahda Tarisha Diningrum

e) Bidang Kajian Islam

Kadis : Muhammad Dlou'ul Ma'aliy

Anggota : Adinda Wardatul Amanah

Fatma Riani

Melly Nadya Salma

Risa Rahmawati

Lubna Nafahat Atthiyyah

Rapif Samdya

f) Bidang Seni Budaya

Kadis : Farida Kustanti

Anggota : Husna Neily

Nadia Syifa

M. Bayu Sahputra

Inarotul Aisyah

Najmi Jamilatul W.L.Q

Farishul Fadhil Tumanggor

g) Bidang Informasi dan Komunikasi

Kadis : Haris Su'udi

Anggota : M. Diva Agfian

Mirza Aaliyah Agung

Rima Suhaimah Prarezky

devi Shinta Nuriyah

Firda Suci Chanifatul Ilfina

Qo'dah Indah Mughitsah

Salsabila Putri Az-Zahrah

4.1.5 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan
(FITK)

Bersumber dari dokumentasi yang terdapat pada akun instagram resmi DEMA FITK, pada periode kepengurusan 2022/2023 memiliki kabinet yang diberi nama Kabinet Selaras Asa. Logo dari kabiner tersebut adalah sebagai berikut.

Gambar 4.5

Logo DEMA FITK



Sumber: @demafitkuinmalang

Gambar-gambar yang terkandung dalam logo tersebut memiliki filosofinya masing-masing dimana (1) Oktagon (persegi enam), melambangkan sebuah kejayaan yang diharapkan dari totalitas kerja yang dilakukan oleh pengurus DEMA FITK dan pemberdayaan potensi yang memancar bagi seluruh warga FITK. (2) Huruf S, melambangkan semangat dan karakter kabinet yaitu “selaras”. Harapannya, DEMA FITK dapat berjalan bersama dalam mewujudkan FITK yang berjaya. (3) Huruf A, melambangkan nama kabinet DEMA FITK yaitu “Asa” yang merupakan sebuah usaha yang dilakukan pengurus dema menuju FITK yang berjaya. (5) Warna emas, melambangkan prestasi, kesuksesan dan kemakmuran sesuai dengan misi DEMA FTK selaras inklusif membangun jaringan demi kinerja lembaga yang optimal. (6) Warna hijau tua, melambangkan kerjasama untuk memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar, sesuai dengan mision DEMA FITK selaras inklusif membangun jaringan demi kinerja lembaga yang optimal (Instagram, @demafitkuinmalang).

Adapun visi dari kabinet Selaras Asa dalam kepengurusannya adalah “Langkah Selaras dalam Pergerakan Menuju FITK Optimis Satu Perjuangan” Sedangkan misi nya adalah berikut (Youtube, DEMA FITK UIN Malang).

4.1.5.1 Struktur Organisasi DEMA FITK

DEMA FITK dalam kepengurusannya selain dari badan pengurus harian, memiliki 5 bidang. Lengkapnya berikut adalah struktur organisasinya (Instagram, @demafitkuinmalang).

➤ Badan Pengurus Harian

Ketua : Riza Ummami

Wakil Ketua : Qaidul Umam

Sekretaris : Imam Fikri Haikal

Bendahara : Ayu Utami Safitri

➤ Bidang-bidang:

a) Bidang Diplomasi Internal

Coordinator : Hidayatul Qusaini

Anggota : Parlagutan

Muhammad Ilham Prasetyo

Lintang Tawakal

Nurul Yakin

Nida Afkarina

Mega Sefia

Anita Yulianti

b) Bidang Keagamaan

Coordinator : Ahmad Rifki Fanani

Anggota : Wilda Ismiatus Sholihah

Iffah Maulana Putri Hanum S

Muhammad Mahrus Ali

Shofia Ama Faradisa

Muhammad Shofiyulloh

c) Bidang Pengembangan Riset dan Potensi Mahasiswa

Coordinator : Muhammad Luthfi Darmawan

Anggota : Rafi Jauhari

Alif Alimul Hakim Mustofa

Ziyadatul Ilmi

Ferliana Maysaroh

Faizatul Ulya

d) Bidang Komunikasi dan Informatika

Coordinator : Din Fahmi Fadli

Anggota : Afilia Dwi Agusten

Rizka Aulia Agustin

Rafif Muhammad Ferdiansyah

Mochammad Lukman Chakim

e) Bidang Diplomasi Eksternal

Coordinator : Ibnu 'Athoillah Husain

Anggota : Agus Zaki Ubaid Athoillah

Shafa Al Istiqomah

Masruroh

Friska Fitria Anggraeni

Nisvi Sabrani

Moh. Zaky Thohiri

4.1.6 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK)

Bersumber dari akun instagram resmi DEMA-F SAINTEK, pada periode kepengurusan 2022/2023 memiliki kabinet yang diberi nama Kabinet Taraskarya. Logo dari kabinet tersebut adalah sebagai berikut.

Gambar 4.6

Logo DEMA SAINTEK



Sumber: @demafst.uinmalang

Gambar-gambar yang terkandung dalam logo tersebut memiliki filosofinya masing-masing dimana (1) Aurora, melambangkan BPH (Badan Pengurus Harian) dan 7 departemen yang saling berproses di dewan eksekutif mahasiswa fakultas saintek untuk mencapai puncak perjuangan, dan pada akhirnya menemukan keindahan tiada tara sebagai hasil dari dinamika organisasi yang tidak mudah untuk dilewati. (2) Lima garis naik, 5 warna yang menjadi simbol sikap dari kabinet taraskarya. (3) Delapan garis bawah, melambangkan BPH dan 7 departemen yang ada. (5) Warna kuning, bermakna sikap saling merangkul dan menghargai. (6) Warna ungu, melambangkan wawasan yang luas. (7) Warna hijau, menumbuhkan rasa saling peduli. (8) warna merah, pemberani dan tanggung jawab. (9) Warna biru, bijak dalam bertindak (Instagram, @demafst.uinmalang).

Adapun visi dari kabinet Taraskarya adalah “Terwujudnya Dwan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi yang Sat-Set, Sinergis,

Aktif, Tanggap, Solid, Eksis dan Terdepan” Sedangkan misi nya adalah berikut.

- Menjalin komunikasi masif dan harmonis dengan berbagai instansi.
- Mengadakan benchmarking dengan instansi lain.
- Melakukan komunikasi dua arah dengan warga sains dan teknologi.
- Memberikan wadah minat dan bakat mahasiswa fakultas sains dan teknologi.

4.1.6.1 Struktur Organisasi DEMA-F SAINTEK

Berikut adalah struktur organisasi dari DEMA-F Saintek yang terdiri dari badan pengurus harian dan 7 departemen (bidang).

➤ Badan Pengurus Harian

Gubernur : Rizal Muhammad

Wakil Gubernur : Muhammad Ridha

Sekretaris 1 : Lutfinia Farah Dina

Sekretaris 2 : Nada Nadhira Najwa Mazaya

Bendahara 1 : Hanung Mirza Salsabila

Bendahara 2 : Naitul Hana

➤ Bidang-bidang

a) Bidang Dalam Negeri

Coordinator : Rif'atunnada

Anggota : Alfi Rahma Dani

Fitria Susanti

Ayu Aqis Bilqisti

Eva Oktafianty

Ibnu Abdillah Hidayat

Tiara Aulia Agustine

Ahilla Nur Sabila

b) Bidang Luar Negeri

Coordinator : Novita Sari

Anggota : Arum Sekar Ayu Kinanti

Kurnia Rafi Darajad

Muhammad Hanif Zaidan

rohmatul Mauludyah

Ivan Maurobi

Mira Permata Sari

Iftanul Ibnu Rochman

c) Bidang Media Kreatif

Coordinator : Shofi Farihah Muazarah

Anggota : Maghfirotn Nadiyah

Ednan Nauzal Huda

Imam Tobroni

Dewi Lestari

Alivia Azzahra Khoirunnisa

Dinda Rofiqotun Nikmah

d) Bidang Keagamaan

Coordinator : Zidni Istiqfarin

Anggota : Rd. Halli Mahfudz Mahalli

Nisa Aprilia Puspitasari

Diva Libriyani Syauqi Ningrum

Sawitri

Muhammad Ainur Ridho

Desy Rimadhani

e) Bidang Akademik

Coordinator : Darul Huddi

Anggota : Nabila Nurul Izzah

Putri Dwi Avitasari

Ismail Pamungkas

Lintang Al Kaesya

Iva Farida Fitri Silvia Prameswari

Moh. Nurul Cholil

f) Bidang Minat dan Bakat

Coordinator : Anjar Dwimursito

Anggota : Silviyatus Yulianti

Arif Viyani Nur Vita

Wildan Zainuri

Hafiz Daniswara

Amelia Firdaus

Nur Jamilah Ramadhani

Aziz Tanu Wijaya

Nuzul Nurul Fathony

g) Bidang Kewirausahaan

Coordinator : Sania Kamelia Hamdani

Anggota : Ahmad Khaininur Rohman

Nidya Fitri Amalia

Nida Annisa Sholeha

Hanna Muharromatul Machmudah

Faiz Muzakki Al-Faruq

Reza Aulia Fahmi

Lia Ainun Fahmi

4.1.7 Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu

Kesehatan (FKIK)

DEMA FKIK pada periode kepengurusan 2022/2023 memiliki kabinet yang diberi nama Kabinet Jaladhi Anagata. Kabinet tersebut memiliki slogan “Sedalam Lautan, Secerah Masa depan” yang mengandung arti bahwa harapan keberhasilan begitu luas untuk terus berdedikasi tinggi dalam dunia kesehatan, khususnya pada bidang kedokteran dan farmasi. Logo dari kabinet tersebut adalah sebagai berikut.

Gambar 4.7

Logo DEMA FKIK



Sumber: @demafkikuinmalang

Gambar-gambar yang terkandung dalam logo tersebut memiliki filosofinya masing-masing dimana (1) Ubur-ubur, merupakan binatang yang

dapat hidup di hampir semua perairan dan dapat bertahan pada kisaran dan salinitas yang luas, dapat dijadikan sebagai obat dan memiliki potensi yang baik untuk dijadikan sebagai sumber devisa negara melalui jalur ekspor. Artinya, lambang tersebut bermakna organisasi ini bersifat adaptif, berkomitmen dan berdampak baik pada masyarakat. (2) Laut, melambangkan bahwa DEMA FKIK selalu demokratis dan fleksibel, serta mencakup kepentingan semua pihak. (3) Tongkat, bermakna bahwa DEMA FKIK akan terus berdedikasi tinggi dalam dunia kesehatan khususnya bidang kedokteran dan farmasi.

Adapun visi dari kabinet Selaras Asa dalam kepengurusannya adalah “Terwujudnya Dema FKIK yang Kolagen (Kolaboratif, Regeneratif, Efektif dan Normatif) Terhadap Seluruh Elemen FKIK UIN Malang” Sedangkan misi nya adalah berikut.

- Melahirkan ekosistem FKIK yang kolaboratif berdasarkan asas kekeluargaan dan kesejawatan.
- Menghimpun mahasiswa FKIK untuk berkolaborasi bersama stakeholder eksternal untuk meningkatkan eksistensi FKIK UIN Malang.
- Menyusun program kerja yang adaptif dan merupakan aktualisasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- Revitalisasi intelektual mahasiswa FKIK UIN Malang.

4.1.7.1 Struktur Organisasi DEMA FKIK

Berikut adalah struktur organisasi dari DEMA FKIK yang terdiri dari badan pengurus harian dan 7 departemen (bidang).

➤ Badan Pengurus Harian

Gubernur : M. Abdulloh Umar

Wakil Gubernur : Fitriyani

Sekretaris 1 : Reza Maulinda Nur C.B

Sekretaris 2 : Humaira Rizquna

Bendahara 1 : Lisa Aulia Zahra

Bendahara 2 : Ludy Wiji Lestari

➤ Bidang-bidang

a) Bidang Dalam Negeri

Ketua : M. Abbas Arriziq

Wakil Ketua : Sayidah Abidah

Anggota : Irbah Mahdiyah

Amila Dzaky Rahma

Faradillah Maulida

Zulfaida Mafatih R.

b) Bidang Luar Negeri

Ketua : Eneng Chynta Zahra

Wakil Ketua : Agisha Salwa Salsabila

Anggota : Siti Ainur Rohmah

Tiara Ristra

Devina Rizka Fajriati

Yofie Safira Tasya

c) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ketua : Aulia Farras T.
Wakil Ketua : Kelvin Rohmat H. P
Anggota : Mawar Yuli Muktisari
Novia Vivin Safitri
Nurus Syamsiyah
Abdul Qosim
Diva Aulia Putri W.

d) Bidang Komunikasi dan Teknologi

Ketua : Danial Nanang Paea I.
Wakil Ketua : Nadiya Ramadanty M.
Anggota : Safitrie Azzahra Avin
Torikhotul J. Nafisah
Cahyo Her Bantolo
Muhammad Alfiansyah

e) Bidang Kewirausahaan

Ketua : Diah Ayu Nicotiana
Wakil Ketua : Ana Fadilia Aktifa
Anggota : Cindy Natasya
Ainun Tusamma S.
Maulidya Rismawati

f) Bidang Keagamaan

Ketua : Faidatul Amalina

Wakil Ketua : Yoana Egalita Adliyah

Anggota : Rizma Amalia Ulfinasari

Alfi Hikmah

Feni Purnama Anjelika

Ananda Putra Suhari

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang diambil melingkupi umur, *gender* dan dema fakultas.

Responden berlandaskan umur dijelaskan dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Usia	Frekuensi	Persentase
18 – 19 Tahun	5	9%
20 – 21 Tahun	41	72%
22 – 23 Tahun	11	19%
Total	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.1 memperlihatkan mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki umur 20 – 21 tahun yakni berjumlah 41 orang atau 72%, kemudian sebesar 19% atau sebanyak 11 orang responden berumur 22 – 23 tahun dan yang paling sedikit yakni responden berumur 18 – 19 tahun sebanyak 5 orang atau 9%.

Responden berlandaskan *gender* dijelaskan dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan *Gender*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	40,4%

Perempuan	34	59,6%
Total	57	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, terlihat bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Dimana, terdapat 23 (40,4%) orang responden laki-laki dan 34 orang (59,6%) responden perempuan. Artinya, responden perempuan 19,2% lebih besar dari laki-laki.

Responden berlandaskan dema fakultas dijelaskan dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Dema Fakultas

Dema Fakultas	Frekuensi	Persentase
Humaniora	14	24,6%
Ekonomi	13	22,8%
Syariah	8	14%
Psikologi	8	14%
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	7	12,3%
Ilmu Tarbiyah dan Pendidikan	5	8,8%
Sains dan Teknologi	2	3,5%
Total	57	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa responden paling banyak pertama adalah berasal dari dema fakultas humaniora yang berjumlah 14 orang (24,6%). Kedua terbanyak ialah dema fakultas ekonomi dengan jumlah 13 orang (22,8%). Tingkat ketiga adalah dema fakultas syariah dan psikologi yang masing-masing berjumlah 8 orang (14%). Keempat yakni dema fakultas kedokteran dan ilmu kesehatan berjumlah 7 orang (12,3%). Kelima, dema fakultas ilmu tarbiyah dan pendidikan berjumlah 5 orang (8,8%). Terakhir, dema fakultas sains dan teknologi yang berjumlah hanya 2 orang (3,5%).

4.2.1 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Pengukuran setiap variabel menggunakan skor terendah yakni 1 dan skor paling tinggi yakni 5 sehingga dari pengukuran tersebut dapat dihitung interval kelas = $\frac{5-1}{1} = 0,8$.

Berdasarkan hasil perhitungan interval, maka skala distribusi kriteria interpretasi skor jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4

Kriteria Interpretasi Skor

Nilai rata skor	Kriteria
1,00 – 1,8	Sangat rendah/sangat tidak setuju
1,81 – 2,6	Rendah/tidak setuju
2,61 – 3,4	Cukup tinggi/ragu-ragu
3,41 – 4,2	Tinggi/setuju
4,21 – 5,0	Sangat tinggi/sangat setuju

a. Hasil Analisis Variabel *Flexible Working Arrangement* (X1)

Tabel 4.5

Flexible Working Arrangement

No.	Item	Mean	Kriteria
1.	Berapa lama pekerjaan dilaksanakan	3,86	Tinggi/setuju
2.	Kebebasan memilih waktu	3,95	Tinggi/setuju
3.	Kapan memulai dan mengakhiri	3,86	Tinggi/setuju
4.	Kebebasan mengatur jadwal	3,86	Tinggi/setuju
5.	Dimana (Kebebasan menentukan tempat)	4,19	Tinggi/setuju
6.	Sistem pelaksanaan (<i>online/offline</i>)	3,98	Tinggi/setuju

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dari keenam item indikator pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *flexible working arrangement* masuk

dalam kategori tinggi dengan nilai berkisar 3,86 – 4,19. Mean tertinggi terdapat pada item “kebebasan menentukan tempat” dengan nilai 4,19 dan paling rendah pada item “berapa lama pekerjaan dilaksanakan, kapan memulai dan mengakhiri dan kebebasan mengatur jadwal” dengan nilai 3,86. Oleh karena demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *flexible working arrangement* memberikan pengaruh yang tinggi kepada anggota dewan eksekutif mahasiswa fakultas sehingga kinerjanya pun baik.

b. Hasil Analisis Variabel *Workplace Conflict* (X2)

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel *Workplace Conflict*

No.	Item	Mean	Kriteria
1.	Informasi yang tidak lengkap	4,42	Sangat tinggi/sangat setuju
2.	Kesalahpahaman bahasa	3,93	Tinggi/setuju
3.	Perbedaan spesialisasi antar bidang	3,35	Cukup tinggi/ragu-ragu
4.	Perbedaan minat antar bidang	3,25	Cukup tinggi/ragu-ragu
5.	Perbedaan sikap	3,30	Cukup tinggi/ragu-ragu
6.	Perbedaan persepsi	3,39	Cukup tinggi/ragu-ragu
7.	Ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas akibat rekan kerja	3,75	Tinggi/setuju
8.	Perbedaan fasilitas	3,16	Cukup tinggi/ragu-ragu
9.	Ketergantungan dengan orang lain	3,98	Tinggi/setuju
10.	Tanggung jawab yang berlebihan	3,03	Cukup tinggi/ragu-ragu

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 bahwa ada tiga kriteria penilaian terhadap *workplace conflict*. Dimana, kategori pertama yakni sangat tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,42 pada item “informasi yang tidak lengkap”. Kedua, kategori tinggi dengan nilai rata-rata berkisar 3,75 – 3,98 yakni pada item “ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas akibat rekan kerja, kesalahpahaman bahasa dan ketergantungan dengan orang lain. Dan ketiga, kategori cukup tinggi dengan nilai mean berkisar 3,03 – 3,39.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “informasi yang tidak lengkap” dan paling rendah pada item “tanggung jawab yang berlebihan”. Oleh karena demikian, maka dapat dinyatakan bahwa penyampaian informasi yang kurang tepat memberikan peluang yang tinggi pada terjadinya konflik antar anggota dewan eksekutif mahasiswa fakultas.

c. Hasil Analisis Variabel Motivasi (Z)

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Motivasi

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kriteria
1.	Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi	4,12	Tinggi/setuju
2.	Berani mengambil risiko	4,04	Tinggi/setuju
3.	Status pekerjaan	3,86	Tinggi/setuju
4.	Hierarki (tingkat) kekuasaan	4,07	Tinggi/setuju
5.	Hubungan dengan rekan kerja	4,14	Tinggi/setuju
6.	Hubungan dengan pimpinan	4,00	Tinggi/setuju

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari keenam item indikator pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *flexible working arrangement* masuk dalam kategori tinggi dengan nilai berkisar 3,86 – 4,14. Mean tertinggi terdapat pada item “hubungan dengan rekan kerja” dengan nilai 4,14 dan paling rendah pada item “status pekerja” dengan nilai 3,86. Oleh karena demikian, maka dapat dinyatakan bahwa hubungan baik yang terjalin antara anggota bidang-bidang dengan badan pengurus inti dapat memberikan pengaruh yang tinggi pada anggota dewan eksekutif mahasiswa fakultas sehingga mereka lebih terdorong dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Hasil Analisis Variabel *Islamic Performance* (Y)

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel *Islamic Performance*

No.	Item Pertanyaan	Mean	Kriteria
1.	Bertanggung jawab	4,14	Tinggi/setuju
2.	Optimal dalam bekerja	4,32	Sangat tinggi/sangat setuju
3.	Mentaati aturan	4,18	Tinggi/setuju
4.	Tidak mengeluh	3,95	Tinggi/setuju
5.	Sopan santun dalam bekerja	4,37	Sangat tinggi/sangat setuju
6.	Siap mendengarkan masukan/keluhan	4,33	Sangat tinggi/sangat setuju
7.	Mengerjakan pekerjaan secara rapi dan indah	3,96	Tinggi/setuju
8.	Mengerjakan pekerjaan secara tertib dan efektif	4,09	Tinggi/setuju

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 bahwa penilaian responden terhadap kedelapan item *islamic performance* masuk pada 2 kriteria. Dimana, kategori pertama yakni sangat tinggi dengan nilai rata-rata berkisar 4,32 – 4,37 pada item “optimal dalam bekerja, siap mendengarkan masukan/keluhan dan sopan santun dalam bekerja ”. Kedua, kategori tinggi dengan nilai rata-rata berkisar 3,96 – 4,18 yakni pada item “mengerjakan pekerjaan secara rapi, tidak mengeluh, mengerjakan pekerjaan secara tertib dan efektif, bertanggung jawab dan mentaati aturan”.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item “sopan santun dalam bekerja” dan paling rendah pada item “mengerjakan pekerjaan secara rapi dan indah”. Oleh karena demikian, maka dapat dinyatakan bahwa dengan mengedepankan sopan santun dalam melaksanakan tanggung jawab akan dapat meningkatkan penilaian bahwa anggota dewan eksekutif mahasiswa fakultas memiliki kinerja yang baik.

4.2.2 Uji Linearitas

Tabel 4.9

Pengujian Asumsi Linieritas dengan *Anova Table*

Keterangan	F		Hasil	Signifikansi		Hasil
	F _{hitung}	F _{tabel}		alpha	Sig	
FWA*M	0,635	1,941	Linier	0,05	0,820	Linier
WC*M	0,496	1,878	Linier	0,05	0,950	Linier
M*IP	2,107	1,985	tidak linier	0,05	0,037	tidak linier
FWA*IP	1,846	1,941	linier	0,05	0,064	linier

WC*IP	0,873	1,878	linier	0,05	0,618	linier
-------	-------	-------	--------	------	-------	--------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji asumsi linieritas pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *flexible working arrangement* dengan *motivation* adalah linier dimana $F_{hitung} (0,635) < F_{tabel} (1,941)$ dan ditinjau dari signifikansinya juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,820 lebih besar dari 0,05. Hubungan antara *workplace conflict* dengan motivasi adalah linier dimana $F_{hitung} (0,496) < F_{tabel} (1,878)$ kemudian ditinjau dari signifikansinya sebesar 0,950 lebih besar dari 0,05. Hubungan antara *flexible working arrangement* dengan *islamic performance* adalah linier dimana $F_{hitung} (1,846) < F_{tabel} (1,941)$ dan dari signifikansinya juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05. Hubungan antara *workplace conflict* dengan *islamic performance* adalah linier dimana $F_{hitung} (0,873) < F_{tabel} (1,878)$ dan dilihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,618 lebih besar dari 0,05.

Hubungan antara motivasi dengan *islamic performance* menggunakan tabel anova adalah tidak linier dimana $F_{hitung} (2,107) > F_{tabel} (1,985)$ dan nilai signifikansinya sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Namun, pengujian linearitas menggunakan metode *Curve Fit* menunjukkan hubungan yang linier. Hal tersebut diketahui dari hasil *output* yang ditunjukkan pada gambar 4.1 bahwa model kubik dan kuadratik lebih tepat diterapkan untuk menjelaskan model hubungan antara motivasi dengan *Islamic performance* dibandingkan model linear. Nilai $R\text{-Kuadrat}_{kuadratik}$ dan $R\text{-Kuadrat}_{kubik}$ nya adalah 69% sedangkan $R\text{-Kuadrat}_{linear}$ adalah 66,5%. Selain itu, uji linearitas

menggunakan metode *Scatter Plot* yang dapat dilihat pada gambar 4.2 juga menunjukkan hubungan yang linier. Dimana, pada output tersebut membentuk pola garis linear (lurus) yang ditunjukkan oleh tanda titik-titik yang menandakan bahwa hubungan antar variabel bersifat positif. Artinya, semakin meningkat motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan *islamic performance*.

Gambar 4.8

Uji Linieritas Menggunakan *Curve Fit*

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Islamic Performance

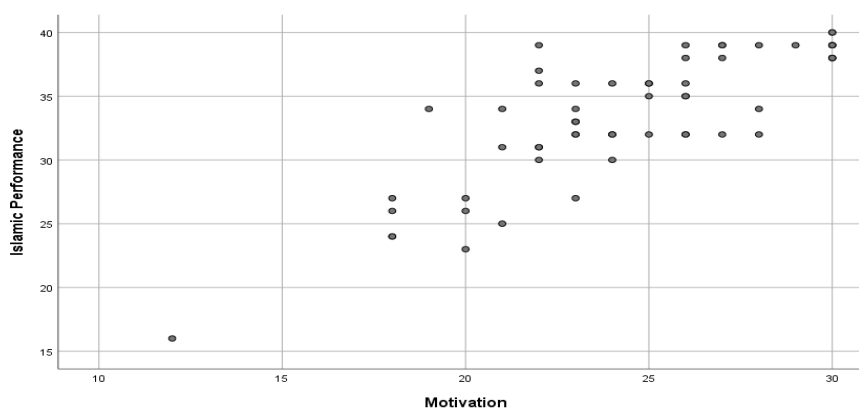
Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates			
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.665	109.256	1	55	.000	7.140	1.081		
Logarithmic	.688	121.534	1	55	.000	-44.754	24.606		
Inverse	.678	115.828	1	55	.000	54.967	-508.714		
Quadratic	.690	60.222	2	54	.000	-13.090	2.861	-.038	
Cubic	.690	60.222	2	54	.000	-13.090	2.861	-.038	.000
Compound	.659	106.185	1	55	.000	13.605	1.037		
Power	.710	134.747	1	55	.000	2.244	.846		
S	.733	151.250	1	55	.000	4.254	-17.909		
Growth	.659	106.185	1	55	.000	2.610	.036		
Exponential	.659	106.185	1	55	.000	13.605	.036		

The independent variable is Motivation.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Gambar 4.9

Uji Linieritas Metode *Scatter Plot*



Sumber: Data primer diolah, 2023

Untuk memperkuat hasil, peneliti juga melakukan uji linearitas menggunakan metode *regression linear*. Berdasarkan pengujian hasil pada gambar 4.3 diperoleh p value linearitynya (sig.) $1,000 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel X1, X2, Z dan variabel Y.

Gambar 4.10

Uji Linieritas Menggunakan *Regression Linear*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	409.760	55	7.450	1.656	.560
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	409.760	54	7.588	1.686	.555
	Within Groups		4.500	1	4.500		
	Total		414.260	56			

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.2.3 Hasil Analisis *Outer model*

Model pengukuran diuji untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas untuk mengetahui apakah konstruk memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ke tahap penelitian ataukah tidak. Pada uji validitas dilakukan melalui 2 jenis evaluasi yang kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

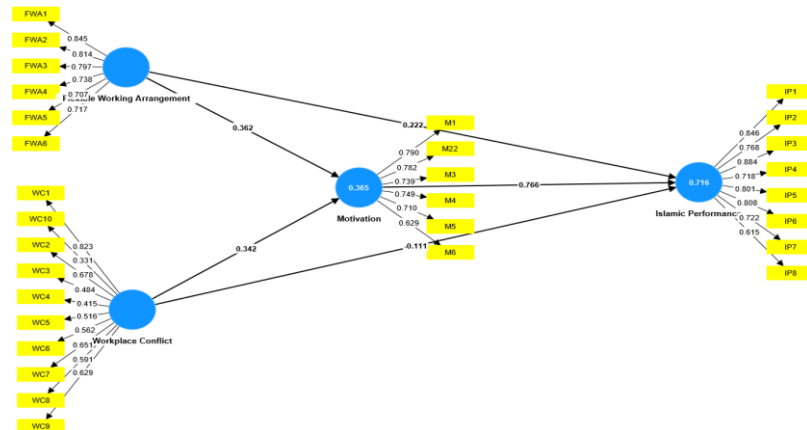
4.2.3.1 *Convergent Validity*

Validitas konvergen dilakukan untuk menguji korelasi antara indikator item dengan variabel. Dalam pengujian ini diukur dengan melihat nilai *loading factor/outer loading* dengan nilai *average variance extracted* (AVE).

Berikut adalah hasil pengujian *loading factor* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4.

Gambar 4.11

Hasil Uji *Outer Model*



Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis yang ditunjukkan pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari total 30 item variabel, sebanyak 27 item memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Untuk lebih jelasnya, data konstruk per variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10

Nilai *Loading Factor Flexible Working Arrangement*

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
<i>Flexible Working Arrangement</i>	FWA1	0,845
	FWA2	0,814
	FWA3	0,797
	FWA4	0,739
	FWA5	0,707
	FWA6	0,717

Sumber: Data primer diolah, 2023

Output sebagaimana yang tercantum pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari semua item adalah di atas 0,5.

Tabel 4.11

Nilai Loading Factor Workplace Conflict

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
<i>Workplace Conflict</i>	WC1	0.823
	WC2	0.678
	WC3	0.484
	WC4	0.415
	WC5	0.516
	WC6	0.562
	WC7	0.651
	WC8	0.591
	WC9	0.629
	WC10	0,331

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwasannya 7 dari 10 item memiliki nilai *loading factor* > 0,5 sedangkan 3 item lainnya yakni WC3, WC4 dan WC10 memiliki nilai < 0,5 sehingga harus dihilangkan.

Tabel 4.12

Nilai Loading Factor Motivation

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
<i>Motivation</i>	M1	0.790
	M2	0.782
	M3	0.739
	M4	0.749

	M5	0.710
	M6	0.629

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.12 memperlihatkan bahwa semua item memiliki nilai *loading factor* > 0,5.

Tabel 4.13

Nilai *Loading Factor Islamic Performance*

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
<i>Islamic Performance</i>	IP1	0.846
	IP2	0.768
	IP3	0.884
	IP4	0.718
	IP5	0.801
	IP6	0.808
	IP7	0.722
	IP8	0.615

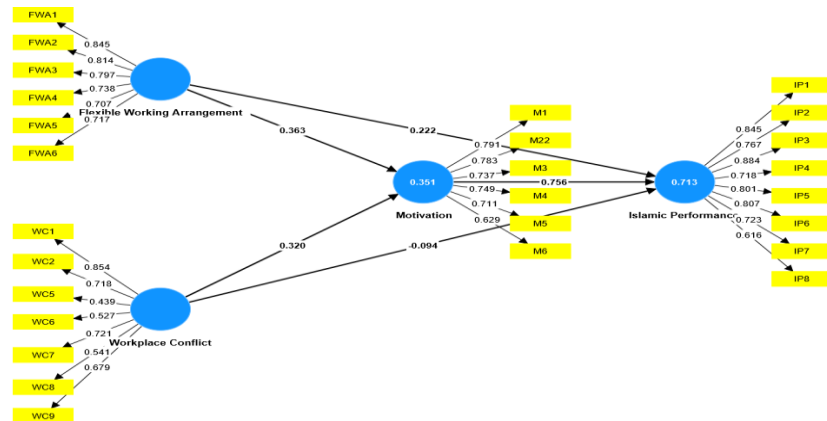
Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.13 juga menunjukkan hasil yang baik yakni nilai *loading factor* > 0,5.

Berdasarkan *output* pada konstruk *workplace conflict* terdapat 3 item yang nilainya di bawah 0,5 dan setelah dilakukan estimasi ulang maka hasilnya ialah ditunjuk oleh gambar berikut.

Gambar 4.12

Hasil Uji *Outer Model* Pasca Estimasi Ulang

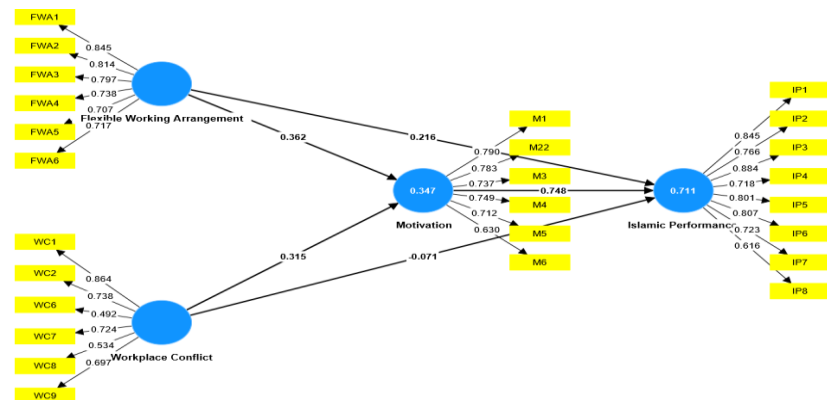


Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil estimasi ulang yang terlihat pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari WC5 adalah di bawah 0,5 yakni sebesar 0,439 sehingga harus melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item tersebut.

Gambar 4.13

Hasil Uji *Outer Model* Pasca Estimasi Ulang Kedua



Sumber: Data primer diolah, 2023

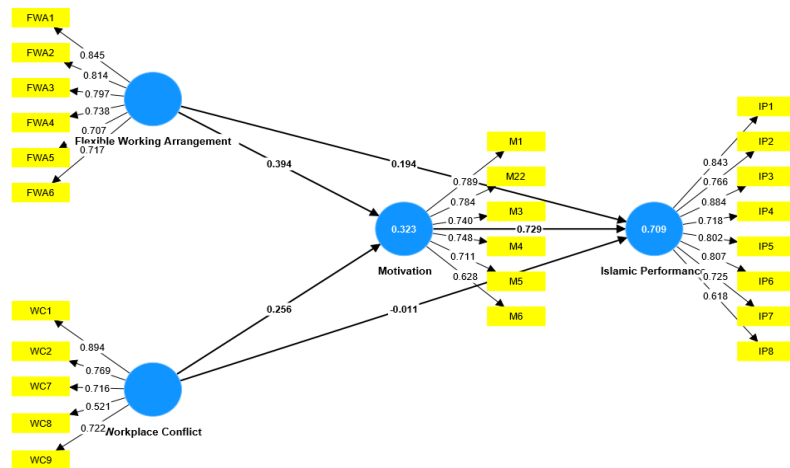
Hasil estimasi ulang yang ditunjukkan pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa WC6 memiliki nilai *loading factor* $0,496 < 0,5$. Dan setelah dilakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item

tersebut, tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada di bawah 0,5.

Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut.

Gambar 4.14

Hasil Uji *Outer Model* Pasca Estimasi Ulang Ketiga



Sumber: Data primer diolah, 2023

Berikut hhasil estimasi ulang terhadap seluruh konstruk *flexible working arrangement*, *workplace conflict*, *motivation* dan *islamic performance*.

Tabel 4.14

Nilai *Loading Factor* Seluruh Konstruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
<i>Flexible Working Arrangement</i>	FWA1	0,845
	FWA2	0,814
	FWA3	0,797
	FWA4	0,739
	FWA5	0,707
	FWA6	0,717
<i>Workplace Conflict</i>	WC1	0.894
	WC2	0.769

	WC7	0.716
	WC8	0.521
	WC9	0.722
<i>Motivation</i>	M1	0.789
	M2	0.784
	M3	0.740
	M4	0.748
	M5	0.711
	M6	0.628
<i>Islamic Performance</i>	IP1	0.843
	IP2	0.766
	IP3	0.884
	IP4	0.718
	IP5	0.802
	IP6	0.807
	IP7	0.725
	IP8	0.618

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil estimasi ulang *loading factor* (*outer loading*) pada tabel 4.14, nilai dari setiap item yang dihasilkan oleh konstruk *flexible working arrangement*, *workplace conflict*, *motivation* dan *islamic performance* memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 maknanya semua item telah memenuhi syarat dari standar *convergent validity*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

4.2.3.2 *Discriminant Validity*

Evaluasi jenis ini merupakan teknik mengukur valid atau tidaknya antara item indikator dan variabel laten dengan cara melihat nilai *cross loading*nya masing-masing. Apabila nilai *cross loading*

dari setiap indikator variabel lebih besar dari yang lain maka korelasinya dianggap valid. Selain itu, untuk mengukur kevalidan menggunakan teknik ini juga dapat dilihat dari nilai AVE.

Berikut adalah output uji discriminant validity berdasarkan nilai *cross loading*.

Tabel 4.15

Nilai *Cross Loading*

	Flexible Working Arrangement	Islamic Performance	Motivation	Workplace Conflict
FWA1	0.845	0.399	0.334	0.252
FWA2	0.814	0.526	0.393	0.401
FWA3	0.797	0.449	0.493	0.430
FWA4	0.738	0.367	0.457	0.458
FWA5	0.707	0.503	0.383	0.401
FWA6	0.717	0.362	0.332	0.377
IP1	0.468	0.843	0.700	0.251
IP2	0.432	0.766	0.655	0.316
IP3	0.510	0.884	0.706	0.345
IP4	0.381	0.718	0.609	0.231
IP5	0.427	0.802	0.618	0.409
IP6	0.373	0.807	0.657	0.282
IP7	0.585	0.725	0.597	0.437
IP8	0.341	0.618	0.558	0.343
M1	0.506	0.495	0.789	0.587
M22	0.587	0.715	0.784	0.485
M3	0.394	0.668	0.740	0.300
M4	0.307	0.644	0.748	0.250
M5	0.215	0.607	0.711	0.179
M6	0.155	0.477	0.628	0.057
WC1	0.571	0.539	0.535	0.894
WC2	0.328	0.264	0.246	0.769
WC7	0.216	0.134	0.217	0.716
WC8	0.270	0.017	0.098	0.521
WC9	0.260	0.154	0.259	0.722

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan output pada gambar 4.15 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator variabel laten lebih besar dari variabel lainnya. Hal tersebut sesuai dengan persyaratan kevalidan yang dinyatakan oleh Hussein (2015) dan Supriyanto & Maharani (2013: 100). Kemudian dilihat dari nilai average variance extracted yang ditunjukkan pada tabel 4.16 bahwa semua variabel memiliki nilai $AVE > 0,5$. Artinya, masing-masing variabel manifes penelitian ini menjelaskan dengan tepat variabel latennya serta membuktikan bahwa semua item tersebut valid

4.2.3.3 *Composit Reliability*

Terdapat dua metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk menggunakan SmartPLS, yaitu *croncach alpha* dan *composit reliability*. Namun, pada penelitian ini, peneliti menggunakan *composit reliability* (CR).

Tabel 4.16

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach 's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Flexible Working Arrangement	0.863	0.867	0.898	0.595
Islamic Performance	0.902	0.907	0.922	0.599
Motivation	0.832	0.848	0.875	0.541
Workplace Conflict	0.806	1.076	0.851	0.539

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan teori Supriyanto & Maharani (2013), maka output yang ditunjukkan pada tabel 4.16 tersebut diperoleh hasil bahwa secara keseluruhan variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas pada tingkat yang dapat diterima sebab nilai $CR \geq 0,7$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur ke-4 variabel tersebut konsisten/reliabel dalam pengukurannya. Oleh karena demikian, maka dapat dilakukan langkah lanjutan yaitu pengujian model struktural (*inner model*)

4.2.4 Hasil Analisis *Inner Model*

Analisis model struktural dimaksudkan untuk memperkirakan hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Dalam penelitian ini, model struktural diuji menggunakan *R-Square* dan *Q-Square*.

4.2.4.1 *R-Square*

Tabel 4.17

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Islamic Performance	0.709	0.693

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan *output* pada tabel 4.17, diketahui bahwasannya variabel dependen dalam riset ini masuk pada kategori kuat. Hal itu dapat dilihat dari nilai *R-Square*nya $> 0,67$ yakni sebesar 0,709. Artinya, *flexible working arrangement*, *workplace conflict* dan *motivation* memiliki pengaruh yang kuat sebesar 70,9% terhadap *islamic performance* sedangkan sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2.4.2 *Q-Square*

Tabel 4.18

Q-Square

	Q²predict	RMSE	MAE
Islamic Performance	0.211	0.942	0.676

Sumber: Data primer diolah, 2023

Output yang tercantum pada tabel 4.18 memperlihatkan nilai *Q-Square* sebesar 0,211 maknanya model layak untuk diestimasi dan/atau variabel tersebut memiliki nilai estimasi yang layak sebesar 21,1%.

4.2.5 Hasil Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji-t dan melihat nilai probabilitasnya. Dua teknik tersebut dilakukan untuk menganalisis apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Berikut merupakan hipotesis yang dirumuskan:

H1 : *Flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *motivation*.

H2 : *Workplace conflict* berpengaruh terhadap *motivation*.

H3: *Flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *Islamic perfomance*.

H4 : *Workplace conflict* berpengaruh terhadap *Islamic perfomance*.

H5 : *Motivation* berpengaruh terhadap *Islamic perfomance*.

H6 : *Motivation* memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *Islamic perfomance*.

H7 : *Motivation* memediasi pengaruh antara *workplace conflict*

terhadap *Islamic performance*.

Tabel 4.19

Hasil Uji T-Statistik

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Flexible Working Arrangement -> Islamic Performance	0.194	0.200	0.114	1.707	0.088
Flexible Working Arrangement -> Motivation	0.394	0.405	0.124	3.188	0.001
Motivation -> Islamic Performance	0.729	0.717	0.087	8.407	0.000
Workplace Conflict -> Islamic Performance	-0.011	0.005	0.160	0.066	0.947
Workplace Conflict -> Motivation	0.256	0.275	0.130	1.970	0.049

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan output uji statistik pada tabel 4.19 terlihat bahwa *flexible working arrangement* memiliki nilai t-statistik lebih dari 1,96 yakni sebesar 3,188, dan nilai *p values* nya juga lebih kecil dari 0,05 yakni 0,001 maka dari itu **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa ada pengaruh *flexible working arrangement* terhadap motivasi **diterima**.

Konstruk *workplace conflict* memiliki nilai t-statistik 1,970 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p values* 0,049 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa **hipotesis kedua** yang menyatakan ada pengaruh *workplace conflict* terhadap motivasi kerja **diterima**.

Konstruk *flexible working arrangement* memiliki nilai t-statistik 1,707 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p values* nya juga lebih besar dari 0,05 yakni 0,088. Hal ini tidak membuktikan rumusan dari **hipotesis ketiga** oleh

karenanya dugaan yang menyatakan ada pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *Islamic performance* **ditolak**.

Konstruk *workplace conflict* memiliki nilai t-statistik 0,066 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p values* 0,947 lebih besar dari 0,05. Hal ini tidak membuktikan rumusan dari **hipotesis ke empat** oleh karenanya dugaan yang menyatakan ada pengaruh *workplace conflict* terhadap *islamic performance* **ditolak**.

Konstruk motivasi memiliki nilai t-statistik 8,407 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa **hipotesis kelima** yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap *islamic performance* **diterima**.

Setelah melakukan pengujian pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, langkah selanjutnya adalah melakukan uji mediasi sebagaimana yang ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 4.20

Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Flexible Working Arrangement -> Motivation -> Islamic Performance	0.287	0.288	0.088	3.273	0.001
Workplace Conflict -> Motivation -> Islamic Performance	0.187	0.199	0.099	1.888	0.059

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4.20 memperlihatkan bahwa secara tidak langsung dan signifikan *flexible working arrangement* berdampak pada *Islamic performance* melalui motivasi. Hal tersebut terlihat dari nilai t-statistik 3,273 lebih dari 1,96 dan *p values* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena demikian, **hipotesis keenam diterima**. Selain itu, pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa *workplace conflict* tidak berpengaruh signifikan pada *Islamic performance* meskipun melalui motivasi. Hal tersebut diketahui dari nilai t-statistiknya 1,888 lebih kecil dari 1,96 dan *p values* 0,059 lebih besar dari 0,05 maka **hipotesis ketujuh tidak terbukti atau ditolak**.

4.3 Pembahasan

4.3.1 *Flexible working arrangement* berpengaruh terhadap motivasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terbukti bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut didasarkan atas t-statistik yang bernilai $3,188 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,001 < 0,05$. Oleh karena demikian, dengan adanya sistem kerja yang fleksibel maka motivasi para anggota dema fakultas untuk bekerja semakin meningkat. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Ko & Kim (2018), Setiyani et al., (2019) dan Pamungkas et al., (2022) bahwa secara signifikan *flexible working arrangement* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi.

Sistem kerja fleksibel sebagaimana yang dinyatakan oleh Subramaniam et al., (2021) bahwa sistem tersebut menguntungkan bagi para akademisi. Kemudian dalam teori yang dikemukakan oleh DZ (2014) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pekerjaan. Menurut

Spreitzer et al., (2017), yang diinginkan oleh seorang/kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab adalah dimana mereka dapat memilih waktu dan tempat yang tepat untuk bekerja. Sehingga ketika mereka merasa nyaman disuatu tempat maka motivasinya akan semakin terpacu untuk segera menyelesaikan suatu pekerjaannya dan beralih ketugas yang lain.

Dema fakultas UIN Malang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bersifat fleksibel dimana mereka tidak hanya melakukan pekerjaannya di lingkungan internal kampus tetapi juga di lingkungan eksternal. Selain itu juga mereka tidak hanya melakukan kegiatan secara langsung melainkan juga dilakukan secara *online* melalui *zoom meeting* dan/atau *goggle meet*. Sebab, pekerjaan yang apabila hanya berpaku pada tempat yang formal dan sama maka akan menyebabkan mereka stres dan terkadang membuat malas untuk bekerja karena tidak ada sensasi yang baru.

Penerapan sistem kerja yang fleksibel dalam organisasi DEMA-F memberikan sebuah dorongan yang positif kepada mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana, ketika mereka berada dalam suasana yang fleksibel maka mereka memiliki kebebasan untuk berinovatif dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk berusaha agar kegiatan-kegiatan yang rencanakan mencapai keberhasilan sebagaimana yang dimaksudkan dalam motiv keberhasilan dari teori motivasi McClelland (Kiling & Bunga, 2015).

Dema fakultas UIN Malang dalam periode kepengurusannya melakukan pekerjaannya (program kerja) secara berurutan dalam arti setelah selesai dari satu pekerjaan maka akan mengambil sikap untuk mengerjakan

tugas yang selanjutnya. Hal yang demikian sebagaimana dalam surah Al-Insyirah ayat 7-8.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ (٨)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (8)” (Q.S. Al-Insyirah: 7-8)

Dalam tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah dijelaskan bahwa pada ayat ke-7 tersebut mengandung makna bahwa apabila kamu telah menyelesaikan dakwah atau ibadah maka bersungguh-sungguhlah dalam berdoa, dan mintalah kepada Allah kebutuhanmu, serta beribadahlah dengan penuh kesungguhan. Yakni, apabila telah selesai beramal, maka mulailah dengan amalain yang lain sehingga waktu dapat terisi dengan amalan-amalan yang bermanfaat (tafsirweb.com)

Selain itu, Maguni & Maupa (2018) juga menjelaskan bahwa dalam ayat tersebut diperintahkan agar seseorang harus terus bekerja dengan penuh kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya dijadikan sebagai beban, akan tetapi hasil dari kerja keras tersebut harus dinikmati dengan penuh gembira dan rasa syukur atas apa yang Allah SWT telah berikan. Dalam bekerja, seorang muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

4.3.2 *Workplace conflict* berpengaruh terhadap motivasi

Analisis uji hipotesis yang telah dilakukan dimana t-statistik memiliki nilai $1,970 > 1,96$ dan $p\text{ values}$ sebesar $0,049 < 0,05$, menjadi dasar atas pengambilan keputusan bahwasannya *workplace conflict* memiliki dampak

yang signifikan pada motivasi seseorang sebagaimana yang dihasilkan oleh penelitian Novera et al., (2018) dan Wicaksono (2021).

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 129), konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat atau lebih yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun negatif. Berdasarkan teori tersebut dan data yang peneliti peroleh di DEMA-F Uin Malang konflik kerja memberikan pengaruh negatif pada kinerja mereka. Sebab, terjadinya konflik akan menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan rangkaian kegiatan terutama ketika tingkat emosi dari satu atau beberapa anggota tinggi.

Salah satu penyebab tertinggi terjadinya konflik dalam lingkungan dema fakultas UIN Malang ialah kesalahan komunikasi berupa informasi yang diperoleh tidak lengkap dalam artian dikurangi atau dilebih-lebihkan dengan nilai rata-rata 4,42. Informasi yang tidak utuh akan berpengaruh pada langkah atau keputusan yang diambil.

Allah berfirman.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Allah beserta orang-orang yang sabar.” (Q.S. Al-Anfal: 46).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa konflik berpeluang pada terjadinya kerugian maka dari itu Islam sangat tidak menghendaki manusia untuk berselisih. Hal tersebut sebagaimana yang ditafsirkan oleh Muhammad Quraish Shihab, makna yang terkandung adalah perintah untuk “mentaati

Allah dengan menepati segala perintah dan larangan-Nya. Tinggalkanlah perselisihan dan pertikaian yang membuat kalian tercerai berai dan lemah. Bersabarlah dalam menghadapi segala kesulitan dan rintangan dalam peperangan (perjuangan). Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar dengan memberi dukungan, peneguhan dan belaan yang baik” (quranhadits.com).

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa seseorang harus menghindari konflik dan perintah untuk bersabar memberikan belaan yang baik. Artinya, perlu adanya upaya manajemen konflik.

عَنْ أَبِي أَيُّوبَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَجُلًا قَالَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَخْبِرْنِي بِعَمَلٍ يُدْخِلُنِي الْجَنَّةَ قَالَ مَا لَهُ مَا لَهُ وَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَرَبُّ مَا لَهُ تَعْبُدُ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا وَتُقِيمُ الصَّلَاةَ وَتُؤْتِي الزَّكَاةَ وَتَصِلُ الرَّحِمَ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Ayub Al-Anshari r.a bahwa ada seorang berkata kepada Nabi saw., “Beritahukanlah kepadaku tentang satu amalan yang memasukkan aku ke surga. Seseorang berkata, “Ada apa dia? Ada apa dia?” Rasulullah saw. Berkata, “Apakah dia ada keperluan? Beribadallah kamu kepada Allah jangan kamu menyekutukan-Nya dengan sesuatu apapun, tegakkan shalat, tunaikan zakat, dan bersilaturrahimlah.” (HR. Bukhari)

Hadist tersebut menjelaskan salah satu cara untuk menghindari konflik adalah dengan silaturrahim. Istianah (2016) menafsirkan hadist tersebut bermakna bahwa silaturrahim merupakan salah satu cara untuk mendekati surga dan menjauhi api neraka. Tidak ada kebaikan yang lebih cepat mendapat pahala selain silaturrahim dan tidak ada kejahatan yang lebih cepat mendatangkan azab Allah, selain memutuskan tali silaturrahim. Dengan silaturrahim maka hubungan yang beku akan dapat cair, sehingga akan

terwujud hubungan yang harmonis. Dan untuk itulah silaturahmi perlu dilakukan karena itu merupakan bagian dari karakteristik orang yang beriman.

4.3.3 *Flexible working arrangement* tidak berpengaruh terhadap *Islamic Performance*

Dengan berlandaskan pada hasil pengujian dengan output t-statistik yang bernilai $1,707 < 1,96$ dan $p\text{ values sebesar } 0,088 > 0,05$ maka dapat diambil keputusan bahwa *islamic performance* tidak dipengaruhi oleh *flexible working arrangement*. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Saifullah (2020) bahwa sistem kerja yang fleksibel dan kinerja seseorang tidak berpengaruh signifikan.

Menurut Hada et al., (2020) bahwa sistem kerja yang fleksibel terbagi dalam tiga kategori yakni berkaitan jam kerja, jadwal dan tempat kerja. Dari ketiga indikator tersebut, di dema fakultas UIN Malang yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah berkaitan dengan kebebasan pemilihan tempat kerja. Berdasarkan hasil tersebut dan dengan merujuk pada hasil uji hipotesis maka kebebasan dalam menentukan tempat pelaksanaan kerja tidak serta merta menjadi jaminan atau penyebab meningkat atau pun tidaknya kinerja mereka. Hal tersebut sebagaimana dalam teori *flexible working arrangement* yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2018).

Robbins & Coulter (2018) mengemukakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel memberikan fleksibilitas kepada suatu organisasi untuk memanggil anggotanya kapan pun dan dimana pun mereka dibutuhkan. Artinya, anggota organisasi memiliki kebebasan namun juga mereka harus siap melaksanakan pekerjaannya ketika diminta meskipun dalam kondisi yang

tidak siap. Kondisi tersebut dapat memicu ketidakefektifan seseorang, dan kurang maksimalnya kinerja. Hal yang demikian juga dialami oleh para anggota dema fakultas dimana ketika mereka berada dalam kondisi yang kurang dan/atau tidak siap namun harus bekerja maka akan muncul beberapa persoalan seperti ada sebagian anggota yang tetap tidak bisa mengikuti, bekerja dalam tekanan, pekerjaan menjadi tidak rapi, interaksi dengan sesama rekan kerja pun menjadi tidak baik, mengesampingkan etika (sopan santun), dan lain-lain. Alhasil, pekerjaan pun tidak maksimal dan kinerja yang ditunjukkan pun menurun.

Utama yang harus ditekankan dalam penerapan fleksibilitas kerja adalah etika baik dari organisasi (pimpinan) maupun anggota. Dengan sistem kerja yang fleksibel dapat saja meningkatkan kinerja apabila mereka benar-benar bersungguh-sungguh dalam bekerja salah satunya adalah sopan santun harus dijaga sebab dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Abbas dikatakan bahwa Allah mencintai orang yang santun.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِلْأَشَجِّ الْعَصْرِيِّ إِنَّ فِيكَ خَصْلَتَيْنِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ الْحِلْمَ وَالْحَيَاءَ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ)

Artinya: Dari Ibnu Abbas, bahwa Nabi Muhammad saw., bersabda kepada Al Asyaj Al ‘Ashri: “Sesungguhnya dalam dirimu terdapat dua sikap yang dicintai oleh Allah yaitu sifat santun dan malu” (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Abbas).

Kemenag.go.id, menafsirkan hadist tersebut bermakna bahwa Islam telah mengajarkan kepada umatnya agar berperilaku sopan santun kepada siapa pun, menghargai sesama dan juga menyayangi terhadap orang yang

lebih mudah sekali pun dan sopan santun ini harus dilakukan dimana saja sebab Allah mencintai orang-orang yang bersikap santun.

Amalan yang dapat dipraktikkan oleh manusia atas sifat Allah tersebut sebagai perwujudan dari sopan santun adalah berlaku lemah lembut dan tidak berkata kasar. Sebagaimana Q.S. Al-Isra ayat 23 yang dalam tafsir Al-Misbah ayat tersebut mengandung perintah atau larangan bagi manusia untuk mengucapkan kata-kata kasar dan perbuatan buruk, yang Allah perintahkan adalah mengucapkan perkataan yang mulia dalam hal ini adalah ucapan yang lembut, baik, beradab dan hormat.

4.3.4 *Workplace conflict* tidak berpengaruh terhadap *Islamic performance*

Didasarkan atas nilai uji hipotesis dimana nilai t-statistik adalah 0,066 < dari 1,96 kemudian pada nilai *p values*-nya yakni 0,947 > 0,05 sehingga dapat diklaim *workplace conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada *Islamic performance*. Penelitian ini membuktikan hasil penelitian Blumberg (2016) dan Suprpto & Widigdo (2021) bahwa semakin tinggi konflik tidak serta merta menurunkan kinerja seseorang.

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134) yang dilihat dari segi *human relations and interactionist perspective*, konflik adalah sesuatu hal yang alamiah dan selalu akan terjadi. Konflik merupakan bagian dari pengalaman dari hubungan antar pribadi oleh karenanya dapat dihindari dengan cara dikelola secara efektif, sehingga dapat bermanfaat dan dapat menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik dalam organisasi.

Teori tersebut memiliki kecocokan dengan hasil penelitian ini dimana berdasarkan hasil analisis data bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *islamic performance*. Hal tersebut dikarenakan konflik yang terjadi di dalam DEMA-F UIN Malang yakni dimana yang paling sering terjadi sesuai data yang diperoleh ialah penyampaian informasi yang tidak utuh, sering terjadi kesalahpahaman, dan ketergantungan dengan orang lain tidak serta merta menjadi penyebab meningkat atau tidaknya kinerja mereka. Seringkali konflik yang terjadi dapat dikelola dengan baik melalui penyampaian argumen dengan santun. Sebab, emosi tidak akan terpancing ketika argumen disampaikan secara lemah lembut dan orang-orang pun akan dapat menerimanya dengan baik sebagaimana Allah mencintai orang memiliki sifat santun. Hal tersebut juga disampaikan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِلْأَشَجِّ الْعَصْرِيِّ إِنَّ فِيكَ خَصْلَتَيْنِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ الْحِلْمَ وَالْحَيَاءَ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ)

Artinya: Dari Ibnu Abbas, bahwa Nabi Muhammad saw., bersabda kepada Al Asyaj Al ‘Ashri: “Sesungguhnya dalam dirimu terdapat dua sikap yang dicintai oleh Allah yaitu sifat santun dan malu” (HR. Ibnu Majah dari Ibnu Abbas)

Hadist tersebut oleh Kemenag.go.id menjelaskan bahwa siapa saja Islam telah mengajarkan kepada umatnya agar berperilaku sopan santun kepada siapa pun, menghargai sesama dan juga menyayangi terhadap orang yang lebih mudah sekali pun dan sopan santun ini harus dilakukan dimana saja sebab Allah mencintai orang-orang yang bersikap santun.

Menurut Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134), ketika konflik dapat dikelola secara efektif maka akan dapat menciptakan perbedaan serta pembaharuan ke arah yang lebih baik dalam organisasi. Konflik yang terjadi di DEMA-F dalam kaitannya dengan Islamic performance ini yang oleh Gani et al., (2020) dapat dikategorikan sebagai sebuah *struggle* atau perjuangan. Dimana, antara satu sama lain saling berjuang untuk menyampaikan argumen dalam merencanakan atau melaksanakan sebuah kegiatan yang bermanfaat. Sebagaimana dalam potongan Q.S. Al-Baqarah ayat ke-148 berikut menyerukan kepada manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan.

فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ

Artinya: “Berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan” (Q.S. Al-Baqarah: 148).

Menurut Anugrahadi & Prasetyo (2019), kata berlomba-lomba tersebut memberikan dorongan kepada seseorang untuk semangat dalam menjalankan kewajibannya (pekerjaannya) dengan mengharap ridho dan rezeki dari Allah.

4.3.5 Motivasi berpengaruh terhadap *Islamic performance*

Hasil menunjukkan bahwa nilai t-statistik adalah $8,407 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Islamic performance*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fahrullah (2018) bahwa kinerja islami dipengaruhi oleh motivasi. Kemudian dalam penelitian Ograk & Shirwany (2018), Wolor et al., (2019) Soulisa et al., (2020) dan Anwar & Aima (2020) mengklaim bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Demikian pula dalam penelitian lain yakni Sardjana et al., (2019) dan Arifai et al.,

(2022) dengan subyek penelitian pada organisasi non-profit mengklaim bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Teori motivasi dari McCormik (dalam Kiling & Bunga, 2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja dalam berorganisasi adalah kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan organisasi. Berdasarkan pada data primer, indikator motivasi dengan nilai rata-rata terbesar adalah hubungan dengan rekan kerja dan nilai rata-rata pada *islamic performance* adalah sopan santun. Oleh karena demikian, kondisi yang dapat membangkitkan dan memelihara perilaku dari anggota DEMA-F Uin Malang adalah hubungan yang terjalin dengan baik antara rekan yang satu dengan lainnya sebagaimana salah satu motif dari motivasi McClelland adalah berafiliasi.

Dengan adanya hubungan baik tersebut, maka mereka dapat saling membantu dan saling menyampaikan argumen dengan menggunakan bahasa yang santun sehingga aktivitas-aktivitas baik tanggung jawab dan program-program kerjanya mereka dapat berjalan lancar dan terwujudlah kebaikan-kebaikan di dalamnya baik untuk diri mereka sendiri maupun orang lain sebagaimana perintah Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 105. Dalam hadist riwayat muslim juga dikatakan

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ
(رواه مسلم)

Rasulullah SAW bersabda “Barang siapa yang melakukan kebaikan maka akan mendapat pahala sebanyak yang didapat oleh orang yang mengerjakannya”. (HR. Muslim)

Menurut Suyadi (2015), dalam hadist tersebut terdapat beberapa manfaat yang terkandung beberapa diantaranya adalah bahwa orang yang berdakwah (mengajak) di jalan Allah dan menunjukkan kebaikan kepada orang lain, baik kebaikan dunia atau pun akhirat maka akan diberi balasan berupa pahala sebesar pahala orang yang melakukan kebaikan itu.

4.3.6 Motivasi memediasi pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *Islamic performance*

Berdasarkan nilai t-statistik pada uji mediasi sebesar $3,273 > 1,96$ dan nilai *p values* $0,001 < 0,05$ maka membuktikan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara *flexible working arrangement* dengan *Islamic performance*. Hasil tersebut membuktikan apa yang diklaim dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Saputro et al., (2021), Ishak et al., (2022) dan Pamungkas et al., (2022) bahwa motivasi memediasi pengaruh dari pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja.

Menurut Stanford (dalam Kiling & Bunga, 2015) motivasi berorganisasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan di dalam organisasi. Demikian pula yang dikemukakan oleh Munandar (2001, dalam Aulia 2020). Tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud apabila segala sesuatu yang dibutuhkan terpenuhi sebagaimana dalam teori motivasi McClelland yakni kebutuhan untuk mencapai prestasi, kebutuhan akan otoritas kerja serta kebutuhan afiliasi. Kemudian, tercapainya tujuan menandakan bahwa individu/kelompok tersebut memiliki kinerja yang baik sebagaimana dalam islam bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari sikap ihsan, sabar, lathif, dan itqan yang pengaplikasiannya adalah tanggung

jawabnya, maksimal dalam menjalankan tugas, sabar, ikhlas, bekerja dengan rapi dan lain-lain.

Groen et al., (2018) mengemukakan bahwa sistem kerja yang fleksibel dapat memberikan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang untuk bekerja keras dalam mencapai kinerja yang tinggi. Artinya bahwa motivasi memiliki peran dalam menengahi hubungan antara sistem kerja yang fleksibel dengan *Islamic performance*. Hal tersebut ditemukan di lapangan bahwa secara langsung sistem kerja yang fleksibel tidak berpengaruh secara signifikan namun dengan adanya bantuan dari motivasi dalam diri para anggota dema maka dengan sistem yang fleksibel mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor pendorong tertinggi anggota dema fakultas UIN Malang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah terciptanya relasi yang sangat dekat terutama antara sesama rekan kerja selain itu juga tingkat tanggung jawab yang tinggi juga membuat mereka lebih bersemangat bekerja meskipun sedang berada di luar area kampus dan di waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat guna menunjukkan eksistensinya di mata universitas dan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Para anggota akan lebih bersemangat ketika kerja keras mereka dihargai dan diberikan sebuah penghargaan meskipun hanya sekedar pujian sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah dalam firman-Nya Q.S. Al-Kahfi ayat 30 yang dalam penafsiran oleh Kementerian Agama RI, bahwasannya pahala bagi orang-orang yang beriman kepada Al-Qur'an dan mengamalkan segala perintah Allah dan Rasul dengan sebaik-baiknya, yaitu diberi pahala

yang besar. Allah tidak akan menyia-nyiakan pahala dari amal kebajikan yang mereka lakukan, dan tidak pula mengurangi hak-hak mereka sedikit pun.

Demikian pula dalam hadist yang diriwayatkan oleh Muslim juga dikatakan bahwa siapa saja yang melakukan kebaikan, maka akan mendapat pahala sebanyak yang dikerjakannya.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ
(رواه مسلم)

Rasulullah bersabda: “Barang siapa yang menunjukkan kepada kebaikan, maka dia akan mendapat pahala sebanyak yang didapat oleh yang mengerjakannya.” (HR. Muslim)

Hadist tersebut, oleh Suyadi (2015) menjelaskan ada manfaat-manfaat yang diperoleh ketika seseorang melakukan perbuatan baik yakni orang yang berdakwah (mengajak) di jalan Allah dan menunjukkan kebaikan kepada orang lain, baik kebaikan dunia atau pun akhirat maka akan diberi balasan berupa pahala sebesar pahala orang yang melakukan kebaikan itu.

4.3.7 Motivasi tidak memediasi pengaruh antara *workplace conflict* terhadap *Islamic performance*

Berdasarkan nilai t-statistik pada uji uji mediasi yakni $1,888 < 1,96$ kemudian dilihat dari *p values* bernilai $0,059 > 0,05$ sehingga tidak membuktikan keberadaan motivasi dalam memediasi pengaruh antara *workplace conflict* dengan *Islamic performance*. Artinya, keberadaan motivasi diantara *workplace conflict* dan *Islamic performance* tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini tidak membuktikan output dari penelitian Wolor et al., (2019) yang mengklaim bahwa motivasi berperan sebagai penengah dalam hubungan antara konflik dengan kinerja. Akan tetapi,

mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Suprpto & Widigdo (2021) bahwa konflik dan motivasi dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja. Dimana, ketika konflik berada pada tingkat rendah maupun tinggi, meskipun ada motivasi untuk bekerja maka tidak akan mampu mendukung tercapainya kinerja.

Menurut Kiling & Bunga (2015) bahwa seseorang yang memiliki motivasi berorganisasi yang tinggi memiliki 3 motif utama sebagaimana yang dikemukakan dalam teori motivasi McClelland adalah keberhasilan, kekuasaan dan afiliasi. Artinya indikator-indikator tersebut memiliki peran yang sangat penting untuk mengukur motivasi seseorang. Sedangkan dari data yang diperoleh indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kebutuhan akan status pekerjaan (3,86) dan hubungan dengan pimpinan (4,00). Hal tersebut dapat diketahui bahwa dalam organisasi dema fakultas UIN Malang kebutuhan akan statusnya masih kurang mampu membuat mereka semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta relasi yang terjalin antara badan pengurus inti dengan anggotanya kurang harmonis. Oleh karena sebab tersebut, motivasi tidak dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *workplace conflict* terhadap *islamic performance*.

Rendahnya motivasi akan status pekerjaan serta hubungan dengan pimpinan maka akan memberikan peluang pada terjadinya permasalahan komunikasi seperti informasi tidak tersampaikan dengan baik ke anggota ataupun sebaliknya dan permasalahan tersebut sebagaimana dalam hasil sebelumnya tidak serta merta mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu,

apabila konflik yang terjadi cukup besar maka meskipun motivasi yang dimiliki cukup tinggi tidak akan memberikan pengaruh apa pun pada kinerja.

Perlu diketahui setinggi apapun motivasi yang dimiliki namun apabila konflik yg terjadi sangat tinggi tidak akan mampu meredam emosi begitupun sebaliknya. Dan apabila ketika sebagian anggota bersemangat untuk bekerja serta mencari solusi atas permasalahan yang timbul sedangkan sebagiannya tidak maka kinerja yang baik tidak akan mampu tercipta. Oleh karena demikian, Robbins (1996, dalam Aulia, 2020: 134) menjelaskan bahwa konflik dapat dihindari dengan teknik pengelolaan yang efektif sehingga akan membawa pembaharuan yang positif bagi organisasi. Hal yang demikian juga dianjurkan Islam yang Allah SWT jelaskan dalam ayat ke 105 surah Al-Imran.

Dalam penafsiran Kementrian Agama RI, ayat tersebut bermakna bahwa Allah melarang umat Islam dari perpecahan, karena dengan perpecahan itu bagaimana pun kukuh dan kuat kedudukan suatu umat, pasti akan membawa kepada keruntuhan dan kehancuran. Karena itu Allah memperingatkan agar umat Islam tidak terjerumus ke jurang perpecahan (Quranhadits.com, n.d.). Na'im (2021) juga menjelaskan bahwa ayat tersebut menunjukkan sebagai seorang muslim kita dilarang untuk berselisih dan membiarkannya berlarut-larut sehingga perlu untuk segera dicarikan solusi dalam pemecahan perselisihan tersebut.

Adapun solusinya terdapat dalam hadist yang diriwayatkan sebagai berikut.

عَنْ أَبِي أَيُّوبَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَجُلًا قَالَ لِلنَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَخْبِرْنِي بِعَمَلٍ يُدْخِلُنِي الْجَنَّةَ قَالَ مَا لَهُ مَا لَهُ وَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَرْبُ مَا لَهُ تَعْبُدُ اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا وَتُقِيمُ الصَّلَاةَ وَتُؤْتِي الزَّكَاةَ وَتَصِلُ الرَّحِمَ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Ayub Al-Anshari r.a bahwa ada seorang berkata kepada Nabi saw., “Beritahukanlah kepadaku tentang satu amalan yang memasukkan aku ke surga. Seseorang berkata, “Ada apa dia? Ada apa dia?” Rasulullah saw. Berkata, “Apakah dia ada keperluan? Beribadalah kamu kepada Allah jangan kamu menyekutukan-Nya dengan sesuatu apapun, tegakkan shalat, tunaikan zakat, dan bersilaturrahimlah.” (HR. Bukhari)

Hadist tersebut oleh Istianah (2016) menyebutkan bahwa untuk manajemen konflik secara efektif adalah memperkuat silaturrahim. Dengan silaturrahim maka hubungan yang beku akan dapat cair, sehingga akan terwujud hubungan yang harmonis.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan berlandaskan pada hasil analisis data menggunakan SmartPLS dalam meneliti pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Workplace Conflict* terhadap *Islamic Performance* Pasca Pandemi Covid-19 dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

5.1.1 *Flexible working arrangement* berdampak signifikan terhadap motivasi maknanya pengaturan kerja demikian cocok untuk diterapkan meskipun pandemi telah berlalu dan dengan sistem tersebut motivasi para anggota dema fakultas dalam menjalankan tanggung jawabnya bertambah tinggi.

5.1.2 *Workplace conflict* berdampak signifikan terhadap motivasi yang mengandung arti terjadinya konflik atau semakin sering terjadinya konflik di dalam organisasi maka motivasi kerja para anggota dema fakultas pun berkurang.

5.1.3 *Flexible working arrangement* tidak berdampak signifikan terhadap *islamic performance*. Artinya, sistem kerja tersebut memanglah dapat meningkatkan motivasi kerja akan tetapi hal tersebut tidak mampu meningkatkan kinerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan menerapkan sistem kerja yang fleksibel kesungguhan dan keefektifan

kinerja para anggota dema fakultas menjadi turun.

5.1.4 *Workplace conflict* tidak berdampak signifikan terhadap *Islamic performance*. Konflik yang terjadi dalam lingkungan organisasi khususnya di dema fakultas Uin Malang merupakan hal yang tidak jarang terjadi dan hal tersebut dapat dimanajemen dengan baik sehingga tidak sampai berdampak pada menurunnya kinerja.

5.1.5 Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Islamic performance*. Hal tersebut berarti semakin besarnya motivasi yang dimiliki oleh para anggota dema maka akan memberikan energi positif dalam diri mereka untuk menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kinerja yang Islami.

5.1.6 Selain kelima hasil tersebut, penelitian ini juga menerangkan bahwa secara tidak langsung *flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *Islamic performance* melalui motivasi. Artinya, apabila anggota dema fakultas benar-benar memiliki motivasi kerja yang besar maka kinerjanya akan tetap konsisten dan bahkan lebih meningkat meskipun dalam situasi kerja yang fleksibel.

5.1.7 Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh antara *workplace conflict* dengan *islamic performance*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pertimbangan maka saran-saran yang hendak diajukan oleh peneliti antara lain adalah:

- Untuk Dema Fakultas

- a. Sistem *flexible working arrangement* dalam suatu organisasi memang memberikan keleluasaan dan kebebasan bagi anggota yang ada di dalamnya dan mereka akan mengetahui kapan waktu dan tempat yang tepat untuk bekerja namun tidak menjamin akan hasil (kinerja) yang didapat oleh karenanya para anggota dema harus benar-benar memanfaatkannya dengan baik guna menumbuhkan motivasi kerja yang lebih besar sehingga memberikan efek yang baik pula pada evaluasi kerja.
- b. Untuk mendukung terciptanya motivasi kerja yang besar dalam diri setiap anggota dema fakultas, maka alangkah baiknya hal-hal yang dapat memicu terjadinya konflik dalam organisasi perlu dihindari sehingga terciptalah kenyamanan.
- c. Setiap anggota harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman agar motivasi kerja semakin meningkat dan kinerja pun ikut meningkat.
- d. Sebagaimana organisasi mahasiswa yang bernaung dalam lingkungan internal kampus yang berlatar belakang Islami, maka dema fakultas harus mampu meningkatkan kinerja nya dengan memperhatikan indikator-indikator kinerja dalam Islam.

➤ Untuk Peneliti Lain

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau menggunakan variabel *independent* lain untuk melihat pengaruhnya terhadap *Islamic performance*
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di organisasi mahasiswa lainnya atau di industri lainnya untuk melihat pengaruhnya khususnya

berkaitan dengan sistem kerja yang fleksibel sehingga penelitian ini lengkap dan dapat menjadi referensi dalam mengambil keputusan untuk menerapkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ab Wahab, M., & Tatoglu, E. (2020). *Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements*. *Personnel Review*, 49(9), 1823–1843. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In Aswaja Pressindo (I). Aswaja Pressindo.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. In SUKA-Press (Pertama). SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga. [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42716/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42716/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf)
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Alias, E. S. B., Razak, A. Z. A. A., Hudin, N. S., & Sharif, S. (2021). *Supervisor Support as a Moderator between Flexible Working Arrangement and Job Performance – Malaysia Evidence*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 525–539. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.758>
- Anekwe, R. I. (2019). *Flexible Work Arrangement and Employee Performance of Selected commercial Banks in Anambra State Nigeria*. *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)*, 3(11), 1–8. www.ijeais.org/ijaisr
- Anggaraeni, K. (2021). *Materi Perkuliahan “Analisis Regresi Linear Berganda Data Panel”* (p. 15).
- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on the Department of Transportation of Blitar City)*. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 355–362.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). *Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Tafakyl Keluarga di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2020). *The Effect of Competence and Motivation on Organizational Commitment and its Implication on Employee Performance*. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 1(2), 183–196. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arifai, M., Haris, A., Yasir, Y., Kurra, S. D., Hardiyanti, H., & Violin, V. (2022). *Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance*

- Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 9(2), 305–310. <https://doi.org/10.26858/ja.v9i2.36789>
- Asi, L. L. (2019). *The Effect of Work Conflict on Employee Performance in the Capital Investment and Integrated Service Service (PTSP) of Gorontalo District*. International Journal Of Accounting & Finance in Asia Pasific, 2(1), 1–10.
- Aulia, I. (2020). *Modul Psikologi Industri & Organisasi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan*. In Universitas Mercu Buana.
- Blumberg, M. J. B. (2016). *Work Relationships: Counteracting The Negative Effects of Conflict*. International Journal of Conflict Management, 27(2), 225–248.
- Dirjen Pendis. (2016). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*.
- Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018). *The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance*. Journal of Multidisciplinary Academic, 2(1), 20–23.
- DZ, A. S. (2014). *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Pustaka Belajar.
- Fahrullah, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami*. Al-Uqud: Journal of Islamic Economics, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p121-140>
- Farha, Y. A., Setiadi, I. K., Nawir, J., Pembangunan, U., & Veteran, N. (2022). *Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 8(1), 23–33.
- Galinsky, E. (1996). *The role of employers in addressing the needs of employed parents*. Journal of Social Issues, 52(3), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1996.tb01582.x>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2020). *Perilaku Organisasi (Pertama)*. Penerbit Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ghiyats, F., & Aulia, I. N. (2020). *The Effect of Competence and Motivation of Employee Performance With Organizational Commitment as Intervening Variables in PT. Maleo Kreatif Indonesia*. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(7), 959–966. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul707>
- Giovanis, E. (2018). *The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain*. International Journal of Manpower, 39(1), 51–70. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0083>
- Groen, B. A. C., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). *Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls*.

- European Management Journal, 36(6), 725–735.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>
- Gul Abbasi, S. (2018). *Leadership Styles: Moderating Impact on Job Stress and Health*. Journal of Human Resources Management Research, 2018, 1–11.
<https://doi.org/10.5171/2018.322892>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Hanafiah, Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika*. In E. Jaelani (Ed.), Widina Bhakti Persada Bandung (I, p. 160). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); I, Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harmonika, S. (2017). *Hadist-hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*. Jurnal At-Tadair, 1(1), 1–14.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). *The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance*. International Journal of Scientific and Technology Research, 7(7), 122–127.
- Hussein, A. S. (2015). *Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0*. In Universitas Brawijaya. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Ishak, M. A. H., Abdullah Thani, A. K., Nik Min, N. M. F., & Sakarji, S. R. (2022). *The Mediating Role of Employee Work Motivation in The Relationship between Working From Home and Job Performance*. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 12(3), 12–25. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v11-i3/14151>
- Istianah. (2016). *Shilaturrahim Sebagai Upaya Menyambungkan Tali yang Terputus*. Riwayah : Jurnal Studi Hadis, 2(2), 199–210.
<https://doi.org/10.21043/riwayah.v2i2.3143>
- Kemenag.go.id. (n.d.). *Menjadi Pribadi Simpatik dengan Tata Krama, Sopan Santun, dan Menjaga Rasa Malu*.
- Kiling, I. Y., & Bunga, B. N. (2015). *Tinjauan Motivasi Berorganisasi dan Budaya Organisasi*. Proceeding Temu Ilmiah Nasional, .
- Ko, E. J., & Kim, S. S. (2018). *Intention to use flexible work arrangements: The case of workers in Korea and gender differences in motivation*. Journal of Organizational Change Management, 31(7), 1438–1460.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>
- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*. Jurnal Manajemen Dan

- Kewirausahaan, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). *Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam*. Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Maryati, T., & Panduwinata, A. D. (2021). *Influence of Leader Member Exchange and Role Conflict in Student Organization Performance with Stress as Intervening Variable*. Advances in Economics, Business and Management Research, 176, 411–420. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.059>
- Massie, P. M. Y. (2013). *The Effect of Work Stress and Workplace Conflict on Job Performance At Pt. Tirta Investama, Airmadidi*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 1165–1173.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (A. H. Fathani (ed.)). UIN-Malang Press.
- Misbahuddin. (2010). *Fleksibilitas Penerapan Syariah Islam*. Al-Fikr, 14(3), 435–446. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/view/creators/>
- Na'im, Z. (2021). *Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam*. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 222–246.
- Nadhiah, N. (2021). *Normalisasi Pengaturan Waktu Kerja Fleksibel di Malaysia* (p. 12). TERengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS).
- Nastiti, R., & Lisandri, L. (2022). *Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(1), 19–25. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.276>
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nayanathara, S. W. A. W. M. D., & Karunarathne, R. A. I. C. (2021). *Impact of Flex-Work on Employee Performance: Study of Executive-Level Employees in IT Industry of Sri Lanka*. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 16(1), 1. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v16i1.84>
- Novera, D., Masdupi, E., & Rasyid, R. (2018). *Effect of Education, Promotion Position And Conflict in Organization on Motivation of Country Civil Work Aparting in Regional Financial Area (B.Keuda) West Sumatera Province*. Advance in Economics, Business and Management Research, 57, 238–247. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.53>
- OĞRAK, Ö. Ü. A., & SHIRWANY, G. M. R. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance in the private Sector*. Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 4(14), 1316–1323. http://www.smartofjournal.com/Makaleler/377012468_06_5.17_ID249_Erer_535-543.pdf

- Pamungkas, P. A., Haryono, S., Kurnia, M., & Rahayu, P. (2022). *The Mediation of Motivation on the Effects of Flexible Work Arrangements and Servant Leadership on Employee Performance during Covid-19 Pandemic*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5(2), 9362–9372.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (Second). Psychology Press.
- Pitaloka, E. (2013). *Modul Perilaku Organisasi*. Universitas Pembangunan Jaya.
- Putra, E. (2020). *Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai di sekretariat dprd kabupaten siak*. Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe), 11(1), 78–91.
- Quranhadits.com. (n.d.). *Al-Qur'an Surat Ali Imran Ayat 105*. Quranhadits.Com. <https://quranhadits.com/quran/3-ali-imran/ali-imran-ayat-105/>
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. In Syahrani (Ed.), Antasari Press. Antasari Press.
- Rejeki, A. (2020). *Mengelola Stres Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19*. Wwww.Djkn.Kemenkeu.Go.Id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13486/Mengelola-Stres-Pegawai-di-Tengah-Pandemi-Covid-19.html>
- Retnowati, E. (2020). *Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru kemenkeu untuk Tingkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi*. Wwww.Djkn.Kemenkeu.Go.Id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/20571/Flexible-Working-Space-Budaya-Kerja-Baru-kemenkeu-untuk-Tingkatkan-Produktivitas-dan-Kinerja-Organisasi.html>
- Rikin. (n.d.). *Mutiara Hadits: Berbuat Baik/Ihsan*. purbalingga.kemenag.go.id. <https://purbalingga.kemenag.go.id/mutiara-hadits-berbuat-baik-ihsan/#:~:text=Dari Abu Ya'la Syaddad,berlakulah baik dalam hal tersebut.>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen Jilid 1*. Erlangga.
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 29–36. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 14(1), 24–45. <http://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/26>
- Sardjana, E. K., Sudarmo, & Suharto, D. G. (2019). *The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 5(6), 136–150. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). *The Effect*

- of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation*. International Review of Management and Marketing, 9(3), 112–116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Siregar, Z., Sugianto, & Marliyah. (2021). *The Effect of Religiosity and Emotional Intelligence on the Performance of the Management of the Student Organization with Motivation as Intervening Variable*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 4(1), 219–232. <https://doi.org/10.31538/ijse.v4i1.1501>
- Soulisa, R. R., Kasmir, & Handiman, U. T. (2020). *The Influence Of Compensation, Leadership, and Motivation on Employee Performance*. International Journal of Business Marketing and Manajemen (IJBMM), 5(2), 7–14. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Subramaniam, G., Ramachandran, J., Putit, L., & Shariff, S. H. (2021). *Exploring malaysian academics' perception on working from home (WFH) as a flexible working arrangement during Covid-19 pandemic*. SMART Journal of Business Management Studies, 17(2), 54–64. <https://doi.org/10.5958/2321-2012.2021.00017.8>
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., S, E. W., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Irdawati, Tjiptadi, D. D., Syafrizal, Kato, I., Rosdiana, Manalu, N. V., & SN, A. (2021). *Manajemen Konflik*. In R. Watrionthos (Ed.), Yayasan Kita Menulis. Yayasan Kita Menulis. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720>
- Supardi. (1993). *Populasi dan Sampel Penelitian*. Unisia, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Suprpto, D., & Widigdo, A. M. N. (2021). *The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia)*. European Journal of Business and Management Research, 6(5), 204–208. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1112>
- Supriyanto, A. sani, & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data* (A. H. Fathani (ed.)). UIN-Maliki Press.
- Suyadi, D. (2015). *Keutamaan Menunjukkan Kebajikan Kepada Orang Lain*. muslim.or.id. <https://muslim.or.id/27176-keutamaan-menunjukkan-kebaikan-kepada-orang-lain.html>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mandar Maju.

- Tu, Y., & Zhang, L. (2021). *Relationship between Team Conflict and Performance in Green Enterprises: A Cross-Level Model Moderated by Leaders' Political Skills*. Complexity, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6635426>
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Irwin Inc.
- Wicaksono, S. (2021). *Relationship of Work-Family Conflict, Work Motivation and Social Support to ASN Women's Performance in East Java Province Government Organization*. Eximia Journal, 1, 78–86. www.eximiajournal.com
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wolor, C. W., Supriyati, Y., & Purwana, D. (2019). *Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales people*. Humanities and Social Sciences Reviews, 7(4), 1277–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>
- Yamin, R. A., & Pusparini, E. S. (2022). *The Effect of Flexible Work Arrangement and Perceived Organizational Support on Employee Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement*. Proceedings of the 6th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2021), 657(Gcbme 2021), 436–441. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220701.081>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). *Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator*. International Journal of Conflict Management, 30(5), 706–728. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi ke-3*. PT. RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

a. *Flexible Working Arrangement*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<i>Time Flexibility</i>						
1.	Jam kerja yang fleksibel memberi kebebasan pada anda dalam memutuskan berapa lama suatu program kerja dilaksanakan.					
2.	Jam kerja yang fleksibel membuat anda merasa produktif dalam memilih waktu yang efektif untuk melaksanakan tanggung jawab (program kerja)					
<i>Flexitime</i>						
3.	Dengan sistem kerja yang fleksibel membuat anda bebas dalam menentukan kapan kegiatan akan dilaksanakan					
4.	Dengan sistem kerja yang fleksibel setiap departemen memiliki hak untuk menetapkan jadwal kegiatan masing-masing tanpa ada tekanan dari siapa pun.					
<i>Place Flexibility</i>						
5.	Dengan sistem kerja yang fleksibel membebaskan anda untuk bekerja di tempat mana saja seperti rumah masing-masing, cafe dan lain-lain tanpa terpaku pada lingkungan kampus					
6.	Dengan sistem kerja yang fleksibel, memberikan hak penuh kepada anda untuk memutuskan pelaksanaan program kerja secara offline atau online					

b. *Workplace Conflict*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kesalahan Komunikasi						
1.	Informasi yang kurang tepat memberikan peluang pada terjadinya konflik antar satu sama lain					
2.	Sesuatu yang disampaikan dengan bahasa yang kurang sopan meskipun terdengar biasa saja atau sedang tren dikalangan mahasiswa terkadang membuat anda merasa tidak nyaman dan berujung pada kurang baiknya hubungan antar satu sama lain.					

Perbedaan tujuan					
3.	Setiap departemen dalam organisasi memiliki program kerjanya masing-masing (skala prioritas) dan dengan pembagian tugasnya masing-masing. Perbedaan tersebut terkadang menyebabkan perbedaan cara pandang akan tujuan yang hendak dicapai dan berujung pada konflik				
4.	Perbedaan minat dan keinginan yang hendak dicapai oleh setiap departemen membuka peluang terjadinya konflik atau ketidak akuran antar departemen				
Perbedaan persepsi					
5.	Setiap anggota organisasi memiliki sikap dan perilaku yang berbeda yang itu kurang bida diterima oleh anda/anggota yang lain sehingga kerja sama terbengkalai akhirnya berpengaruh pada kinerja anda				
6.	Ketidaksamaan pendapat antar anggota yang satu dengan yang lainnya terkadang menyebabkan terjadinya perdebatan yang cukup panjang				
Kesalahan dalam afeksi					
7.	Rekan kerja yang berperilaku kurang baik menyebabkan anda merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab				
8.	Fasilitas yang berbeda yang dimiliki atau diberikan pada setiap anggota atau departmen menimbulkan amarah yang berujung pada konflik				
Interdependensi aktivitas kerja					
9.	Anda merasa kesal dan marah pada rekan kerja yang selalu menggantungkan pekerjaan hanya pada anda atau beberapa rekan saja				
10.	Tugas dan tanggung jawab yang berat menyebabkan anda merasa capek dan kesal pada orang disekitar (sesama rekan kerja dalam organisasi)				

c. Motivasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan untuk sukses (berprestasi)						
1.	Adanya tanggungjawab membuat anda bergairah dalam bekerja					
2.	Anda siap menghadapi risiko apapun dalam					

	menjalankan tanggungjawab di organisasi					
Kebutuhan untuk berkuasa (otoritas kerja)						
3.	Status pekerjaan membuat anda lebih memiliki wibawa dan semangat melaksanakan tanggung jawab					
4.	Anda mengetahui dengan jelas struktur organisasi anda (dema) berikut fungsi, tugas dan wewenangnya					
Kebutuhan untuk berafiliasi						
5.	Hubungan antara BPI dengan anggota departemen terjalin secara harmonis.					
6.	Anda dapat membangun hubungan baik dengan atasan (Badan Pengurus Inti)					

d. *Islamic Performance*

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Ihsan						
1.	Anda memelihara sarana-sarana kampus/sarana organisasi yang dipertanggungjawabkan (sarana yang digunakan untuk mendukung suksesnya proker)					
2.	Anda berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam departmen (bidang) yang dinaungi					
Sabar						
3.	Anda melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tata tertib organisasi dan kampus					
4.	Sebanyak apapun tanggung jawab harus dikerjakan dengan baik dan ikhlas tanpa mengeluhkannya kepada siapa pun					
Lathif						
5.	Mengedepankan sopan santun dalam melaksanakan tanggungjawab					
6.	Bersedia menerima keluhan serta masukan baik dari BPI, rekan kerja, anggota bidang lain maupun dari eksternal organisasi.					
Itqan						
7.	Mengutamakan kerapian dan keindahan dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan					
8.	Setiap pekerjaan harus dikerjakan secara efektif dan efisien tanpa terlalu banyak pertanyaan					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Mentah

No. Responden	<i>Flexible Working Arrangement</i>					
	FWA1	FWA2	FWA3	FWA4	FWA5	FWA6
1	4	5	4	4	4	4
2	5	5	4	3	5	4
3	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	5	4	3
6	4	4	4	4	5	5
7	4	2	3	4	5	4
8	4	5	5	5	3	3
9	3	3	3	4	4	4
10	3	1	3	4	3	5
11	3	3	3	3	3	3
12	4	4	5	5	5	5
13	3	4	4	4	4	3
14	4	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	3	5	5
17	3	4	4	4	4	3
18	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	4	3
20	3	4	3	4	5	4
21	2	2	2	4	5	5
22	3	3	3	5	3	3
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	5	4
28	2	4	4	2	3	4
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	4	4	3
31	3	2	1	1	5	3
32	4	4	3	4	5	5
33	4	4	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	3	5	3
36	5	5	5	5	5	5
37	3	4	5	5	4	4
38	4	4	3	4	5	5
39	4	5	3	5	4	5
40	4	4	4	3	4	4
41	5	5	5	5	5	5
42	3	2	3	1	1	2

43	4	5	5	4	4	4
44	4	4	5	3	5	3
45	4	5	5	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3
47	2	3	2	3	3	3
48	4	4	3	3	4	4
49	4	4	3	3	5	4
50	3	3	3	3	4	2
51	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5
53	3	4	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4
55	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5

No. Responde n	<i>Workplace Conflict</i>									
	WC. 1	WC. 2	WC 3	WC 4	WC 5	WC 6	WC 7	WC 8	WC 9	WC1 0
1	5	5	5	5	3	4	4	4	4	1
2	5	4	2	2	4	2	4	2	5	4
3	5	5	3	3	4	5	5	1	5	3
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4
8	5	2	5	5	5	3	2	2	1	1
9	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4
10	3	1	4	3	4	3	4	3	5	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3
13	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
14	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3
15	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
16	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2
18	5	5	5	2	2	2	3	5	5	1
19	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
20	5	3	3	1	2	2	3	4	5	2
21	4	4	1	1	3	3	5	1	5	1
22	5	4	3	2	4	3	4	3	5	2
23	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	2	2	2	2	4	2	4	4

27	5	5	2	4	5	2	5	4	5	4
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2
29	5	5	1	3	3	3	4	3	3	1
30	4	4	1	1	1	1	3	1	1	1
31	1	2	1	5	1	1	1	1	2	2
32	4	2	4	2	4	4	2	2	1	2
33	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3
34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3
36	5	4	3	2	1	5	4	3	5	3
37	5	4	4	2	1	1	4	4	5	1
38	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3
39	5	5	3	1	2	2	5	2	5	1
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	2	3	3	5	4	3	4	5
42	2	3	3	2	2	4	4	1	2	4
43	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4
44	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4
45	5	4	3	3	2	2	4	3	4	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	4	2	3	3	2	4	1
48	5	4	4	3	1	1	4	4	4	2
49	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5
50	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
52	5	3	3	3	2	3	4	3	5	2
53	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5
55	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
56	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3
57	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5

No. Responden	<i>Motivation</i>					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	3	4	4
3	4	3	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	3	3
10	4	3	4	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3

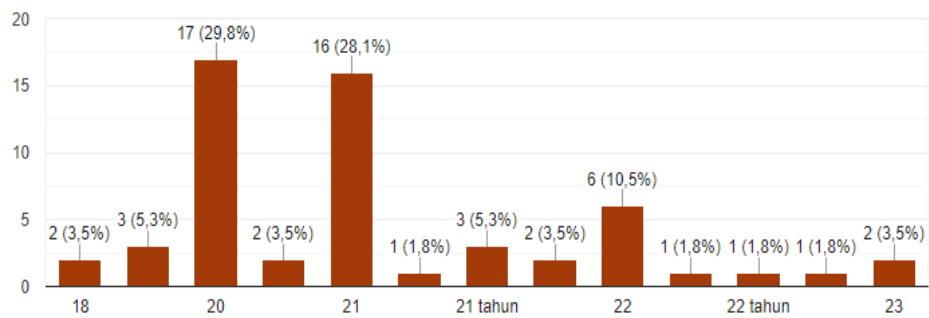
12	5	4	5	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	3	3
15	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	5	5	3
17	4	4	3	4	5	4
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3
20	5	5	2	5	5	4
21	5	3	5	5	5	5
22	4	4	3	4	4	5
23	5	4	3	4	4	3
24	5	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	5
29	5	4	5	5	4	4
30	3	4	4	5	3	3
31	1	2	4	5	5	5
32	3	4	3	2	4	3
33	4	4	4	5	5	4
34	4	5	4	5	4	5
35	4	4	4	5	5	5
36	5	5	4	5	5	5
37	3	4	5	2	5	3
38	5	5	2	3	4	4
39	4	5	4	4	3	3
40	4	3	3	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5
42	3	2	2	3	5	5
43	5	5	5	5	5	5
44	4	4	5	5	5	3
45	4	4	3	4	4	4
46	3	3	3	3	3	5
47	4	5	4	5	4	3
48	3	4	4	2	4	4
49	4	4	3	3	3	3
50	5	3	4	3	4	4
51	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	4	4	4
53	2	2	2	2	2	2
54	4	4	3	4	4	4
55	4	4	3	4	4	4
56	4	4	3	4	3	3
57	5	5	5	4	4	5

No. Responden	<i>Islamic Performance</i>							
	IP1	IP2	IP3	IP4	IP5	IP6	IP7	IP8
1	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	3	5
6	5	5	5	3	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	4	5	5	5
9	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	2	3	4	4	1	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	5	5	5	4	5	4
13	4	5	4	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	3	5	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	5	3	4	4
17	4	5	3	3	4	5	4	4
18	4	5	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	4	3	4	3
20	5	5	5	3	4	5	3	5
21	5	5	5	3	3	5	3	3
22	3	4	4	4	5	4	3	3
23	4	4	4	3	5	5	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	3
30	5	5	5	5	5	4	5	5
31	5	4	5	5	5	5	4	4
32	4	5	5	3	5	5	4	3
33	4	4	4	4	5	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	5	5	4	5	5	3	5
38	4	5	4	3	4	5	4	4
39	4	5	5	3	5	4	5	5
40	4	3	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	3	4	2	3	4	3	1	3

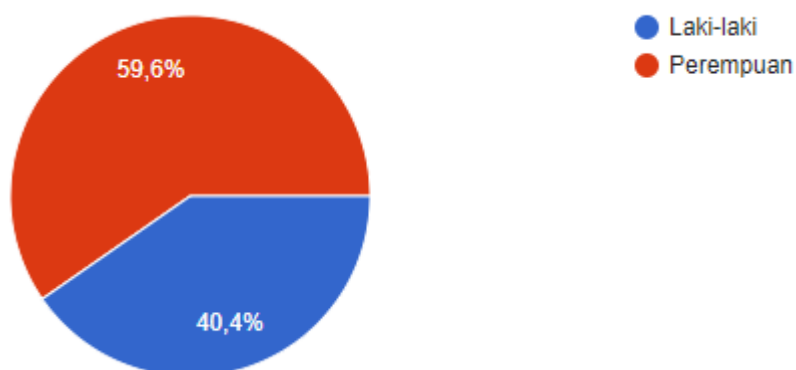
43	5	5	5	5	5	4	5	5
44	5	5	5	4	5	5	5	4
45	5	4	4	3	5	5	3	5
46	3	3	3	3	3	3	3	5
47	5	5	5	5	5	5	3	3
48	4	4	3	5	4	5	4	5
49	4	4	4	3	4	3	3	2
50	3	3	3	3	3	3	4	5
51	3	3	3	3	3	3	3	3
52	5	5	5	5	5	5	4	5
53	2	2	2	2	2	2	2	2
54	4	4	4	4	5	3	4	5
55	3	4	4	5	4	4	4	4
56	3	4	4	4	3	4	5	4
57	5	5	5	5	5	5	5	4

Lampiran 3: Karakteristik Responden

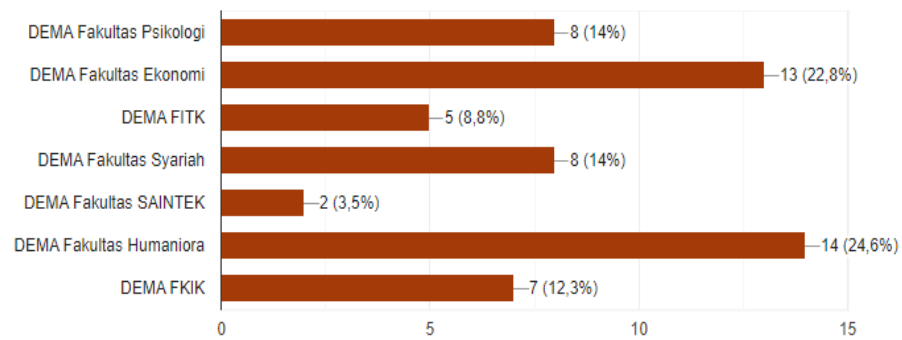
a. Karakteristik responden berdasarkan usia



b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



c. Karakteristik responden berdasarkan dema fakultas



Lampiran 4: Uji Linearitas

a. Uji linearitas menggunakan tabel anova

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivation * Flexible working arrangement	Between Groups	(Combined)	315.487	15	21.032	1.625	.109
		Linearity	200.399	1	200.399	15.487	.000
		Deviation from Linearity	115.089	14	8.221	.635	.820
	Within Groups		530.548	41	12.940		
	Total		846.035	56			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivation * Workplace Conflict	Between Groups	(Combined)	281.202	21	13.391	.830	.669
		Linearity	121.020	1	121.020	7.499	.010
		Deviation from Linearity	160.182	20	8.009	.496	.950
	Within Groups		564.833	35	16.138		
	Total		846.035	56			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Islamic Performance * Flexible Working Arrangement	Between Groups	(Combined)	869.488	15	57.966	3.851	.000
		Linearity	480.482	1	480.482	31.919	.000
		Deviation from Linearity	389.006	14	27.786	1.846	.064
	Within Groups		617.179	41	15.053		
	Total		1486.667	56			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Islamic Performance * Workplace Conflict	Between Groups	(Combined)	544.367	21	25.922	.963	.525
		Linearity	74.200	1	74.200	2.756	.106
		Deviation from Linearity	470.167	20	23.508	.873	.618
	Within Groups		942.300	35	26.923		
	Total		1486.667	56			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Islamic Performance * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1173.196	13	90.246	12.379	.000
		Linearity	988.866	1	988.866	135.647	.000
		Deviation from Linearity	184.331	12	15.361	2.107	.037
	Within Groups		313.470	43	7.290		
	Total		1486.667	56			

b. Uji linearitas menggunakan metode *Curve Fit*

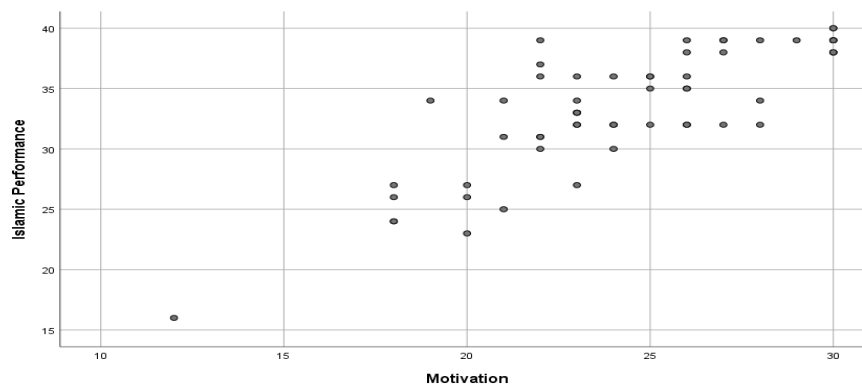
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Islamic Performance

Equation	R Square	F	Model Summary			Parameter Estimates			
			df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.665	109.256	1	55	.000	7.140	1.081		
Logarithmic	.688	121.534	1	55	.000	-44.754	24.606		
Inverse	.678	115.828	1	55	.000	54.967	-508.714		
Quadratic	.690	60.222	2	54	.000	-13.090	2.861	-.038	
Cubic	.690	60.222	2	54	.000	-13.090	2.861	-.038	.000
Compound	.659	106.185	1	55	.000	13.605	1.037		
Power	.710	134.747	1	55	.000	2.244	.846		
S	.733	151.250	1	55	.000	4.254	-17.909		
Growth	.659	106.185	1	55	.000	2.610	.036		
Exponential	.659	106.185	1	55	.000	13.605	.036		

The independent variable is Motivation.

c. Uji linearitas menggunakan metode *Scatter Pot*



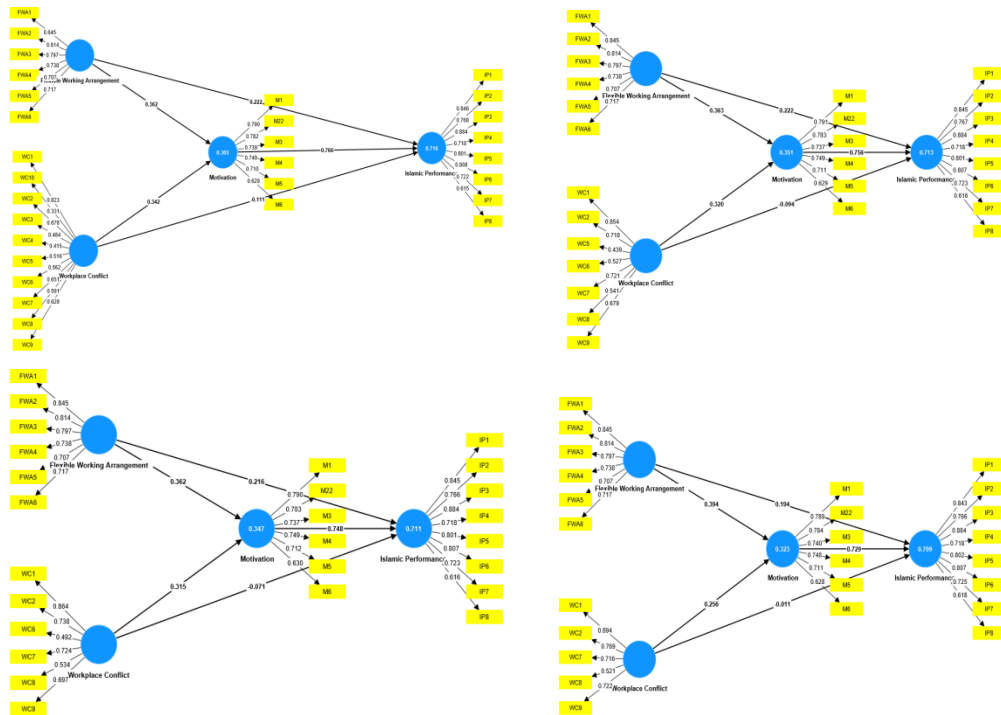
d. Uji linearitas menggunakan metode *Resession Linear*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups (Combined)	409.760	55	7.450	1.656	.560
	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
	Deviation from Linearity	409.760	54	7.588	1.686	.555
	Within Groups	4.500	1	4.500		
	Total	414.260	56			

Lampiran 5: Uji *Outer Model*

a. Validitas Konvergen



b. Validitas Diskriminan

	Flexible Working Arrangement	Islamic Performance	Motivation	Workplace Conflict
FWA1	0.845	0.399	0.334	0.252
FWA2	0.814	0.526	0.393	0.401
FWA3	0.797	0.449	0.493	0.430
FWA4	0.738	0.367	0.457	0.458
FWA5	0.707	0.503	0.383	0.401
FWA6	0.717	0.362	0.332	0.377
IP1	0.468	0.843	0.700	0.251
IP2	0.432	0.766	0.655	0.316
IP3	0.510	0.884	0.706	0.345
IP4	0.381	0.718	0.609	0.231
IP5	0.427	0.802	0.618	0.409
IP6	0.373	0.807	0.657	0.282
IP7	0.585	0.725	0.597	0.437
IP8	0.341	0.618	0.558	0.343
M1	0.506	0.495	0.789	0.587
M22	0.587	0.715	0.784	0.485
M3	0.394	0.668	0.740	0.300
M4	0.307	0.644	0.748	0.250
M5	0.215	0.607	0.711	0.179
M6	0.155	0.477	0.628	0.057
WC1	0.571	0.539	0.535	0.894
WC2	0.328	0.264	0.246	0.769
WC7	0.216	0.134	0.217	0.716
WC8	0.270	0.017	0.098	0.521
WC9	0.280	0.154	0.259	0.722

c. Komposit Reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Flexible Working Arrangement	0.863	0.867	0.898	0.595
Islamic Performance	0.902	0.907	0.922	0.599
Motivation	0.832	0.848	0.875	0.541
Workplace Conflict	0.806	1.076	0.851	0.539

Lampiran 6: Uji Inner Model

a. Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Islamic Performance	0.709	0.693
Motivation	0.323	0.298

b. Uji Q-Square

	Q ² predict	RMSE	MAE
Islamic Performance	0.211	0.942	0.676
Motivation	0.228	0.924	0.707

Lampiran 7: Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Flexible Working Arrangement → Islamic Performance	0.194	0.200	0.114	1.707	0.088
Flexible Working Arrangement → Motivation	0.394	0.405	0.124	3.188	0.001
Motivation → Islamic Performance	0.729	0.717	0.087	8.407	0.000
Workplace Conflict → Islamic Performance	-0.011	0.005	0.160	0.066	0.947
Workplace Conflict → Motivation	0.258	0.275	0.130	1.970	0.049

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Flexible Working Arrangement -> Motivation -> Islamic Performance	0.287	0.288	0.088	3.273	0.001
Workplace Conflict -> Motivation -> Islamic Performance	0.187	0.199	0.099	1.888	0.059

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Nurianti
Tempat, tanggal lahir : Jatibaru, 11 Februari 2001
Alamat Asal : Dusun Jatibaru, Desa Tekasire, Kecamatan Manggelewa,
Kabupaten Dompu, Provinsi Nusa Tenggara Barat
Alamat Kos : Jln. Danau Sentani dalam IX, No. H1R21, Kecamatan
Kedungkandang, Kota Malang
Telepon/Hp : 082339919522
E-mail : nuriantiabu@gmail.com
Facebook : Nurul
Instagram : Nuryantiiiw

Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SDN 31 Manggelewa
2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Manggelewa
2016 – 2019 : SMA Negeri 1 Manggelewa
2019 – 2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019 – 2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2020 – 2021 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Hai'ah Tahfizh Al-Qur'an (HTQ) Uin Malang Tahun 2019
- Pengurus Himpunan Mahasiswa Donggo Dompu Malang (HMDDM)
Tahun 2021
- Anggota Himpunan Mahasiswa Bima (HMB) Uin Malang Tahun 2019 –
2021 dan menjadi pengurus pada tahun 2022

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training (FMT) Tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional Manajemen Fiesta (Manfest) Season VII Tahun 2019
- Peserta Character Building dalam Seminar-Talkshow Malang Youthpreneur Fest 2019
- Peserta Public Speaking dalam Seminar-Talkshow Malang Youthpreneur Fest 2019
- Peserta Talkshow Nasional “Tantangan Milenial dalam Mewujudkan Generasi Islam Bernafas Seni Qur’ani” Tahun 2020
- Peserta Webinar “Integrasi Sains dan Islam Dalam Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa” Tahun 2021
- Peserta Pelatihan Penggunaan Alat Pengecekan Kemiripan Karya Ilmiah Tahun 2021
- Peserta Pelatihan Statistik dengan Software PLS di Fakultas Ekonomi Uin Malang Tahun 2022
- Peserta Workshop Ekonomi Syariah “Kajian Isus-isu Riset Kontemporer Ekonomi, Keuangan, Bisnis, dan Akuntansi Syariah” Tahun 2022
- Peserta Seminar “International Guest Lecturer: The Challenge and Prospect of Islamic Social Finance” Tahun 2022
- Peserta Seminar Internasional Online Converence Musabaqoh Tilawatil Qur’an Unit Universitas Negeri Surabaya Tahun 2022

Malang, 02 Mei 2023

Nurianti