

**EVALUASI KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2021**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Sains (M.Si)**



**WAWAN PRIBADI
NPM : 2020P20048**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
TAHUN 2021**

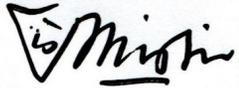
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Wawan Pribadi

NPM : 2020P20048

Judul Tesis : Evaluasi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		9/2-22.
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 2)		9-2-2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		9/2-22.
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodi Manajemen)		9-2-2022
Tanggal Lulus	04 Januari 2022	
Nomor Register	907/KPTS/UT/PPs/UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Wawan Pribadi
NPM : 2020P20048
Judul Tesis : Evaluasi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun
2021

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		9/2-22.
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Penguji 2)		9-2-2022
3. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Penguji 3)		9-2-2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Wawan Pribadi

NIM : 2020P20048

Judul Tesis : Evaluasi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun
2021

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister Sains di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta,

Penulis,



Wawan Pribadi

MOTTO

“Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Depag RI, 1989 : 421)

“ Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (QS. Al-Isra ayat 70)

All our dreams can come true if we have the courage to pursue them.”—Walt Disney

“Meski lelah, patah dan menyesakkan. kedepannya pasti ada jalan untuk akhirnya kita menyelesaikan tanpa perlu menyudahinya” (Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang maha penyayang dan maha memudahkan segala kesulitan hambaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan setiap lembaran demi lembaran. Dengan segala kerendahan hati, cinta dan doa, tesis ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuayang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta doa tiada henti.
2. Istri dan anak-anak yang selalu mendukung
3. Teman-teman Magister Manajemen Angkatan 30A UNIBA Surakarta
4. Rekan rekan kerjaku, terimakasih telah mendukung dan menyemangati hingga saya bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik.
5. Saudara dan keluarga besar yang ku miliki. Terimakasih sebesar-besarnya atas do'a dan dukungannya.
6. Dan semua yang menjadi bagian dalam hidupku, Terimakasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, taklupa shalawat serta salam kita sanjungkan pada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan kasih sayangnya untuk keselamatan umatnya, sehingga kali ini penulis dapat menyusun tesis ini hingga terwujud dengan judul “Evaluasi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021”

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Megister (S2) pada Universitas Islam Batik Surakarta. Adapun tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna mencapai gelar Megister Sains Program Studi Manajemen pada Universitas Islam Batik Surakarta. Pada kesempatan ini perkenankan penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr.H.Amir Junaidi,SH,MH selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta
2. Dr. Ec. Dr. Hj. Istiatin, SE, MM., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. Selaku Kepala Program Studi Pasca Sarjana Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

4. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Pascasarjana Manajemen Uniba yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis.
6. Teman-teman Program Studi Pascasarjana Manajemen angkatan 2020 terutama kelas 30A. Terima kasih atas kebersamaanya dan sukses selalu.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan begitu banyak pelajaran berharga untuk saya, hanya terimakasih yang dapat penulis sampaikan atas bantuannya

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan sangat diterima. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi mahasiswa Program Studi Pascasarjana Manajemen, khususnya di Universitas Islam Batik Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Surakarta,
Penulis,



Wawan Pribadi

DAFTARI ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Kinerja Pegawai	9
B. Fleksibilitas	12
C. Motivasi	15
D. Stress kerja	19
E. Penghargaan.....	22
F. Penelitian yang relevan	25
G. Kerangka Pemikiran	30

H. Hipotesa.....	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Lokasi.....	34
C. Waktu.....	35
D. Populasi.....	35
E. Sample dan Teknik Sampling.....	35
F. Jenis dan Sumber Data.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	36
H. Definisi Operasional Variabel.....	37
I. Uji Instrumen.....	40
J. Uji Asumsi Klasik.....	45
K. Uji Analisa Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	51
A. Gambaran Umum	51
B. Deskripsi Responden.....	55
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	57
D. Analisis Data.....	59
E. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Implikasi.....	75
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Yang Relevan.....	25
Tabel III. 1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel III.2	Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y).....	41
Tabel III.3	Hasil uji validitas variabel fleksibilitas (X1).....	42
Tabel III.4	Hasil uji validitas variabel motivasi (X2).....	42
Tabel III.5	Hasil uji validitas variabel stress kerja (X3).....	43
Tabel III.6	Hasil uji validitas variabel penghargaan(X4)	43
Tabel III.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	44
Tabel IV.1	Hasil diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel IV.2	Hasil diskripsi responden berdasarkan umur.....	56
Tabel IV.3	Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja....	56
Tabel IV.4	Hasil One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	57
Tabel IV.5	Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel. IV.6	Hasil Uji heterokedastisitas.....	59
Tabel IV.7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.8	Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.9	Hasil Uji t.....	64
Tabel IV.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar .1	Kerangka Berfikir.....	30
-----------	------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Skoring Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Data
- Lampiran 7 Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 8 Distribusi Nilai t_{tabel}
- Lampiran 9 Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$

ABSTRAK

Wawan Pribadi, 2019P20048, Evaluasi kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Manajemen (S2), Universitas Islam Batik Surakarta, 2021

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara variabel fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini, dimana teknik samplingnya mempergunakan sampling kuota. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data: observasi, dokumentasi, kuisioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji linier berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada pengaruh fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo, 2) Ada pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo, 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo, 4) Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo, 5) Ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Kata kunci : kinerja pegawai, fleksibilitas, motivasi, stress kerja, penghargaan

ABSTRACT

Wawan Pribadi, 2019P20048, Evaluation of the performance of members of the Sukoharjo Regency DPRD in 2021, Thesis, Master of Management Study Program (S2), Surakarta Batik Islamic University, 2021

The purpose of this study was to determine whether there is a significant effect between the variables of flexibility, motivation, work stress, and rewards on employee performance. In addition, to find out whether there is a significant simultaneous influence and which variables are the most dominant in influencing employee performance on members of the Sukoharjo Regency DPRD.

The method used is descriptive quantitative method. The population in this study amounted to 44 employees and the entire population was sampled in this study, where the sampling technique used quota sampling. The data used are primary data and secondary data with data collection techniques: observation, documentation, questionnaires and literature study. The data analysis technique in this study used multiple linear tests.

The results of the study can be concluded that: The results of the study can be concluded that: 1) There is an effect of flexibility, motivation, work stress, and rewards simultaneously affect the performance of employees at DPRD members of Sukoharjo Regency, 2) There is an influence of flexibility on employee performance at DPRD members of Sukoharjo Regency , 3) There is an influence of motivation on employee performance at DPRD members of Sukoharjo Regency, 4) There is an influence of work stress on employee performance at DPRD members of Sukoharjo Regency, 5) There is an effect of appreciation on employee performance at DPRD members of Sukoharjo Regency

Keywords: employee performance, flexibility, motivation, work stress, rewards.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, dan perdagangan. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus ini, salah satunya adalah *social distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain. Perusahaan dan instansi pemerintahan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *social distancing* ini baik bagi pegawai lembaga pemerintahan, karyawan, maupun bagi lapisan masyarakat.

Covid-19 muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi kinerja anggota dewan perwakilan rakyat daerah diantaranya perubahan peraturan bekerja, pembatasan sosial, dan aturan bekerja dari rumah (WFH). Sebelumnya rata-rata orang yang bekerja selalu pergi ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan atau memberikan pelayanan, namun kini berubah menjadi lebih fleksibel. Peningkatan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja karyawan terkait erat dengan sumber

daya manusia (Aspiyah dan Matono, 2016). Kinerja karyawan menjadi ukuran sampai seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, (Assagaf & Dotulong, 2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan beban kerja secara simultan dan signifikan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Fleksibilitas kerja menjadi konsep mengubah pola kerja yang memungkinkan bagi pegawai untuk dapat memilih waktu bekerja. Pengaturan tersebut meliputi Fleksibilitas penjadwalan jam kerja (*Flexy Time*), Fleksibilitas jumlah jam kerja (*Shifting, Job Sharing*), dan Fleksibilitas tempat kerja (WFH) (Fadhila & Wicaksana, 2020). Fleksibilitas kerja juga diprediksi akan menjadi sebuah solusi ke depan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen instansi, *work life balance* dan mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaik. Pegawai yang diberikan keleluasaan untuk bekerja diharapkan untuk tetap mencapai output yang optimal, tanpa memperhatikan proses pencapaiannya (Wirasto, 2019). Dalam penelitiannya (Wirasto, 2019) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi layak dipilih guna mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Basri & Mayasari, 2015). Motivasi sebagai masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda, oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatnya kinerja pegawai (Nuraini, 2017). Motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai apabila organisasi dapat memperhatikan kesejahteraan dan berbagai tunjangan atau penghargaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja setiap pegawai. Dalam penelitiannya (Basri & Mayasari, 2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kendala yang juga dialami ditengah pandemi bagi anggota dewan yaitu stres kerja. Beban kerja yang meningkat dan perubahan suasana bekerja yang biasanya dilakukan di kantor sekarang harus dilakukan di dalam rumah. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan (Wirasto, 2019). Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Gondo & Prasetyo, 2017).

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti, karena bagi individu atau *trainee* besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para *trainee* itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Hafied, 2017). Penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusianya, salah satunya ialah pengakuan tingkat ketepatan dan kecepatan *trainee* dalam bentuk penghargaan (*reward*). Dengan adanya sistem ini hasil kerja yang digarap oleh *trainee* menjadi lebih ternilai. *Reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lain lain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain (Pertiwi, 2017). Dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 45 anggota sebagai legeslatif unikameral yang menjadi mitra kerja dengan [Pemerintah Kabupaten Sukoharjo](#). DPRD mempunyai tugas membentuk peraturan daerah bersama Gubernur, membahas dan memberikan persetujuan rancangan Peraturan daerah mengenai APBD yang diajukan oleh Gubernur, mengusulkan pengangkatan dan/atau pemberhentian Gubernur dan/atau Wakil Gubernur kepada Presiden

melalui Menteri Dalam Negeri untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian, dan lain sebagainya.

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukorahyo pada saat Pandemi *Covid-19* menurun.
2. Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo kesulitan dengan perubahan cara bekerja yang dilakukan di rumah.
3. Motivasi anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo pada saat Pandemi *Covid-19* menurun.
4. Stress kerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo meningkat.
5. Penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan.

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang kinerja anggota.
2. Pembahasan kinerja anggota akan mencakup secara spesifik yaitu fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo?
5. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi Dinas terkait untuk meningkatkan fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota.

b. Bagi Anggota

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada anggota untuk terus meningkatkan fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Rosyida, 2010: 11).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018: 83). Menurut Mangkunegara (2013: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan Wibowo (2013: 4). Bagaimana organisasi menghargai dan

memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Begitu pula Menurut Rivai (2012: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari penjelasan di atas kinerja karyawan menurut penulis yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2013: 17):

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018: 89) adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

B. Fleksibilitas

1. Pengertian Fleksibilitas

Salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan (Wicaksono, 2019).

Fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau

informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan (Carlson, 2015: 66).

Sedangkan menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014: 102), salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan fleksibilitas kerja adalah kemampuan suatu organisasi meringkas seluruh aspek kegiatan organisasi agar dapat menyesuaikan keadaan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Indikator Fleksibilitas

Flexible work arrangements (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadualan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*) (Fadila dan Wicaksana, 2020).

Menurut Carlson (2015: 87) *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

Terdapat 5 hal yang dapat digunakan dalam melihat *schedule flexibility* di tempat kerja, (Rothausen, 2014: 33) yaitu :

- a. Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
- b. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
- c. Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga.
- d. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi.
- e. Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja

3. Tujuan Fleksibilitas

Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari anggota organisasi. Jam kerja yang fleksibel juga mempunyai dampak baik bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stress mereka (Lewis dan Humbert, 2010: 55).

Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya niat untuk hidup karyawan dan akhirnya menjadi keluar terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga. pemberian fleksibilitas kerja merupakan salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan para anggota organisasi mereka dengan bentuk memberikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka atau yang lebih dikenal dengan *work life balance*.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010: 281). Menurut Samsudin (2014: 66) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Stears, 2013: 233). Selain itu menurut Siagian (2010: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Dari definisi di atas motivasi menurut penulis adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan

yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Sunyoto (2013: 17), yaitu sebagai berikut:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka

3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2010: 93) sebagai berikut :

a. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

d. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

D. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Charles (2013: 6) menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Handoko, 2011: 200).

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2016: 339). Menurut Anoraga (2011: 108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Dari definisi di atas stress kerja menurut penulis adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keadaan tidak menyenangkan di lingkungan kerja dikarenakan beberapa faktor seperti beban kerja, rekan kerja, tekanan dari atasan, dan lain sebagainya.

2. Penyebab Stress Kerja

Penyebab stres kerja menurut Gibson (2016: 343) ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

b. Individual

Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

1) Konflik peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

2) Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3) Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

4) Tidak adanya kontrol

Suatu stresor besar yang dialami banyak pekerja adalah tidak adanya pengendalian atas suatu situasi. Sehingga langkah kerja, urutan kerja, pengambilan keputusan, waktu yang tepat, penetapan standar kualitas dan kendali jadwal merupakan hal yang penting.

5) Tanggung jawab

Setiap macam tanggung jawab bisa menjadi beban bagi beberapa orang, namun tipe yang berbeda menunjukkan fungsi yang berbeda sebagai stresor.

c. Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

d. Organisasional

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

3. Indikator Stress Kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Robbins (2016: 56) yaitu:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

E. Penghargaan

1. Pengertian Penghargaan

Penghargaan menurut Simamora (2014: 514) adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Hasibuan (2011: 89) berpendapat yakni, Penghargaan adalah pemberian dalam bentuk uang maupun barang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Adapun Nawawi (2015: 319) berpendapat yakni, *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan lainnya.

Penghargaan menurut Simamora (2016: 442) bahwa, penghargaan dibagi dua, yaitu penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) berupa

perasaan kompetensi diri, perasaan pencapaian dalam dirinya, tanggung jawab dan otonomi pribadi, perasaan pengakuan informal, status, dan kepuasan kerja. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) berupa gaji, tunjangan karyawan, sanjungan dan pengakuan, pengakuan formal, promosi jabatan, hubungan sosial, lingkungan kerja, dan pembayaran insentif.

Dari definisi di atas penghargaan menurut penulis adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan

2. Faktor-faktor Penghargaan

Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan menurut Yuniarsih (2012: 129) antara lain:

- a. Faktor eksternal (persaingan, ekonomi, citra, hukum, pasar, budaya, sosial, teknologi).
- b. Faktor manusia (kemampuan, usia, sikap, kinerja, kerjasama).
- c. Faktor organisasi (budaya organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan, proses struktur, teknologi).

Adapun Siswanto (2011: 281) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi penghargaan terhadap karyawan adalah:

- a. Kejujuran.
- b. Kedisiplinan.
- c. Kesetiaan.
- d. Kreativitas.
- e. Kerjasama.
- f. Kepemimpinan.
- g. Kepribadian.
- h. Kecakapan.
- i. Tanggung jawab

3. Indikator Penghargaan

Indikator reward (penghargaan) menurut Kadarisman (2012: 122), adalah sebagai berikut:

- a. Upah/gaji.
- b. Insentif.

- c. Tunjangan.
- d. Penghargaan *interpersonal*.
- e. Promosi

F. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Yang Relevan

No	Judul, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga, (Desi Nuraini, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian Deskriptif kualitatif - Populasi berjumlah 450 karyawan - sampel yang digunakan 152 - Metode sampling purposive - Alat analisi menggunakan SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> - fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima - Spesialisasi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. - fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima - Spesialisasi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima
2.	Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan, Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif kuantitatif - Populasi berjumlah 100 pegawai - Sample sebanyak 63 responden - Menggunakan <i>convenience sampling</i> - Alat analisis regresi linier berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> - motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan - penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja, Mufti Aspiyah, dan S.Martono	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode deskriptif presentase - sampel yang digunakan seluruh populasi yaitu 104 	<ul style="list-style-type: none"> - disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan

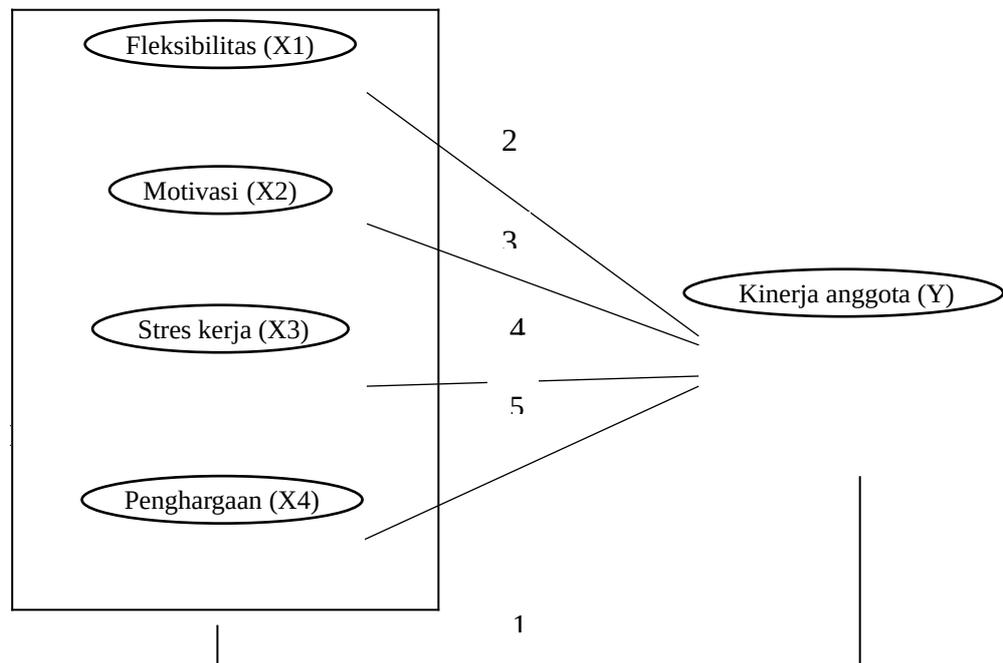
	(2016)	<p>karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan teknik sample random sampling - Alat analisis menggunakan regresi linier berganda 	
4.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Sulis Arifah (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - menggunakan metode deskriptif kuantitatif - jumlah populasi 102 karyawan - sampel menggunakan 40 responden - teknik sampling menggunakan <i>purposiv sampling</i> - alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan - motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan - komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan - disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Imam Syaiful Wicaksono (2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian analisi <i>Rank Spearman</i> - Jumlah sampel 100 pegawai - Sample berjumlah 75 orang - metode penarikan data <i>Proportionate Stratified Random Sampling</i> - Metode analisis data kausalitas dan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi mempunyai pengaruh negatif yang signifikan dengan konstruk kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $1,223 < 1.96$, dan nilai $p - value$ $0,222 > 0.05$ - Fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada nilai $t - statistic$ pada hubungan konstruk ini adalah $3,019 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0,003 < 0.05$.
6.	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di kantor dinas perindustrian perdagangan koperasi dan umkm provinsi kalimantan timur, Feni Pertiwi	<ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian Deskriptif kuantitatif - sampel yang digunakan seluruh populasi yaitu 93 karyawan - Metode sampling jenuh - teknik analisis menggunakan korelasi statistik 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur - rendahnya tingkat kehadiran seorang pegawai diikuti pula rendahnya kuantitas dan kualitas kerja pegawai.

	(2017)	parametris	<ul style="list-style-type: none"> - ketaatan terhadap peraturan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur - ketaatan terhadap standar kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur
7.	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan cv. bening natural furniture di semarang, Retni Damayanti (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - Metodeskriptif kuantitatif - Sampel yang digunakan seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan - Teknik purposive sampling. - Data dianalisis dengan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - ada pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang.
8.	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt palma plantasindo di desa sunge batu kecamatan pasir belengkong kabupaten paser, Hj. Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Metode deskriptif kualitatif - Populasi berjumlah 230 karyawan - Sampel diambil sebanyak 86 - pengambilan sampling menggunakan teknik kuota. - Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. - Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan - Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Palma Plantasindo
9.	Pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek di eks karisidenan surakarta, Suryo Angga Dwi Wirasto (2019).	<ul style="list-style-type: none"> - jenis penelitian deskriptif kualitatif - sampel menggunakan 65 responden dari 145 populasi - teknik pengambilan sample menggunakan sensus - metode analisis data regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja driver Gojek di eks Karisidenan Surakarta. - Variabel fleksibilitas berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan pada α 0,05 terhadap kinerja driver Gojek di eks Karisidenan Surakarta - Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif

			signifikan terhadap kinerja driver Gojek di eks Karisidenan Surakarta
10.	Sistematik <i>Review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19, Aulia Annisaa Fadhila & Lungid Wicaksana (2020)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - metode deskriptif kuantitatif - populasi berjumlah 120 pegawai - sample berjumlah 40 responden - teknik <i>purposiv sampling</i> - analisis menggunakan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - pelaksanaan FWA di lingkungan instansi pemerintah untuk jangka panjang dapat diterapkan apabila instansi pemerintah memiliki komitmen sesuai dengan faktor-faktor di atas. Selain itu, untuk mendukung pergeseran paradigma budaya kerja, instansi pemerintah juga perlu untuk terus meningkatkan keterampilan ASN guna mendukung penerapan FWA dari mulai pemanfaatan teknologi dan ketersediaan infrastruktur
11.	<i>the effect of situational leadership style, work ethic, and work motivation on the employee's performanc,</i> Vendi Arianto Sekar Gondo, dan Arik Prasetya (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif - Sample diambil 100 karyawan dan merupakan seluruh populasi. - Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposiv sampling</i> - Metode analisis data regresi linier 	<ul style="list-style-type: none"> - gaya kepemimpinan situasional, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri - Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance,</i> Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus (2015)	<ul style="list-style-type: none"> - menggunakan metode deskriptif kuantitatif - sampel yang digunakan merupakan keseluruhan populasi yang berjumlah 44 responden. - Teknik pengumpulan data menggunakan sample random sampling - mnggunakan alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi kerja karyawan juga direspon sangat positif dalam tiga unsur yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. - Prestasi kerja karyawan juga direspon sangat positif dalam tiga unsur yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
13	<i>Effect of</i>	- Menggunakan metode	- Struktur organisasi, analisis

	<i>Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style to Work Motivation and Its Impact on The Performance of Employees</i> , Andhi Sukma Hanafi, Saiful Bahri, dan M. Shabri Abd Majid (2019)	<p>kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Populasi berjumlah 1200 pegawai. - Sample berjumlah 183 karyawan. - Teknik <i>purposiv sampling</i> - Menggunakan alat analisis SEM AMOS 	<p>pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Struktur organisasi, analisis pekerjaan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan suatu pengaruh
14	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening M. Aditya Putra Pratama, Fareshti Nurdiana Dihan (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif - populasi berjumlah 45 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel - pengumpulan data menggunakan kuisioner - metode analisis menggunakan regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja dimediasi dan kompetensi karyawan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja
15	Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar, Hamzah Hafied (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - menggunakan deskriptif kuantitatif - sample berjumlah 70 karyawan dan seluruh populasi digunakan sebagai sampel - teknik <i>probability sampling</i> - teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi dan disiplin kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat - Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor PD. Kota Makassar.

G. Kerangka Berfikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Keterangan:

————— : Pengaruh Parsial
 ————— : Pengaruh simultan

Dari kerangka diatas penulis menggunakan penelitian sebagai

berikut :

1. Bahri & Majid (2019), Kumasi (2011), Hafied (2017)
2. Arifah (2018), Wicaksono (2019), Pertiwi (2017), Damayanti (2015)
3. Ariani & Assarofa (2018), Wirasto (2019)
4. Fadila & Wicaksana (2020), Gondo & Prasetya (2017), Thaief *et al* (2015)
5. Nuraini (2017), Susanty & Sigit (2012), Aspiyah & Martono (2016)

H. Hipotesa

Guna memecahkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya suatu hipotesa supaya penelitian dan penyesuaian masalah menjadi terarah. Adapun hipotesa dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian Nuraini (2017) menyebutkan bahwa fleksibilitas memediasi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, artinya apabila motivasi karyawan tinggi maka akan menekan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

2. Pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Wicaksono (2019) menyatakan bahwa fleksibilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Tidak terbatasnya waktu kerja dan tidak adanya peraturan yang mengikat membuat driver gojek mempunyai loyalitas dan kinerja yang baik, ini artinya semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan kepada driver maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai.

H2 : fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Arifah (2018) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi

tingkat motivasi karyawan semakin tinggi pula *output*/kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

H3 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirasto (2019) stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja ditekan dengan tingginya rasa simpati antar karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, ini berarti stres kerja dapat di hindari jika karyawan satu sama lain mempunyai tujuan yang sama dan mempunyai motivasi dalam mencapai tujuan dalam organisasi.

H4 : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

5. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Auliya & Artaya (2019) menyatakan bahwa *work facilities, rewards, and word environment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penghargaan mampu memberikan motivasi tersendiri, pegawai merasa kerja keras mereka dihargai oleh atasan dan meningkatkan motivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja.

H5 : penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Design Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan alat analisis statistik seperti rumus-rumus, alat dan model-model analisis (hasil perhitungan) yang kemudian dijelaskan makna dari angka-angka tersebut serta disimpulkan. Menurut Sugiyono (2019: 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh fleksibilitas, motivasi, stres kerja, dan penghargaan terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo dengan pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

B. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo, yang beralamat di Jl. Wandyo Pranoto, Kelurahan Manadan, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57516.

C. Waktu

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan yang dimulai bulan Juli hingga Desember tahun 2021, terhitung mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan, hingga dilaksanakan ujian tesis, dan perbaikan-perbaikan berdasarkan masukan dari para penguji.

D. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 44 anggota (Kuncoro, 2018: 12).

E. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling kuota yaitu teknik pengambilan sampel yang populasinya memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan oleh peneliti terpenuhi. (Kuncoro, 2018: 13)

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengumpulan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 122).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.

Data yang diambil dalam penelitian dengan menyebarkan kuisioner yang disebar kepada responden anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo dengan skala likert 1-5.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini berasal dari penelitian dokumentasi yang ada di kantor DPRD Kabupaten Sukoharjo untuk menunjang data primer. Adapun data yang berupa dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pengalaman kerja.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun pengambilan data yang digunakan dalam penelitian:

1. Kuisoner

Kuisoner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden untuk member respon sesuai dengan keinginan responden (Kuncoro, 2018: 36).

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Kuncoro (2018: 36) merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dapat dipakai sebagai faktor pendukung dan pelengkap bagi data primer yang telah diperoleh.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah menghimpun informasi yang relevan dengan topik masalah yang diteliti, informasi diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, serta buku tahunan.

H. Definisi Oprasional Variabel

Tabel III.I
Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja	hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja	a. Kuantitas kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Inisiatif (Nuraini, 2017)	a. Bapak/Ibu selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. b. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi. c. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas

	yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.		dengan rapi. d. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. e. Bapak/Ibu cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.
Fleksibilitas	kemampuan suatu organisasi meringkas seluruh aspek kegiatan organisasi agar dapat menyesuaikan keadaan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.	a. penjadualan (<i>scheduling</i>), b. fleksibilitas dalam lokasi (<i>telehomeworking</i>), c. fleksibilitas dalam waktu (<i>part-time</i>). (Arifah, 2018)	a. Bapak/Ibu tidak dituntut bekerja dengan durasi tertentu. b. Dinas tidak memberikan aturan jadwal kerja bagi Bapak/Ibu. c. Durasi kerja Bapak/Ibu tidak ditentukan oleh waktu. d. Bapak/Ibu dapat bekerja dimana saja e. Lokasi kerja Bapak/Ibu dapat berpindah-pindah
Motivasi	dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan	a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang untuk maju d. Pengakuan atas kinerja e. Pekerjaan yang menantang (Ariani & Assarofa, 2018)	a. Bapak/Ibu memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan dinas. b. Bapak/Ibu memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi. c. Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.

			<p>d. Dalam mengerjakan pekerjaan setiap Bapak/Ibu ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat.</p> <p>e. Bapak/Ibu selalu merasa tertantang dengan masalah yang terjadi di masyarakat.</p>
Stres kerja	<p>suatu keadaan dimana seseorang mengalami keadaan tidak menyenangkan di lingkungan kerja dikarenakan beberapa faktor seperti beban kerja, rekan kerja, tekanan dari atasan, dan lain sebagainya.</p>	<p>a. Tuntutan tugas</p> <p>b. Tuntutan peran</p> <p>c. Tuntutan antar pribadi</p> <p>d. Struktur organisasi</p> <p>e. Kepemimpinan organisasi</p> <p>(Fadila & Wicaksana , 2020)</p>	<p>a. Target dinas dan tuntutan tugas terlalu tinggi.</p> <p>b. Peran yang saya terima di dinas ini sering bertentangan satu sama lain.</p> <p>c. Keberhasilan anggota lain menjadi pesaing kinerja saya.</p> <p>d. Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.</p> <p>e. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.</p>
Penghargaan	<p>imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain</p>	<p>a. Upah/gaji.</p> <p>b. Insentif.</p> <p>c. Tunjangan.</p> <p>d. Penghargaan <i>interpersonal</i>.</p> <p>e. Promosi</p> <p>(Bahri & Majid, 2019)</p>	<p>a. Bapak/Ibu merasa gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan.</p> <p>b. Bapak/Ibu merasa semakin baik pekerjaan maka semakin banyak pula insentif yang Bapak/Ibu terima</p> <p>c. Bapak/Ibu merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar.</p>

	pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan		d. Atasan Bapak/Ibu memberikan pujian jika Bapak/Ibu mengerjakan tugas dengan baik e. Bapak/Ibu merasa promosi yang diterapkan diatur dalam suatu peraturan yang adil
--	--	--	--

I. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016: 53), uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan menghitung koefisien korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai koefisien validitas harus berada di atas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan jika signifikansi dalam r hitung lebih besar dari r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, setidaknya hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik (Ghozali, 2016: 97)

- a) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 $\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item
 $\sum Y$ = Jumlah total item
 $\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y
 N = Jumlah subjek

Setelah diperoleh harga r_{xy} kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan harga r *product moment*, jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa butir soal itu valid. Suatu data dikatakan tidak valid jika nilai hasil perhitungan r_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (Sugiyono, 2019: 57).

a. Uji validitas variabel kinerja pegawai

Tabel III.2
Hasil uji validitas kinerja pegawai

item	r hitung	r tabel	keterangan
KP_1	0,745	0,444	Valid
KP_2	0,799	0,444	Valid
KP_3	0,758	0,444	Valid
KP_4	0,806	0,444	Valid
KP_5	0,721	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai adalah valid. Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

b. Uji validitas variabel penghargaan

Tabel III.3
Hasil uji validitas fleksibilitas

item	r hitung	r tabel	keterangan
F_1	0,772	0,444	Valid
F_2	0,790	0,444	Valid

F_3	0,788	0,444	Valid
F_4	0,793	0,444	Valid
F_5	0,804	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel fleksibilitas adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

c. Uji validitas variabel motivasi

Tabel III.4
Hasil uji validitas motivasi

Item	r hitung	r tabel	keterangan
M_1	0,790	0,444	Valid
M_2	0,798	0,444	Valid
M_3	0,672	0,444	Valid
M_4	0,586	0,444	Valid
M_5	0,747	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel motivasi adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

d. Uji validitas variabel stress kerja

Tabel III.5
Hasil uji validitas stress kerja

Item	r hitung	r tabel	keterangan
SK_1	0,695	0,444	Valid
SK_2	0,698	0,444	Valid
SK_3	0,748	0,444	Valid
SK_4	0,794	0,444	Valid
SK_5	0,760	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel stress kerja adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

e. Uji validitas variabel penghargaan

Tabel III.6
Hasil uji validitas penghargaan

item	r hitung	r tabel	keterangan
P_1	0,724	0,444	Valid
P_2	0,643	0,444	Valid
P_3	0,700	0,444	Valid
P_4	0,813	0,444	Valid
P_5	0,759	0,444	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel penghargaan adalah valid.

Karena nilai r hitung lebih besar dari 0,444 (r_{tabel}).

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019: 57). Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh

dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengujian. Metode ini menggunakan Cronbrach Alpha $< 0,6$. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 111.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	> 0,6, reliable
Fleksibilitas (X1)	0,846	> 0,6, reliable
Motivasi (X2)	0,768	> 0,6, reliable
Stress Kerja (X3)	0,787	> 0,6, reliable
Penghargaan (X4)	0,779	> 0,6, reliable

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga intrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

J. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019: 76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi ditemukan adanya masalah diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji Tolerance value diatas angka 0,1 sedangkan batas VIF adalah 1 (Sugiyono, 2019: 79).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam

penelitian. Menurut Arikunto (2015: 55) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

K. Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono,2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja pegawai
α	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien besarnya regresi/ pengaruh
X_1	= fleksibilitas
X_2	= motivasi
X_3	= stress kerja
X_4	= penghargaan
e	= error

2. Uji F

Menurut Arikunto (2015: 268) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

b. Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k;n-k) F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept
 n : Jumlah pengamatan
 R² : Koefisien determinasi

d. Keputusan

H₀ ditolak, jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan H₀ diterima jika diperoleh nilai

F_{hitung} < F_{tabel}

3. Uji t

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesa

H₀ : β = 0 (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

H₀ : β ≠ 0 (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. Menentukan *level of significance* α = 0,05

c. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

keterangan :

t : Besarnya thitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011: 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana:

ESS = Explain sum of square

TSS = Total sum of square

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Kedudukan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan

2. Tugas dan Wewenang

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang:

- a. Membentuk Peraturan Daerah bersama-sama Bupati.
- b. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang diajukan oleh Bupati.
- c. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan APBD.
- d. Mengusulkan pengangkatan dan atau pemberhentian bupati dan atau wakil bupati kepada menteri dalam negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan atau pemberhentian.

- e. Memilih wakil bupati dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati.
- f. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.
- g. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah.
- h. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
- i. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.
- j. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan
- k. Melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Fungsi

DPRD mempunyai fungsi :

a. Legislasi

Fungsi legislasi diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah bersama-sama bupati.

b. Anggaran

Fungsi anggaran diwujudkan dalam membahas dan menyetujui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama-sama bupati.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, Peraturan Bupati, Keputusan Bupati dan Kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

4. Hak-hak DPRD

DPRD mempunyai hak:

a. Interpelasi

Hak interpelasi sebagaimana yang dimaksud adalah DPRD mempunyai hak untuk meminta keterangan kepada bupati mengenai kebijakan pemerintah daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

b. Angket

Hak Angket adalah hak DPRD untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan pemerintah daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Menyatakan Pendapat

Hak DPRD untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket

5. Hak dan Kewajiban Anggota DPRD

a. Hak anggota DPRD

- Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah

- Mengajukan pertanyaan
 - Menyampaikan Usul dan Pendapat
 - Memilih dan dipilih
 - Membela diri
 - Imunitas
 - Mengikuti orientasi dan pendalaman tugas
 - Protokoler; dan
 - Keuangan dan administratif.
- b. Kewajiban anggota DPRD
- Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila.
 - Melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan mentaati peraturan perundang-undangan.
 - Mempertahankan dan memelihara kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - Mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan.
 - Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan rakyat.
 - Mentaati prinsip demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.
 - Mentaati tata tertib dan kode etik.
 - Menjaga etika dan norma dalam hubungan kerja dengan lembaga lain dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.
 - Menyerap dan menghimpun aspirasi konstituen melalui kunjungan kerja secara berkala.

- Menampung dan menindaklanjuti aspirasi dan pengaduan masyarakat dan
- Memberikan pertanggungjawaban secara moral dan politis kepada konstituen di daerah pemilihannya.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa diskripsi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, umur, pengalaman kerja. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Jenis kelamin

Tabel IV.1
Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	29	64%
Perempuan	15	36%
Jumlah	44	100%

Sumber : Data olahan 2021

Berdasarkan Tabel IV 4.1 di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 44 sampel anggota DPRD dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67% dan sisanya perempuan sebanyak 33%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo di dominasi oleh anggota dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Table IV.2
Hasil diskripsi responden berdasarkan umur

Umur	Frekuensi	Persentase
< 30 th	6	13%
31 -39 th	28	64%

> 40 th	10	23%
Jumlah	44	100%

Sumber : Data olahan 2021

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 44 responden pada anggota DPRD terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 13%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 64% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 23%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo di dominasi oleh anggota yang berumur 31 – 39 tahun.

3. Pengalaman kerja

Tabel IV.3
Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Jumlah pembelian	Frekuensi	Persentase
≤ 5 tahun	36	82%
≥ 5 tahun	8	18%
Jumlah	44	100%

Sumber : Data olahan 2021

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 44 responden yang dipilih menjadi sampel secara keseluruhan, terdapat 2 pengelompokan pengalaman kerja yaitu kurang dari 5 tahun sebanyak 82%, kemudian lebih dari 5 tahun sebanyak 8%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo di dominasi oleh anggota dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62519799
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,416
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,995 atau lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Fleksibilitas	.186	5,379	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Motivasi	.217	4,607	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Stress Kerja	.179	5,596	tidak terjadi multikolinieritas
4.	Penghargaan	.347	2,883	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.5, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami *multikolinearitas*

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel

independen. Jika Pvalue $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika Pvalue $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 18.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Batas	keterangan
Fleksibilitas	0,373	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi	0,233	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Stress kerja	0,055	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Penghargaan	0,080	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa fleksibilitas mempunyai nilai sig. $0,373 > 0,05$, motivasi mempunyai nilai sig. $0,233 > 0,05$, stress kerja mempunyai nilai sig. $0,055 > 0,05$, dan penghargaan mempunyai nilai sig. $0,080 > 0,05$. dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

D. Analisi Data

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel IV.7
Hasil uji regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,607	,969		,648	,521
	F	,383	,087	,417	4,383	,000
	M	,225	,092	,215	2,441	,019
	SK	,238	,095	,242	2,498	,017
	P	,150	,066	,159	2,285	,028

a. Dependent Variable: KP

sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

$$\alpha = 0,607$$

$$\beta_1 = 0,383$$

$$\beta_2 = 0,225$$

$$\beta_3 = 0,238$$

$$\beta_4 = 0,150$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,607 + 0,383 X_1 + 0,225 X_2 + 0,238 X_3 + 0,150 X_4$$

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

a. $\alpha = 0,607$

menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas (X1), motivasi (X2), stress kerja (X3), dan penghargaan (X4) tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja (Y) positif dengan nilai sebesar 0,607

b. $b_1 = 0,383$

koefisien fleksibilitas (X1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika fleksibilitas (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,383

c. $b_2 = 0,225$

koefisien motivasi (X2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi (X2) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,225.

d. $b_3 = 0,238$

koefisien stress kerja (X3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika stress kerja (X3) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

e. $b_4 = 0,150$

Koefisien penghargaan (X4) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika penghargaan (X4) semakin tinggi dengan asumsi variabel lain maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,150.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja anggota DPRD Sukoharjo adalah fleksibilitas (X1) sebesar 0,383.

2. Uji Kelayakan Model

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu fleksibilitas (X_1), motivasi (X_2), dan stress kerja (X_3), penghargaan (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.8
Tabel Hasil Uji F

Mode	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Std	Keterangan
1	138,689	2,61	0,000	0,05	Model layak

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Langkah – langkah pengujian :

a. Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: artinya fleksibilitas, motivasi, stress kerja dan penghargaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: artinya fleksibilitas, motivasi, stress kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

b. Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 0,05$

$$df \text{ (degrees of freedom)} = (k ; n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (\alpha ; k : n-k-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 : 44-4-1)$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 4 : 39) = 2,61$$

c. Nilai F_{hitung}

$$F_{\text{hitung}} = 138,689$$

d. Keputusan

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($138,689 > 2,61$) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak, berarti fleksibilitas, motivasi, stress kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

3. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari fleksibilitas (X1), motivasi (X2), stress kerja (X3) dan penghargaan (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Fleksibilitas	4,383	2,024	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Motivasi	2,441	2,024	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Stress kerja	2,498	2,024	0,003	$\leq 0,05$	Diterima
Penghargaan	2,285	2,024	0,000	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji t :

a. Pengujian Signifikansi pengaruh fleksibilitas (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

2) Menentukan *level of significance*

$$t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 44 - 5 - 1$$

$$= 0,025 ; 38$$

$$= 2,024$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 4,383$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,383 > 2,024$) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

b. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 44 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 39 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = 2,441$$

4) Keputusan

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,441 > 2,024$) dan *signifikan* sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD
Kabupaten Sukoharjo

c. Pengujian Signifikansi pengaruh stress kerja (X3) terhadap kinerja
(Y) adalah sebagai berikut :

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan
terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten
Sukoharjo.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya beban kerja berpengaruh signifikan
terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten
Sukoharjo

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 44 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 39 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 2,498$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,498 > 2,024$) dan *signifikan* sebesar 0,017
lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya
stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota
DPRD Kabupaten Sukoharjo

d. Pengujian signifikansi pengaruh penghargaan (X4) terhadap kinerja
(Y) adalah sebagai berikut:

1) Perumusan hipotesa

$H_0 : \beta_4 = 0$, artinya penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

$H_a : \beta_4 \neq 0$, artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

2) Menentukan *level of significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 44 - 5 - 1 \\ &= 0,025 ; 39 \\ &= 2,024 \end{aligned}$$

3) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 2,285$$

4) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,285 > 2,024$) dan *signifikan* sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS Versi 18, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,967	,934	,928	,65648	

a. Predictors: (Constant), F, M, SK, P

Sumber: Data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,928. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari fleksibilitas (X_1), motivasi (X_2), stress kerja (X_3), penghargaan (X_4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) pada anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo sebesar 92,8% sedangkan sisanya sebesar 7,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

E. Pembahasan

1. Fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung $>$ F tabel yaitu $138,689 > 2,61$ dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti

Ho ditolak. Artinya Fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Anggota yang memiliki rasa tanggung jawab mempunyai keinginan untuk kuat jadi anggota utama dari organisasi, mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penyelesaian pekerjaan hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Thamrin, novita, & Panjaitan (2014), dan Thaief, Baharuddin, & Idrus (2015)

karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki kinerja yang baik terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian organisasi. kinerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,383 > 2,024$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan

menerima H_a , artinya fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh (Fadhila & Wicaksana, 2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berkembangnya pandemi saat ini mendorong instansi pemerintah memberlakukan beberapa perubahan pola kerja khususnya di DPRD, dan ini mendorong kinerja anggota mengalami peningkatan di tengah upaya rencana penanganan COVID-19.

Fleksibilitas kerja menjadi konsep mengubah pola kerja yang memungkinkan bagi pegawai untuk dapat memilih waktu bekerja. Pengaturan tersebut meliputi Fleksibilitas penjadwalan jam kerja (*Flexy Time*), Fleksibilitas jumlah jam kerja (*Shifting, Job Sharing*), dan Fleksibilitas tempat kerja (Wirasto, 2019). Fleksibilitas kerja juga diprediksi akan menjadi sebuah solusi ke depan untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen instansi, *work life balance* dan mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaik. Pegawai yang diberikan keleluasaan untuk bekerja diharapkan untuk tetap mencapai output yang optimal, tanpa memperhatikan proses pencapaiannya

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,441 > 2,024$) dan sig. sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 ,berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Pertiwi (2017) dan Damayanti (2015). Motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan cenderung menjaga rasa nyaman agar terus melakukan upaya peningkatan kinerja, karena pegawai merasa apa yang dikerjakan sesuai dengan keinginannya.

Motivasi merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian tidak ada beban karyawan tersebut untuk bersikap yang tidak wajar atau tidak sebenarnya. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari partisipasinya dalam mengambil keputusan. Partisipasi yang nyata dapat dilihat dari masukan - masukan yang karyawan berikan pada pimpinan. Partisipasi juga dapat dilihat dari kemauan karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

4. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,498 > 2,024$) dan sig. sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 ,berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh (Wirasto, 2019) yang menyatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengaruh penghargaan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,285 > 1,991$) dan sig. sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan (Gondo & Prasetyo, 2017) yang menyatakan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggota Dewan merasakan langsung hasil kerja yang telah dilakukan dan merasa dihargai atas jasa yang telah diberikan. Penghargaan juga berpengaruh positif terhadap pola pikir anggota yang secara efektif menimbulkan dampak rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan, sehingga dapat mencapai tercapai tujuan organisasi.

Pada akhirnya pemberian penghargaan atas kinerja anggota yang ditujukan untuk menjaga kelangsungan dari organisasi dan juga menjaga anggota dewan agar tetap setia pada tugas dan kewajiban serta memperhatikan keadilan dan juga kelayakan hidup anggota dengan upah serta sistem *reward and punishment* yang diterapkan oleh organisasi sehingga tujuan yang diprogramkan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal sesuai harapan bersama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan mengenai analisis fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo di dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1.** Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa integritas, fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo
- 2.** Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a.** Fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo
 - b.** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo
 - c.** Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo
 - d.** Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo
- 3.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda :
 - a.** Nilai konstanta (Y) sebesar 0,607 artinya variabel integritas, fleksibilitas, motivasi, stress kerja, dan penghargaan tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja anggota (Y) positif dengan nilai sebesar 0,607.

- b. Nilai koefisien variabel fleksibilitas (b_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,383. Hal ini berarti bahwa variabel fleksibilitas sebagai variabel b_1 berpengaruh terhadap kinerja anggota.
 - c. Nilai koefisien variabel motivasi (b_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,225. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi sebagai variabel b_2 berpengaruh terhadap kinerja anggota.
 - d. Nilai koefisien variabel stress kerja (b_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,238. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja sebagai variabel b_3 berpengaruh terhadap anggota.
 - e. Nilai koefisien variabel penghargaan (b_4) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (b) = 0,150. Hal ini berarti bahwa variabel penghargaan sebagai variabel b_4 berpengaruh terhadap kinerja anggota.
4. Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,928. Artinya determinasi atau sumbangan variabel fleksibilitas, motivasi, stress kerja, penghargaan pada kinerja anggota DPRD Kab.Sukoharjo sebesar 92,8%.

B. Implikasi

Beberapa implikasi dapat diturunkan dari hasil penelitian ini seperti berikut ini:

1. Fleksibilitas kerja merupakan langkah baru dalam dunia kerja, meskipun pada kenyataannya masih perlu adanya pembenahan diberbagai sisi namun perlu dipertimbangkan bahwa hasil kerja yang dicapai hampir seimbang dengan hasil kerja yang dilakukan di tempat

kerja secara langsung. Inti dari adanya fleksibilitas kerja yaitu ingin mencapai hasil yang seimbang dari sisi instansi maupun dari pegawainya, hal ini akan memicu terobosan-terobosan baru walau tidak dapat dipungkiri hasilnya akan ada sisi positif dan sisi negatifnya.

2. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Motivasi membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan terbaik yang dimilikinya. Motivasi juga membuat pegawai merasa sangat tidak terbebani dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.
3. Stres kerja mempunyai dampak yang sangat besar bagi kehidupan seseorang baik yang bersifat negatif dan ada yang bersifat positif. Dampak positif stres kerja antara lain terdiri dari motivasi diri, rangsangan untuk lebih keras bekerja, dan semakin meningkatnya produktivitas kerja. Tetapi banyak juga stress kerja yang bersifat mengganggu dan secara potensial berbahaya, oleh sebab itu instansi perlu mengadakan adanya kegiatan-kegiatan yang tujuannya bersifat membangun motivasi kerja pegawai meningkat dan mengurangi stress kerja.
4. Penghargaan dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, guna meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan secara baik dan benar akan menumpuhkan rasa empati pegawai terhadap instansi untuk terus berbenah dan berkembang guna menciptakan tujuan organisasi tercapai

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Fleksibilitas kerja anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu adanya pembenahan
2. Motivasi anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo perlu ditingkatkan kembali guna memberikan wawasan, gagasan, dan bertambahnya kemampuan setiap anggota sehingga rencana-rencana yang telah di canangkan dapat tercapai.
3. Sebagai salah satu Instansi Pemerintah hendaknya DPRD Kabupaten Sukoharjo diharapkan dapat memberikan kontribusi secara aktif kepada masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, (2011), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Rineka Cipta.
- Ariani, H. M., & Abdurrahman, A. (2018). pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt palma plantasindo di desa sunge batu kecamatan pasir belengkong kabupaten paser. *Journal Manajemen*.
- Arifah, S. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1-10
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Journal UIN*, 44-62.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649
- Carlson, Neil R. (2015). *Fisiologi Perilaku*., Edisi 11. Jakarta: Erlangga
- Damayanti, R. (2015). pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan cv. bening natural furniture di semarang. *Ekonomi*.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (2011). *Statistik Induktif. Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Fadhila, Aulia Annisaa & Lungid Wicaksana, (2020), *Sistematik Review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19*, *Jurnal Administrasi Publik Vol 15, No 2 (2020)*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Jakarta: Erlangga
- Gondo, V. A., & Arik, P. (2017). the effect of situational leadership style, work ethic, and work motivation on the employee's performanc

- Hafied, H. (2017). Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance.
- Hanafi, S. A., Bahri, S., & Majid, M. S. (2019). Effect of Organizational Structure, Job Analysis and Leadership Style to Work Motivation and Its Impact on The Performance of Employees
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus, (2015), Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance, *Journal Review of European Studies Vol. 7, No. 11*
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lewis, Susan dan Anne Laure Humbert. (2010). Discourse or reality? Work Life Balance, Flexible Working Policies and The Gendered Organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. March 2010*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT.Refika Aditama,.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu , (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nuraini, D. (2017). pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga. *Jurnal Management*, Vol.5 Hal 111-136
- Pawenang.Supawi. (2011). *Analisis kuantitatif penelitian*. Surakarta: FE Uniba
- Pertiwi, Feni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Skripsi

- Pratama, M. Aditya Putra, Fareshti Nurdiana Dihan, (2017), Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, vol. 8 no. 2
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, (2016), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall
- Rosyida Kusumaningrum. (2010). "Peningkatan Hasil Belajar Menulis Karangan Deskripsi dengan Menerapkan Metode Pembelajaran Kuantum pada Siswa Kelas X PJ 2 Semester 1 SMK Negeri 1 Banyudono Tahun Pelajaran 2009/ 2010". *Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Rothausen, T. J. (2014). Management work-family research and work-family fit: Implications for building family capital in family business. *Family Business Review*, 22(3), 220-234
- Sadili Samsudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4,20-23, DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Siswanto, Bejo. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Stears, Richard M. & Porter, Lyman W. (2013). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Pertama*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sunyoto Danang, (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Susanty, A., & Baskoro, W. (2012). pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Vol.6 Hal 51-66
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.

- Wicaksono, I. S. (2019). pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Ekonomi Pemasaran*.
- Wirasto, S. A. (2019). Pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek di eks karisidenan surakarta. *Journal Ekonomi*.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1**KUISONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo

Di Klaten

Saya Wawan Pribadi, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Evaluasi Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021”

Responden saya adalah anggota DPRD Kabupaten Sukoharjo. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuisoner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam menyusun Tesis.

Atas kerjasama diucapkan terima kasih.

Peneliti

Wawan Pribadi

DATA RESPONDEN

- A. Nama Responden :
- B. Usia : < 30Tahun
 31 – 39 Tahun
 >40 Tahun
- C. Jenis Kelamin : L
 P
- D. Pengalaman Kerja : \leq 10 Tahun
 11 – 20 Tahun
 > 20 Tahun

Cara pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i dan berikan tanda ceklist (\checkmark) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Pernyataan mengenai variabel

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
2	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
3	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas dengan rapi.					
4	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Bapak/Ibu cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					

2. Fleksibilitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu tidak dituntut bekerja dengan durasi tertentu.					
2	Dinas tidak memberikan aturan jadwal kerja bagi Bapak/Ibu.					
3	Durasi kerja Bapak/Ibu tidak ditentukan oleh waktu.					
4	Bapak/Ibu dapat bekerja dimana saja					
5	Lokasi kerja Bapak/Ibu dapat berpindah-pindah					

3. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan dinas.					
2	Bapak/Ibu memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.					
4	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap Bapak/Ibu ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat.					
5	Bapak/Ibu selalu merasa tertantang dengan masalah yang terjadi di masyarakat.					

4. Stress Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Target dinas dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					
2	Peran yang saya terima di dinas ini sering bertentangan satu sama lain.					
3	Keberhasilan anggota lain menjadi pesaing kinerja saya.					
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.					

5. Penghargaan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu merasa gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan.					
2	Bapak/Ibu merasa semakin baik pekerjaan maka semakin banyak pula insentif yang Bapak/Ibu terima					
3	Bapak/Ibu merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar.					
4	Atasan Bapak/Ibu memberikan pujian jika Bapak/Ibu mengerjakan tugas dengan baik					
5	Bapak/Ibu merasa promosi yang diterapkan diatur dalam suatu peraturan yang adil					

Lampiran 2

RES	KINERJA PEGAWAI					JMLH	FLEKSIBILITAS					JMLH
	KP1	KP2	KP3	KP4	K5		F1	F2	F3	F4	F5	
1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	4	4	19	3	3	4	5	4	19
4	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	22
12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
13	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
15	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	5	3	21	4	4	5	5	4	22
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
21	3	4	3	3	5	18	3	3	4	4	4	18
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	5	23
24	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18

25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23
28	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
29	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17
30	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18
31	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
32	5	4	4	3	4	20	4	3	3	5	5	20
33	5	4	3	3	4	19	4	4	3	3	3	17
34	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	23
37	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22
38	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	4	22
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
RES	MOTIVASI					JMLH	STRESS KERJA					JMLH
	M1	M2	M3	M4	M5		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	
1	5	5	5	3	5	23	4	4	5	5	5	23
2	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21
5	5	5	4	3	5	22	5	5	5	4	4	23

6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	3	3	19	4	4	3	3	3	17
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	5	20
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
15	4	5	5	4	4	22	5	5	3	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19
20	5	5	4	4	3	21	3	5	5	5	4	22
21	4	4	4	5	3	20	4	4	3	4	4	19
22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
23	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22
28	5	4	4	4	4	21	5	5	3	3	4	20
29	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	5	20
30	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
31	5	5	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20
32	4	3	4	4	4	19	5	3	4	4	4	20

33	3	4	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18
34	3	3	4	4	5	19	4	3	3	4	3	17
35	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23
36	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	4	22
37	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22
38	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
41	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	18
42	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
43	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17
44	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25

RES	PENGHARGAAN					JMLH
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	5	5	4	23
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	4	5	5	22
4	5	3	5	4	4	21
5	4	4	4	5	5	22
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	4	3	3	18
8	5	4	5	4	5	23
9	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	3	4	18
11	3	3	4	3	3	16
12	3	3	5	5	5	21
13	3	3	3	3	4	16

14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	3	4	4	18
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	4	5	4	22
19	4	4	3	3	4	18
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	3	3	3	17
22	4	4	4	5	5	22
23	3	4	5	4	4	20
24	5	4	3	3	3	18
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	3	4	5	21
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	4	3	3	16
31	3	4	3	4	4	18
32	4	4	3	4	4	19
33	4	3	3	4	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	4	4	22
37	5	5	4	4	5	23
38	3	4	4	3	4	18
39	5	5	5	4	5	24
40	4	4	5	5	5	23

41	3	4	4	4	3	18
42	4	4	5	5	4	22
43	4	5	4	3	3	19
44	5	5	4	5	5	24

Lampiran 3

Hasil uji instrumen

HASIL UJI INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kinerja
kp1	Pearson Correlation	1	,654	,418	,408	,319	,745
	Sig. (2-tailed)		,000	,005	,006	,035	,000
	N	44	44	44	44	44	44
kp2	Pearson Correlation	,654	1	,368	,535	,512	,799
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
kp3	Pearson Correlation	,418	,368	1	,625	,469	,758
	Sig. (2-tailed)	,005	,014		,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
kp4	Pearson Correlation	,408	,535	,625	1	,530	,806
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
kp5	Pearson Correlation	,319	,512	,469	,530	1	,721
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,001	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44
kinerja	Pearson Correlation	,745	,799	,758	,806	,721	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS FLEKSIBILITAS (X1)

Correlations

		f1	f2	f3	f4
f1	Pearson Correlation	1	,760	,545	,392
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009
	N	44	44	44	44
f2	Pearson Correlation	,760	1	,533	,392
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,008
	N	44	44	44	44
f3	Pearson Correlation	,545	,533	1	,548
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44
f4	Pearson Correlation	,392	,392	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,000	
	N	44	44	44	44
f5	Pearson Correlation	,449	,503	,478	,705
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,000
	N	44	44	44	44
fleksibilitas	Pearson Correlation	,772	,790	,788	,793
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44

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

Correlations

		f5	fleksibilitas
f1	Pearson Correlation	,449	,772
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	44	44
f2	Pearson Correlation	,503	,790
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	44	44
f3	Pearson Correlation	,478	,788
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	44	44
f4	Pearson Correlation	,705	,793
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	44	44
f5	Pearson Correlation	1	,804
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
fleksibilitas	Pearson Correlation	,804	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

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

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI (X2)**Correlations**

		m1	m2	m3	m4	m5	motivasi
m1	Pearson Correlation	1	,815	,366	,231	,410	,790
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,131	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44
m2	Pearson Correlation	,815	1	,393	,265	,390	,798
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,082	,009	,000
	N	44	44	44	44	44	44
m3	Pearson Correlation	,366	,393	1	,276	,417	,672
	Sig. (2-tailed)	,015	,008		,069	,005	,000
	N	44	44	44	44	44	44
m4	Pearson Correlation	,231	,265	,276	1	,401	,586
	Sig. (2-tailed)	,131	,082	,069		,007	,000
	N	44	44	44	44	44	44
m5	Pearson Correlation	,410	,390	,417	,401	1	,747
	Sig. (2-tailed)	,006	,009	,005	,007		,000
	N	44	44	44	44	44	44
motivasi	Pearson Correlation	,790	,798	,672	,586	,747	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS STRESS KERJA (X3)**Correlations**

		s1	s2	s3	s4	s5	stres
s1	Pearson Correlation	1	,508	,265	,303	,404	,695
	Sig. (2-tailed)		,000	,082	,046	,006	,000
	N	44	44	44	44	44	44
s2	Pearson Correlation	,508	1	,355	,400	,291	,698
	Sig. (2-tailed)	,000		,018	,007	,056	,000
	N	44	44	44	44	44	44
s3	Pearson Correlation	,265	,355	1	,637	,532	,748
	Sig. (2-tailed)	,082	,018		,000	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
s4	Pearson Correlation	,303	,400	,637	1	,638	,794
	Sig. (2-tailed)	,046	,007	,000		,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
s5	Pearson Correlation	,404	,291	,532	,638	1	,760
	Sig. (2-tailed)	,006	,056	,000	,000		,000
	N	44	44	44	44	44	44
stres	Pearson Correlation	,695	,698	,748	,794	,760	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS PENHARGAAN (X4)

Correlations

		p1	p2	p3	p4
p1	Pearson Correlation	1	,497	,372	,352
	Sig. (2-tailed)		,001	,013	,019
	N	44	44	44	44
p2	Pearson Correlation	,497	1	,240	,403
	Sig. (2-tailed)	,001		,116	,007
	N	44	44	44	44
p3	Pearson Correlation	,372	,240	1	,520
	Sig. (2-tailed)	,013	,116		,000
	N	44	44	44	44
p4	Pearson Correlation	,352	,403	,520	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,007	,000	
	N	44	44	44	44
p5	Pearson Correlation	,413	,298	,369	,666
	Sig. (2-tailed)	,005	,049	,014	,000
	N	44	44	44	44
penghargaan	Pearson Correlation	,724	,643	,700	,813
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	44	44	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		p5	penghargaan
p1	Pearson Correlation	,413	,724
	Sig. (2-tailed)	,005	,000
	N	44	44
p2	Pearson Correlation	,298	,643
	Sig. (2-tailed)	,049	,000
	N	44	44
p3	Pearson Correlation	,369	,700
	Sig. (2-tailed)	,014	,000
	N	44	44
p4	Pearson Correlation	,666	,813
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	44	44
p5	Pearson Correlation	1	,759
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
penghargaan	Pearson Correlation	,759	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

1. kinerja pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	5

2. fleksibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

3. motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

4. stress kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5

5. penghargaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	5

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,62519799
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,416
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,287	2,501		
	fleksibilitas	,206	,560	,186	5,379
	motivasi	,039	,411	,217	4,607
	stres_kerja	,045	,431	,179	5,596
	penghargaan	,017	,282	,347	2,883

a. Dependent Variable: kinerja_peg

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,932	,474		1,967	,056
fleksibilitas	-,040	,044	-,299	-,901	,373
motivasi	,057	,047	,372	1,213	,233
stres_kerja	-,095	,048	-,668	-1,975	,055
penghargaan	,060	,033	,437	1,801	,080

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 6

Hasil Uji Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,607	,936		,648	,521
	flexibilitas	,383	,087	,417	4,383	,000
	motivasi	,225	,092	,215	2,441	,019
	stres_kerja	,238	,095	,242	2,498	,017
	penghargaan	,150	,066	,159	2,285	,028

a. Dependent Variable: kinerja_peg

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,079	4	59,770	138,689	,000 ^a
	Residual	16,808	39	,431		
	Total	255,886	43			

a. Predictors: (Constant), penghargaan, fleksibilitas, motivasi, stres_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_peg

3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,607	,936		,648	,521
	fleksibilitas	,383	,087	,417	4,383	,000
	motivasi	,225	,092	,215	2,441	,019
	stres_kerja	,238	,095	,242	2,498	,017
	penghargaan	,150	,066	,159	2,285	,028

a. Dependent Variable: kinerja_peg

4. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,934	,928	,65648

a. Predictors: (Constant), penghargaan, fleksibilitas, motivasi, stres_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_peg

Lampiran 7

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 9

Distribusi Nilai F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.39	19.40	19.40	19.41	19.41	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95

37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89