

DAFTAR ISI

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Pertanyaan Penelitian	15
1.4 Tujuan Penelitian	16
1.5 Manfaat Penelitian	16
1.5.1 Manfaat Akademis	16
1.5.2 Manfaat Praktis	16
1.6 Lingkup Penelitian	17
1.7 Sistematika Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORI	19
2.1. Fleksibilitas Kerja	19
2.2. Keterikatan Pegawai	23
2.3. Kinerja Pegawai	28
2.4. Perilaku Proaktif.....	30
2.5. Definisi Generasi	32
2.6. Definisi dan Karakteristik Generasi Z dan Generasi Milenial	35
2.7. Pengembangan Hipotesis.....	37
2.7.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	37

2.7.2	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Keterikatan Pegawai	39
2.7.3	Peran Perilaku Proaktif Sebagai Pemoderasi pada Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	41
2.8.	Model Penelitian	43
BAB III METODA PENELITIAN		44
3.1	Desain Penelitian	44
3.2	Populasi dan Sampel.....	44
3.3	Metode Pengumpulan Data	46
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Penelitian	46
3.4.1	Fleksibilitas Kerja sebagai Variabel Independen	47
3.4.2	Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen	47
3.4.3	Keterikatan Pegawai sebagai Variabel Pemediasi	48
3.4.4	Perilaku Proaktif sebagai Variabel Pemoderasi.....	49
3.5	Metode Analisis Data.....	49
3.5.1	Uji Validitas	50
3.5.1.1	Uji Validitas Konvergen	50
3.5.1.2	Uji Validitas Diskriminan	51
3.5.2	Uji Reliabilitas	51
3.5.2.1	Uji Reliabilitas <i>Cronbach's alpha</i>	51
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Komposit.....	51
3.5.3	Uji Multikolinearitas	52
3.5.4	Uji Kesesuaian Model	52
3.5.5	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-squared</i>)	52
3.5.6	Uji Hipotesis	52
3.6	Gambaran Umum Kementerian Keuangan.....	54
3.6.1	Profil Kementerian Keuangan	54
3.6.2	Implementasi Fleksibilitas Kerja di Kementerian Keuangan ...	55
3.6.3	Perubahan Struktur Organisasi	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Pelaksanaan Uji Coba Penelitian	61
4.2 Hasil Pengumpulan Data	62
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	69
4.3.1 Uji Validitas	69
4.3.2 Uji Reliabilitas	73
4.4 Statistik Deskriptif	74
4.5 Uji Multikolinearitas	76
4.6 Uji Kesesuaian Model	77
4.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-squared</i>)	77
4.8 Uji Hipotesis	78
4.9 Hasil Uji Hipotesis	81
4.10 Pembahasan	83
4.10.1 Hipotesis 1: Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai	84
4.10.2 Hipotesis 2: Keterikatan Pegawai Memediasi Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	89
4.10.3 Hipotesis 3: Perilaku Proaktif Memoderasi Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai	91
4.11 Uji Beda Berdasarkan Profil Responden	92
4.11.1 Kriteria Kinerja Pegawai	95
4.11.2 Kriteria Fleksibilitas Kerja	95
4.11.3 Kriteria Keterikatan Pegawai	96
4.11.4 Kriteria Perilaku Proaktif	96
BAB V SIMPULAN	98
5.1 Simpulan	98
5.2 Implikasi	99
5.2.1 Implikasi Akademis	99
5.2.2 Implikasi Praktis	99
5.3 Keterbatasan Penelitian	101
5.4 Saran	102

5.4.1	Bagi Kementerian Keuangan	102
5.4.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	103
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN.....		112
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian		112
Lampiran 2: Tabel Translasi Kuesioner		118
Lampiran 3: Hasil Olah Statistik Deskriptif.....		120
Lampiran 4: Hasil Uji Statistik Sampel Lengkap		121
Lampiran 5: Pengantar Izin Penelitian		126
Lampiran 6: Nota Dinas Kepala Biro SDM tentang Penyebaran Kuesioner		127
Lampiran 7: Uji Beda Berdasarkan Profil Responden		128