

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR DIAGRAM | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| PERNYATAAN | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| INTISARI | xi |
| <i>ABSTRACT</i> | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. Telaah Pustaka | 10 |
| B. Kerangka Teori | 27 |
| C. Kerangka Konsep | 29 |
| D. Pertanyaan Penelitian | 30 |

| | | |
|-----------------------|--|-----------|
| BAB III | METODE PENELITIAN | 31 |
| A. | Rancangan Penelitian | 3 |
| B. | Lokasi Penelitian | 31 |
| C. | Subjek Penelitian | 31 |
| D. | Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 31 |
| E. | Instrumen Penelitian | 33 |
| F. | Cara Analisis Data | 33 |
| G. | Etika Penelitian | 33 |
| H. | Keterbatasan Penelitian | 34 |
| I. | Jalannya Penelitian | 34 |
| | | |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | 36 |
| A. | Hasil Penelitian | 36 |
| B. | Pembahasan | 53 |
| | | |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| A. | Kesimpulan | 61 |
| B. | Saran | 62 |
| | | |
| DAFTAR PUSTAKA | | 63 |
| | | |
| LAMPIRAN | | 66 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|----------|---|---------|
| Tabel 1 | Teori motivasi X dan Y menurut Mc. Gregor | 17 |
| Tabel 2 | Konsep Dua Faktor Herzberg | 18 |
| Tabel 3 | Perbedaan pendekatan evaluasi dan pengembangan dipandang dari aspek tujuan, fokus metode, tanggung jawab dan aplikasi subyek permasalahan | 21 |
| Tabel 4 | Ketentuan skor profesi yang disepakati | 37 |
| Tabel 5 | Perhitungan skor pegawai untuk menetapkan jasa pelayanan pegawai | 38 |
| Tabel 6 | Karakteristik responden untuk kuesioner, wawancara mendalam dan diskusi kelompok terarah | 40 |
| Tabel 7 | Unsur Kedisiplinan pegawai | 41 |
| Tabel 8 | Unsur Kedisiplinan pegawai | 42 |
| Tabel 9 | Unsur Penampilan Diri | 42 |
| Tabel 10 | Hasil kuesioner pendapat terhadap unsur penampilan diri | 43 |
| Tabel 11 | Unsur-unsur kedisiplinan pegawai | 45 |
| Tabel 12 | Unsur-unsur inovasi | 46 |
| Tabel 13 | Unsur-unsur penampilan diri | 46 |

DAFTAR DIAGRAM

| Diagram | | Halaman |
|------------|--|---------|
| Diagram 1 | Penilaian Kinerja Meningkatkan Produktivitas | 43 |
| Diagram 2 | Penilaian kinerja sesuai standar | 44 |
| Diagram 3 | . Penilaian kinerja obyektif | 45 |
| Diagram 4 | Penilaian mencakup keadilan | 45 |
| Diagram 5 | Penilaian berpengaruh pada reward | 46 |
| Diagram 6 | Penilaian diberitahukan secara terbuka | 46 |
| Diagram 7 | Pekerjaan sesuai profesi | 50 |
| Diagram 8 | Kepemilikan prestasi | 50 |
| Diagram 9 | Kepemilikan tanggung jawab | 50 |
| Diagram 10 | Mentaati aturan dalam pekerjaan | 50 |
| Diagram 11 | Kejujuran dalam pekerjaan | 51 |
| Diagram 12 | Kerjasama dengan rekan kerja | 51 |
| Diagram 13 | Sebagai pemrakarsa | 51 |
| Diagram 14 | Patuh dengan kepemimpinan | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|----------|--|---------|
| Gambar 1 | Diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dari Gibson | 12 |
| Gambar 2 | Tahap-tahap sistem pengelolaan kinerja personel berbasis <i>Balanced scorecard</i> berdasarkan model Porter-Lawler | 29 |
| Gambar 3 | Kerangka konsep | 29 |