

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Landasan Konseptual	14
2.1.1 Operant Conditioning (Grand Theory)	14

2.1.2 Teori Generasi.....	17
2.1.3 Penghargaan dan Hukuman	19
2.1.4 Perilaku Kerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis / Pendekatan Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Teknik Keabsahan Data.....	43
3.5 Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Data Partisipan	45
4.1.1 Cakupan Pengawasan, Dasar Hukum dan Struktur Organisasi Balai Besar POM di Semarang	45
4.1.2 Tugas Pokok, Visi dan Misi Balai Besar POM di Semarang	47
4.1.3 Sumber Daya Manusia.....	51
4.1.4 Profil Partisipan	54
4.2 Analisis Hasil Wawancara, Focus Group Discussion (FGD) dan Observasi	56

4.2.1 Gambaran Penerapan Sistem Pemberian Penghargaan dan Hukuman.....	57
4.2.2 Gambaran Efektifitas Model Pemberian Penghargaan dan Hukuman Menurut Perspektif Generasi X, Generasi Y dan Generasi Z.....	67
4.2.3 Gambaran Model pemberian penghargaan dan hukuman bagi pegawai yang dapat diimplementasikan berdasarkan persepsi pegawai ASN generasi X, generasi Y dan generasi Z	72
4.3 Focus Group Discussion (FGD).....	75
4.3.1 Pelaksanaan Kegiatan	75
4.3.2 Reformasi Kebijakan Penghargaan dan Hukukam ASN	77
4.3.3 Evaluasi Model Penghargaan dan Hukuman	78
4.4 Benchmark PT. PLN	80
4.4.1 Visi, Misi, dan Transformasi Digital PLN dalam Konteks Industri Energi	81
4.4.2 Proses Rekrutmen dan Onboarding sebagai Upaya Membangun SDM Berkualitas.....	81
4.4.3 Manajemen Penghargaan dan Keseimbangan Hidup sebagai Faktor Motivasi Karyawan	82
4.4.4 Digitalisasi Pelayanan Pegawai dan Dampaknya pada Efisiensi Organisasi	82

4.4.5 Tantangan dan Peluang dalam Menghadapi Isu Hoax dan Disiplin Karyawan	83
4.5 Pembahasan	83
4.5.1 penerapan sistem pemberian penghargaan dan hukuman di UPT Balai Besar POM di Semarang	84
4.5.2 faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas pemberian penghargaan dan hukuman bagi pegawai berdasarkan persepsi pegawai ASN generasi XYZ.....	86
4.5.3 Model pemberian penghargaan dan hukuman bagi pegawai yang dapat diimplementasikan berdasarkan persepsi pegawai ASN generasi	89
BAB V KESIMPULAN	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Manfaat Praktis.....	95
5.3 Manfaat Teoritis	97
5.4 Keterbatasan Penelitian	99
5.5 Agenda Penelitian Mendatang.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	106
CURRICULUM VITAE	110