

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN	II
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI	III
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	IV
KATA PENGANTAR	V
ABSTRAKSI	VIII
<i>ABSTRACT</i>	IX
INTISARI	X
<i>SUMMARY</i>	XVI
DAFTAR ISI	XXV
DAFTAR GAMBAR	XXXI
DAFTAR TABEL	XXXII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1.3.1 Tujuan Penelitian	13
1.3.2 Manfaat Penelitian	15
1.4 Orisinalitas Penelitian	15
1.5 Definisi Konsep Utama	19
1.6 Ruang Lingkup Penelitian dan Asumsi-Asumsi Dasar	22

BAB II	TELAAH PUSTAKA	24
2.1	Sistem Pengukuran Kinerja secara Komprehensif	24
2.2	<i>Goal Setting Theory</i>	32
2.3	Kerangka Teori Dasar dan Kerangka Penelitian ...	41
2.4	Pengembangan Hipotesis Penelitian	54
2.4.1	Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Kejelasan Peran	54
2.4.2	Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Pemberdayaan Psikologis	57
2.4.3	Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif dan Tekanan Pekerjaan	63
2.4.4	Kejelasan Peran dan Pemberdayaan Psikologis	66
2.4.5	Kejelasan Peran dan Tekanan Pekerjaan ...	68
2.4.6	Pemberdayaan Psikologis dan Tekanan Pekerjaan	71
2.4.7	Kejelasan Peran dan Kinerja Manajerial	73
2.4.8	Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial	74
2.4.9	Tekanan Pekerjaan (<i>job-related tension</i>) dan Kinerja Manajer	77
2.5	Variabel Penelitian	79

BAB III. METODE PENELITIAN	92
3.1 Jenis dan Sumber Data	92
3.2 Populasi Penelitian	93
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	94
3.4 Teknik Analisis Data	98
3.4.1 Uji Kualitas Data	99
3.4.1.1 Uji Validitas Data	99
3.4.1.2 Uji Reliabilitas Data	100
3.4.1.3 Pengujian Normalitas Data.....	102
3.4.1.4 Pengujian Multikolinearitas	103
3.4.1.5 Pengujian <i>Non-Response Bias</i>	103
3.4.2 Uji Hipotesis	104
 BAB IV ANALISIS DATA	 121
4.1 Deskripsi Responden dan Data Penelitian	121
4.1.1 Profil Responden	121
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	126
4.2 Hasil Pengujian Data	130
4.2.1 Hasil Pengujian <i>Non-Response Bias</i>	131
4.2.2 Pengujian Evaluasi Asumsi Model Persamaan Struktural	 133
4.2.2.1 Evaluasi Normalitas Data	133
4.2.2.2 Evaluasi Data <i>Outlier</i>	135
4.2.2.3 Evaluasi Multikolinearitas	136
4.3 Hasil Pengujian Model Pengukuran	138

4.3.1	Analisis Faktor Konfirmasi Variabel Eksogen	140
4.3.2	Analisis Faktor Konfirmasi Variabel Endogen	145
4.3.2.1	Analisis Faktor Konfirmasi variabel Pemberdayaan Psikologis	145
4.3.2.2	Analisis Faktor Konfirmasi Kejelasan Peran, Tekanan Pekerjaan, dan Kinerja Manajerial	151
4.3.3	Hasil Analisis Reliabilitas dan Validitas Konstruk	161
4.4	Hasil Pengujian Model Lengkap	164
4.5	Pengujian Hipotesis	175
4.5.1	Pengujian Hipotesis 1	176
4.5.2	Pengujian Hipotesis 2	177
4.5.3	Pengujian Hipotesis 3	178
4.5.4	Pengujian Hipotesis 4	179
4.5.5	Pengujian Hipotesis 5	180
4.5.6	Pengujian Hipotesis 6	181
4.5.7	Pengujian Hipotesis 7	182
4.5.8	Pengujian Hipotesis 8	183
4.5.9	Pengujian Hipotesis 9	184
4.5.10	Analisis Pengaruh Langsung dan Peran Variabel Mediasi	186

4.5.11	Analisis dan Perhitungan Nilai Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (<i>Sobel Test</i>)	188
4.5.12	Analisis Perhitungan <i>Standardized Total Effect</i>	194
BAB V	PEMBAHASAN DAN TEMUAN PENELITIAN	198
5.1	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Kejelasan Peran	198
5.2	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Pemberdayaan Psikologis	202
5.3	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Komprehensif terhadap Tekanan Pekerjaan	205
5.4	Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Pemberdayaan Psikologis	208
5.5	Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Tekanan Pekerjaan	211
5.6	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Tekanan Pekerjaan	214
5.7	Pengaruh Kejelasan Peran terhadap Kinerja Manajerial	217
5.8	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Manajerial.....	220
5.9	Pengaruh tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Manajerial	223

5.10	Pembahasan Pengujian Langsung dan Peran Variabel Mediasi	226
5.10.1	Pembahasan Pengujian Langsung	227
5.10.2	Pembahasan Pengujian Peran Variabel Mediasi ...	230
5.10.2.1	Peran mediasi kejelasan peran (RC), pemberdayaan psikologis (PE) dan tekanan pekerjaan (JRT) pada pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif (CPMS) terhadap kinerja manajerial (MP)	230
5.10.2.2	Peran mediasi kejelasan peran (RC) dan pemberdayaan psikologis (PE) pada pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif (CPMS) terhadap tekanan pekerjaan (JRT)	234
5.10.2.3	Peran mediasi variabel kejelasan peran (RC) pada pengaruh sistem pengukuran kinerja komprehensif (CPMS) terhadap pemberdayaan psikologis (PE)...	237
5.10.2.4	Peran mediasi pemberdayaan psikologis (PE) pada pengaruh kejelasan peran (RC) terhadap tekanan pekerjaan (JRT)	238

5.10.2.5	Peran mediasi pemberdayaan psikologis (PE) dan tekanan pekerjaan (JRT) pada pengaruh kejelasan peran (RC) terhadap kinerja manajerial (MP)	240
5.11	Pembahasan Perhitungan <i>Standardized Total Effect</i>	242
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN	247
6.1	Ringkasan Penelitian	247
6.2	Kesimpulan	250
6.3	Implikasi Hasil Penelitian	253
6.4	Keterbatasan Penelitian	259
6.5	Saran dan Rekomendasi Penelitian yang akan datang	259
	Daftar Pustaka	262
	Lampiran-Lampiran	