

## 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
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
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
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
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