

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	I-1
1.1. Latar Belakang Masalah	I-1
1.2. Perumusan Masalah	I-3
1.3. Batasan Masalah	I-3
1.4. Asumsi	I-4
1.5. Tujuan Penelitian	I-4
1.6. Manfaat Penelitian	I-4
1.7. Sistematika Penulisan	I-5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	II-1
2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	II-1
2.2. Pengertian Pengukuran Kinerja	II-2
2.3. Definisi dan Proses Evaluasi Kinerja.....	II-3
2.4. Fungsi Sumber Daya Manusia	II-5
2.5. Arsitektur Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Strategi	II-6
2.6. Konsep <i>Human Resource Scorecard (HRSC)</i>	II-10
2.7. Langkah-langkah Penerapan Peran Strategis SDM.....	II-11
2.8. Dimensi Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan <i>Human Resource Scorecard</i>	II-11
2.9. Pembobotan Skor Menggunakan <i>Software Expert Choice</i>	II-15
2.10. Penggunaan Kuesioner/Catatan Harian	II-21

2.10.1	Pembuatan Kuesioner	II-25
2.10.2	Skala Penilaian.....	II-26
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	III-1
3.1.	Objek Penelitian.....	III-1
3.2.	Pengumpulan Data.....	III-1
3.3.	Tahapan – Tahapan dalam Pengolahan Data.....	III-2
3.4.	Kesimpulan dan Saran	III-6
3.5.	Diagram Alir Penelitian.....	III-6
BAB IV.	PENGOLAHAN DATA DAN HASIL ANALISA.....	IV-1
4.1.	Pengumpulan Data.....	IV-1
4.2.	Pengolahan Data	IV-6
4.2.1.	Rancangan penelitian kinerja dengan metode <i>human resource scorecard</i>	IV-6
4.2.2.	Hasil pengukuran (<i>scoring</i>) kinerja <i>human resource scorecard</i>	IV-9
4.2.3.	Penentuan <i>tingkat</i> kepentingan <i>perspektif human resource scorecard</i> dengan menggunakan <i>Software Expert Choice</i> Versi 11.5.....	IV-10
4.2.4.	Perhitungan manual	IV-12
4.2.5.	Analisis Hasil	IV-16
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	V-1
5.1.	Kesimpulan	V-1
5.2.	Saran	V-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN