

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
RINGKASAN	vii
SUMMARY	xi
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.3.1. Tujuan Umum	15
1.3.2. Tujuan Khusus	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
1.4.1. Manfaat Teoretis	16
1.4.2. Manfaat Praktis	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3 Model Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
2.2 Kualitas Kerja Sumber Daya Manusia.....	31
2.2.1 Definisi Kualitas Kerja Karyawan	31
2.3 <i>Affirmative Action Policy</i> (AAP).....	39

2.3.1. Definisi <i>Affirmative Action Policy</i>	39
2.3.2. Landasan <i>Affirmative Action Policy</i>	42
2.3.3. Tinjauan <i>Affirmative Action Policy</i>	44
2.4 Budaya Organisasi	47
2.4.1. Definisi Budaya Organisasi	47
2.4.2. Model dan Dimensi Budaya Organisasi	50
2.4.3. Fungsi Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Outcome</i>	57
2.5 <i>Leader-Member Exchange (LMX) Theory</i>	60
2.6 Diversitas Karyawan.....	69
2.6.1. Definisi Diversitas Karyawan.....	69
2.6.2. Jenis Diversitas Karyawan.....	75
2.7 Tinjauan Empiris.....	77
2.7.1. Variabel Budaya Organisasi, Model Kepemimpinan, dan Kualitas Kerja Karywan	77
2.7.2. Variabel <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Diversitas Karyawan dan Kualitas Kerja Karyawan	82
2.7.3. Variabel Kepemimpinan dan Diversitas	85
2.7.4. Variabel <i>Affirmative Action Policy</i> dan Kepemimpinan	85
2.7.5. Variabel Budaya Organisasi dan Diversitas	86
2.8 Hubungan Antar Variabel	86
2.8.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	86
2.8.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan	87
2.8.3. Pengaruh Model Kepemimpinan LMX terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	88
2.8.4. Pengaruh Model Kepemimpinan LMX terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	89
2.8.5. Pengaruh <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Kualitas Kerja Karyawan	90

2.8.6. Pengaruh <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Diversitas	90
2.8.7. Pengaruh Diversitas terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	91
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	93
3.1 Kerangka Konseptual	93
3.2 Rumusan Hipotesis.....	97
BAB IV METODE PENELITIAN	101
4.1 Pendekatan Penelitian	101
4.2 Gambaran Populasi dan Sampel.....	101
4.2.1. Populasi.....	101
4.2.2. Sampel, Teknik Sampling, dan Ukuran Sampling.....	102
4.3 Variabel Penelitian	105
4.3.1. Variabel Eksogen	105
4.3.2. Variabel Endogen.....	105
4.4 Definisi Operasional Variabel	105
4.5 Metode Pengumpulan Data	114
4.6 Prosedur Pengumpulan Data	114
4.7 Teknik Pengumpulan Data.....	114
4.8 Pengukuran Data	115
4.9 Teknik Analisis Data.....	115
4.9.1. Persiapan Pengolahan Data.....	115
4.9.2. Penyajian Data	119
4.9.3. Analisis Data.....	120
4.9.4. Interpretasi Model	126
BAB V ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	127
5.1 Gambaran Umum PT.Pelindo III Surabaya.....	127
5.2 Hasil Penelitian.....	131
5.2.1. Deskripsi Responden	131
5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	135
5.2.3. Analisis Statistik Inferensial.....	160

BAB VI PEMBAHASAN.....	175
6.1 Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif	175
6.1.1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)	175
6.1.2. Variabel Model Kepemimpinan LMX (X_2).....	176
6.1.3. Variabel <i>Affirmative Action Policy</i> (Z_1)	177
6.1.4. Variabel Diversitas (Z_2).....	178
6.1.5. Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)	179
6.2 Pembahasan Hasil Analisis Inferensial	180
6.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	180
6.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	183
6.2.3. Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	185
6.2.4. Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	186
6.2.5. Pengaruh <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Kualitas Kerja Karyawan	188
6.2.6. Pengaruh <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Diversitas	189
6.2.7. Pengaruh Diversitas terhadap Kualitas Kerja Karyawan	191
6.3 Temuan dan Kontribusi Penelitian	193
6.3.1. Kontribusi Teoritis.....	197
6.3.2. Kontribusi Praktis	200
6.4 Keterbatasan Penelitian	201
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	203
7.1 Kesimpulan.....	203
7.1.1 Kesimpulan Berdasarkan Analisis Deskriptif	203
7.1.2 Kesimpulan Berdasarkan Analisis Inferensial.....	205
7.2. Saran	207

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Model Sistem Dasar HRD.....	25
Gambar 2.2	Konteks HRD pada Organisasi dan Lingkungan	26
Gambar 2.3	Keterikatan antara Strategi Bisnis dengan Aktivitas yang Dilakukan dalam Perusahaan	29
Gambar 2.4	Model Dimensi Waktu dari Efektifitas	30
Gambar 2.5	<i>Leadership Continuum Model</i>	64
Gambar 2.6	Dimensi Keragaman Karyawan (<i>Employee Diversity</i>)	70
Gambar 3.1	Implikasi Konteks Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Penelitian.....	94
Gambar 3.2	Kerangka Proses Berpikir.....	95
Gambar 3.3	Kerangka Konseptual	96
Gambar 4.1	Diagram Jalur SEM.....	121
Gambar 5.1	PT.Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya (Pelindo) III	127
Gambar 5.2	Kepegawaian PT Pelindo III Surabaya	130
Gambar 5.3	<i>Path Diagram</i> Model Penelitian	139
Gambar 5.4	CFA Budaya Organisasi (X_1).....	144
Gambar 5.5	CFA <i>Leader Member Exchange</i> (X_2).....	148
Gambar 5.6	CFA <i>Affirmative Action Policy</i>	153
Gambar 5.7	CFA Diversitas (Z_2)	158
Gambar 5.8	CFA Kualitas Kerja Karyawan (Y).....	161
Gambar 5.9	Pengujian Model CFA Keseluruhan	169
Gambar 5.10	Model Pengujian Hipotesis Penelitian	170
Gambar 6.1	Hubungan Budaya Organisasi terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	180
Gambar 6.2	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan	183
Gambar 6.3	Hubungan <i>Leader Member Exchange</i> terhadap <i>Affirmative Action Policy</i>	185
Gambar 6.4	Hubungan <i>Leader Member Exchange</i> terhadap	

	Kualitas Kerja Karyawan	186
Gambar 6.5	Hubungan <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Kualitas Kerja Karyawan	188
Gambar 6.6	Hubungan <i>Affirmative Action Policy</i> terhadap Diversitas	189
Gambar 6.7	Hubungan Diversitas terhadap Kualitas Kerja Karyawan.....	191
Gambar 6.8	Temuan Penelitian.....	193



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Argumentasi <i>Affirmative Action Policy</i>	41
Tabel 2.2	Undang-undang yang Dirancang untuk Memastikan Kesempatan yang Setara.....	43
Tabel 2.3	Model <i>Affirmative Action Policy</i>	44
Tabel 2.4	Proses Perencanaan <i>Affirmative Action Policy</i>	45
Tabel 2.5	Definisi Diversitas Karyawan Menurut para Ahli	72
Tabel 2.6	Aspek Perbedaan laki-laki dan perempuan.....	75
Tabel 2.7	Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan Budaya Organisasi, Model Kepemimpinan, dan Kualitas Kerja Karyawan	77
Tabel 2.8	Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan <i>Affirmative Action Policy</i> , Diversitas dan Kualitas Kerja Karyawan.....	82
Tabel 2.9	Penelitian terdahulu yang Berhubungan dengan Model Kepemimpinan dan Diversitas	85
Tabel 2.10	Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan <i>Affirmative Action Policy</i> dan Model Kepemimpinan.....	85
Tabel 2.11	Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Diversitas	86
Tabel 4.1	Perhitungan Jumlah Sampel Setiap Cabang PT Pelindo	104
Tabel 4.2	Kisi-Kisi Variabel Budaya Organisasi.....	107
Tabel 4.3	Kisi-Kisi Variabel Model Kepemimpinan.....	109
Tabel 4.4	Kisi-Kisi Variabel <i>Affirmative Action Policy</i>	111
Tabel 4.5	Kisi-Kisi Variabel Diversitas.....	112
Tabel 4.6.	Kisi-Kisi Variabel Kualitas Kerja Karyawan	113
Tabel 4.7	Indikator Penelitian yang Lolos Uji Validitas	118
Tabel 5.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	131
Tabel 5.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	132
Tabel 5.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	133
Tabel 5.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	134

Tabel 5.5	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (N=265).....	137
Tabel 5.6	Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Leader Member Exchange</i> (N=265)	140
Tabel 5.7	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel <i>Affirmative Action Policy</i> (N=265).....	140
Tabel 5.8	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Diversitas (N=265)	141
Tabel 5.9	Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kualitas Kerja Karyawan (N=265)	144
Tabel 5.10	Variabel dan Indikator	145
Tabel 5.11	Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> CFA Budaya Organisasi.....	146
Tabel 5.12	<i>Loading Factor Measurement</i> Model Budaya Organisasi.....	149
Tabel 5.13	Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> CFA <i>Leader Member Exchange</i> .	149
Tabel 5.14	<i>Loading Factor Measurement</i> Model <i>leader Member Exchange</i> ..	150
Tabel 5.15	Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> CFA <i>Affirmative Action Policy</i> .	153
Tabel 5.16	<i>Loading Factor Measurement</i> Model <i>Affirmative Action Policy</i> ..	154
Tabel 5.17	Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> CFA Diversitas.....	155
Tabel 5.18	<i>Loading Factor Measurement</i> Model Diversitas.....	159
Tabel 5.19	Evaluasi <i>Goodness of Fit Model</i> CFA Diversitas	159
Tabel 5.20	<i>Loading Factor Measurement</i> Model Diversitas.....	164
Tabel 5.21	Hasil Analisis Normalitas	167
Tabel 5.22	Reliabilitas Variabel Data Penelitian.....	168
Tabel 5.23	<i>Goodness of Fit</i> , Hasil Uji Model dan <i>Cut off Value</i>	170
Tabel 6.1	Matriks Pengaruh Antar Variabel Penelitian.....	180

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Form Originalitas
- Lampiran 2 Mapping Kajian Teoritis Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Data Responden
- Lampiran 5 Tabulasi Pengisian Kuesioner
- Lampiran 6 Tabulasi Rata-rata Seluruh Variabel Penelitian
- Lampiran 7 Statistik Deskriptif
- Lampiran 8 Analisis Faktor Konfirmatori
- Lampiran 9 Analisis Model Struktural

