

SEMINAR PRAPROMOSI

**Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek
Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri
Dalam Lingkup Kawasan Industri Makassar**

**The Influence of Manajerial Behaviour, Organizational Culture,
Practical of Human Resources Management, Organizational
Commitment and Working Motivation On Employee's Performance
on Manufacturing Companies At Makassar Industrial Estate Area**

**ANDI RUSTAM
P0500308003**



**PROGRAM DOKTOR
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2011

PENGESAHAN DISERTASI

**Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek
Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri
Dalam Lingkup Kawasan Industri Makassar**

DIAJUKAN OLEH:

ANDI RUSTAM

NOMOR POKOK : P0500308003

**TELAH DIPERIKSA DAN DINYATAKAN MEMENUHI SYARAT UNTUK
MELAKSANAKAN SEMINAR PRAPROMOSI**

**Menyetujui :
Komisi Penasehat,**

**Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE.,M.Si.
(Promotor)**

**Prof. Dr. Muh. Asdar, SE.,M.Si.
(Ko-Promotor)**

**Prof. Dr. Syamsu Alam, SE.,M.Si.
(Ko-Promotor)**

**Ketua Program Studi
Ilmu Ekonomi PPS-UNHAS**

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin,**

Prof. Dr. Djabir Hamzah, MA.

Prof. Dr. Ir. Mursalim, M.Sc.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas karunia dan hidayah-Nya sehingga disertasi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Ekonomi setelah menyelesaikan studi pada program pasca sarjana, program studi Ilmu Ekonomi, Universitas Hasanuddin.

Dalam perjalanan penyelesaian studi program Doktor ini, banyak kendala yang dihadapi, tetapi semuanya dapat diatasi dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

Prof. Dr. Nurdin Brasit, M.Si, Guru besar Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin selaku Promotor. Kepiawaian, kecerdasan dalam ilmu ekonomi dan kuantitatif, wawasan berpikir, serta kearifan Beliau sebagai ilmuan sehingga dalam proses pembimbingan hampir tidak ada kendala yang dihadapi. Keterbukaan Beliau menjadikan tidak ada batas waktu dan ruang dalam proses bimbingan, semua berjalan dengan baik dan lancar serta tetap dalam proses dan koridor akademik yang terjaga, mendorong penulis untuk secepatnya selesai.

Prof. Dr. MUhammad Asdar, SE., M. Si. Guru Besar Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin selaku Ko-

Promotor. Kepiawaian, kecerdasan, wawasan berpikir, dan kearifan Beliau dalam meluangkan waktu untuk penulis melakukan proses konsultasi. Di sela-sela kesibukan beliau tetap menyempatkan waktunya untuk memberikan perhatian dan membimbing penulis dengan penuh bijak dan bersahaja, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik.

Prof. Dr. H.A.Karim Saleh, Prof. Dr. Djabir Hamzah, M. A, Prof. Dr. Salamun Pasda, M. Si, Dr. Ria Mardiana, SE., M. Si., dan Prof. Dr. Hj.Sitti KKhærani, SE., M. Si., sebagai tim penguji, di samping menguji dengan sangat arif juga memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam setiap tahapan perbaikan proposal dan disertasi ini.

Bachder Johan selaku Dirut PT.Kima dengan sebesar-besarnya Saya sampaikan terima kasih atas segala motivasi, bantuan dan doa, selama mengikuti pendidikan.

Istriku tercinta, serta anak-anakku tersayang dengan kesabaran dan perhatiannya yang tulus serta senantiasa memberikan dorongan emosional dan inspirasional selama pendidikan hingga tulisan ini selesai.

Orang-orang yang terdekat dengan kehidupan penulis, terkhusus kedua orang tua dan Mertua Saya, dan Ibunda yang tidak henti-hentinya mendoakan anaknya semoga menjadi anak yang berguna. Sembah sujud anaknda semoga dapat berbakti dengan baik.

Saudaraku tercinta kakak, serta saudara-saudara ipar serta keponakan-keponakan yang selalu mendoakan dan memberi dorongan selama mengikuti pendidikan.

Rekan-rekan seangkatan (2007.....) serta rekan-rekan lain pada Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah turut memberikan sumbangan pikiran hingga tulisan ini selesai. Bagi rekan yang masih dalam proses penyelesaian, semoga sukses menyelesaikan studi.

Para pimpinan dan karyawan sekawasan Industri Makassar yang telah bekerjasama dengan Saya selama melakukan penelitian, terima kasih atas itikad baik dan kerjasamanya.

Akhirnya, semua pihak yang tidak sempat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini, penulis mohon maaf dan mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas bantuan, doa, dan kerjasamanya. Semoga semua yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Rabbil Alamin.

Makassar, Mei 2011

Penulis,

ABSTRAK

ANDI RUSTAM. Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Dalam Lingkup Kawasan Industri Makassar. (dibimbing oleh **Nurdin Brasit** dan **Muhammad Asdar**).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Industri Dalam Lingkup Kawasan Industri Makassar.

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* yang dalam pengolahan datanya menggunakan software AMOS, dengan data primer dari beberapa karyawan dan unsur pimpinan pada beberapa perusahaan dalam Kawasan Industri Makassar. Metode pengambilan sampel secara sampel probabilita dengan *two stage cluster random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 200 orang dari 10.319 populasi karyawan dalam Kawasan Industri Makassar .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi, Praktik pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perilaku pimpinan, Budaya organisasi, dan Praktik pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Budaya organisasi, Praktik pengelolaan sumber daya manusia, Komitmen organisasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perilaku pimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktek Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Dalam Lingkup Kawasan Industri Makassar

ABSTRACT

ANDI RUSTAM. The Influence of Manajerial Behaviour, Organizational Culture, Practical of Human Resources Management, Organizational Commitment and Working Motivation On Employee's Performance on Manufacturing Companies At Makassar Industrial Estate Area. (Supervised by **Nurdin Brasit** and **Muhammad Asdar**).

The objectives of this research are to analyze and tests significance influence of Manajerial Behaviour, Organizational Culture, Practical of Human Resources Management, Organizational Commitment and Working Motivation On Employee's Performance on Manufacturing Companies At Makassar Industrial Estate Area.

This research used the Structural Equation Model which in its data processing utilized AMOS software, with primer data collected of Regional Development Bank costumers. Sampling method used probability sampling in two stage cluster random sampling. Total sample is 200 persons of 10.319 populations of Employees on Manufacturing Companies At Makassar Industrial Estate Area.

The findings of the research shows that Organizational Culture, and Practical of Human Resources Management have directly positive influence and significant to the Organizational Commitment. Manajerial Behaviour, Organizational Culture, and Practical of Human Resources Management have directly positive influence and significant to the Working Motivation. Organizational Culture, and Practical of Human Resources Management, and Working Motivation have directly positive influence and significant to the Employee's Performance. Manajerial Behaviour have directly positive influence and not significant to the Employee's Performance.

Key words: Manajerial Behaviour, Organizational Culture, Practical of Human Resources Management, Organizational Commitment, Working Motivation, Employee's Performance, Employees on Manufacturing Companies At Makassar Industrial Estate Area.

DAFTAR ISI

	halaman
Sampul Depan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	vi
Abstract	vii
Daftar isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Simbol dan Istilah	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	18
D. Manfaat Penelitian	19
E. Ruang Lingkup Penelitian	19
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Landasan Teori	21
B. Beberapa Hasil Studi Empiris	106
BAB III. KERANGKA KOSEPTUAL PENELITIAN	117
A. Kerangka Konseptual Penelitian	117
B. Hubungan Antara Variabel	134
C. Hipotesis Penelitian	139
BAB IV. METODE PENELITIAN	141
A. Desain penelitian	141
B. Daerah Penelitian	141
C. Proses dan Prosedur Penelitian	141
D. Populasi dan Sampel	142
E. Instrumen Pengumpulan Data	145
F. Analisis Data	147
G. Definisi Operasional Variabel dan Cara Pengukurannya	155
BAB V. ANALISIS HASIL PENELITIAN	165
A. Gambaran Umum Variabel	165
B. Distribusi Responden Utama	177
C. Deskripsi Variabel Penelitian	180

D. Analisis dan Pengujian Model Struktur	202
E. Analisis Estimasi dan Uji Kecocokan	205
F. Pengujian Keseluruhan Model Struktur	215
BAB VI. METODE PENELITIAN	222
A. Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, dan Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi .	223
B. Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, dan Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi	228
C. Pengaruh Perilaku Pimpinan, Budaya Organisasi, Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	233
D. Kontribusi Teoritis Hasil Penelitian	245
E. Keterbatasan Penelitian	246
BAB VII. PENUTUP	247
A. Simpulan	247
B. Saran	249
Daftar Pustaka	251
Lampiran	261

Daftar Tabel

		halaman
Tabel 1.1	Distribusi Pekerja Migran Kawasan Industri Makassar Menurut Daerah Asal tahun 2010	4
Tabel 1.2	Kondisi Perputaran Tenaga Kerja Kawasan Industri Makassar Tahun 2007-2010	5
Tabel 1.3.	Kondisi Jumlah tenaga Kerja dan Jumlah Perusahaan dalam Kawasan Industri Makassar tahun 2003-2009	13
Tabel 1.4.	Kondisi Absensi, Waktu Non Produktif dan Rata-rata Persentase Penyelesaian Kerja dalam Kawasan Industri Makassar tahun 2003-2009	14
Tabel 1.5	Kondisi Pelatihan, Promosi jabatan, dan Waktu Interaksi dan tatap Muka Pimpinan dalam Kawasan Industri Makassar tahun 2003-2009	15
Tabel 1.6.	Jumlah Komplain dan Unjuk Rasa dalam Kawasan Industri Makassar tahun 2003-2009	16
Tabel 4.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	156
Tabel 5.1.	Daftar Nama Perusahaan Dalam Kawasan Industri Makassar	175
Tabel 5.2.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Karakteristik Jabatan	177
Tabel 5.3.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Karakteristik Umur	178
Tabel 5.4.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin	179
Tabel 5.5.	Distribusi Persentase Responden Berdasarkan Karakteristik Pendidikan	179
Tabel 5.6.	Statistik Deskripsi Perilaku Pimpinan	181
Tabel 5.6.a.	Perilaku Direktif	182
Tabel 5.6.b.	Perilaku Suportif	182
Tabel 5.6.c.	Perilaku Partisipatif	183
Tabel 5.6.d.	Perilaku Achievement Oriented	183
Tabel 5.7 .	Statistik Deskripsi Budaya Organisasi	184
Tabel 5.7.a.	Budaya Berkelompok	185
Tabel 5.7.b.	Budaya Pengembangan	185
Tabel 5.7.c.	Budaya Rasional	186
Tabel 5.8 .	Statistik Deskripsi Praktik Pengelolaan Sumberdaya Manusia	187
Tabel 5.8.a.	Kinerja Individu	187
Tabel 5.8.b.	Merit Based Promotion	188
Tabel 5.8.c.	Jaminan Kerja	188
Tabel 5.8.d.	Pelatihan Teknis	189
Tabel 5.8.e.	Pelatihan Non Teknis	190

Tabel 5.8.f. Perencanaan Karir	190
Tabel 5.8.g. Pengambilan Keputusan Terdesentralisasi	191
Tabel 5.8.h. Sistem Komplain	192
Tabel 5.8.i. Promosi Internal	192
Tabel 5.8.j. Gaji	193
Tabel 5.9 . Statistik Deskripsi Komitmen Organisasi	194
Tabel 5.9.a. Komponen Afektif	194
Tabel 5.9.b. Komponen Normatif	195
Tabel 5.9.c. Komponen Continuance	195
Tabel 5.10 . Statistik Deskripsi Motivasi	196
Tabel 5.10.a. Motivasi Sosial	196
Tabel 5.10.b. Motivasi Spiritual	197
Tabel 5.10.c. Motivasi Keuangan	197
Tabel 5.10.d. Motivasi Psikologis	198
Tabel 5.11. Statistik Deskripsi Kinerja Karyawan	199
Tabel 5.11.a Kuantitas Pekerjaan	199
Tabel 5.11.b. Kualitas Pekerjaan	200
Tabel 5.11.c .Kreatifitas	200
Tabel 5.11.d Fleksibilitas	201
Tabel 5.11.e Absensi	202
Tabel 5.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	205
Tabel 5.13 Kriteria Penerimaan Uji Kecocokan	206
Tabel 5.14. Estimasi Faktor Perilaku Pimpinan	208
Tabel 5.15. Hasil Uji Kecocokan Variabel Perilaku Pimpinan	209
Tabel 5.16. Estimasi Faktor Budaya Organisasi	209
Tabel 5.17. Hasil Uji Kecocokan Variabel Budaya Organisasi	210
Tabel 5.18. Estimasi Faktor Praktik Pengelolaan Sumberdaya Manusia	211
Tabel 5.19. Hasil Uji Kecocokan Variabel Praktik Pengelolaan	211
Tabel 5.20. Estimasi Faktor Komitmen Organisasi	212
Tabel 5.21. Hasil Uji Kecocokan Variabel Komitmen Organisasi	212
Tabel 5.22. Estimasi Faktor Keputusan Motivasi	213
Tabel 5.23. Hasil Uji Kecocokan Variabel Motivasi	213
Tabel 5.24. Estimasi Faktor Kinerja Karyawan	214
Tabel 5.25. Hasil Uji Kecocokan Variabel Kinerja Karyawan	214
Tabel 5.26. Estimasi Pengaruh Antara Variabel dalam Model	216
Tabel 5.27. Hubungan Antara Variabel dalam Model	216

Daftar Gambar

	halaman
Gambar 2.1 Hubungan Kausal Dalam Teori Kepemimpinan Path Goal	58
Gambar 2.2 Hubungan Kausal Bagi Dampak <i>Supportive Leadership</i> Terhadap Usaha Bawahan	60
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Hubungan Antara Variabel	129
Gambar 5.1. Analisis Pengaruh Antara variabel	217

Daftar Simbol dan Istilah

α_0, β_0 , dan $(\alpha_0 + \alpha_4\beta_0 + \alpha_2\Omega_0)$	= Koefisien konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$, dan β_5	= Koefisien variabel independen
ϵ_1, ϵ_2 , dan $(\epsilon_1 + \alpha_4\epsilon_2 + \alpha_2\Omega_3\epsilon_3)$	= Error term
$\Omega_1, \Omega_2, \Omega_3, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4$, dan α_5	= Koefisien Pengaruh langsung antara variabel
CMIN	= Relative chi -square adalah The Minimum Sample Disrequence Function
RMSEA	= The Root Mean Square Error of Approximation
CFI	= Comparative Fit Index
TLI	= Tucker Lewis Index