

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji Syukur kehadiran Allah Azza wa Jalla yang telah memberikan hidayah dan rahmat-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam bentuk Tesis ini yang berjudul: “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR (*Career Development*) dan KOMPENSASI YANG ADIL (*Equitable Compensation*) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SECARA AFEKTIF DAN *CONTINUANCE* (Studi empiris pada Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Boyolali)”. Ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 2 (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penelitian tesis ini masih terdapat kekurangan, dan keterbatasan yang dimiliki penulis diharapkan dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya mendatang. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono selaku Direktur Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi selama proses penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Try Maryati, S.E., M.M selaku pembimbing 2 yang selalu mengarahkan penulis dalam proses penulisan tesis ini dengan penuh kesabarannya.
3. Ibu Fauziah, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, terima kasih sudah menjadi tempat untuk bertanya tentang program AMOS dengan sabar.
4. Segenap Staf Akademik Program Studi Magister Manajemen UMY (Mas Sigit, Bu Wati, Pak Ngadikin, Mas Moko dan Mas Zakki) terima kasih atas bantuannya dan sudah memberikan semangat kepada penulis. Maaf sering merepotkan.

5. Seluruh Dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah mendidik penulis selama studi di kampus UMY, semoga ilmu yang didapat bisa bermanfaat.
6. Secara khusus kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Sarjono dan Ibunda Samini S.Pd. Yang telah memberikan support baik moril maupun materi dan senantiasa memberi motivasi dan doanya yang begitu besar serta tiada hentinya, terima kasih atas didikan ajaran hidup dan keikhlasan kasih sayang tulus tak terbalas kepada penulis.
7. Teruntuk saudara-saudaraku Mas Jay S.B.U, Mbakku Apri D.S, Mas Koharu F.T. *Thanks a lot* atas kebersamaan, dukungan dan doanya.
8. Kepada Bapak Marwadi SH, selaku Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian Kantor BPN Boyolali. Terima kasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya untuk menyediakan data yang diperlukan penulis dalam melengkapi tesis ini.
9. Teman-teman di Magister Manajemen UMY, angkatan 2013 yang terkumpul dalam Paguyuban MM-UMY. Khususnya Mbak Istiew Terimakasih untuk kalian semua atas cerita dan kenangan selama kuliah. Semoga kesuksesan menyertai kalian.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil yang penulis terima selama ini.

Kiranya demikianlah, hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis haturkan kepada semua pihak yang ikut berperan membantu dalam penulisan tesis, semoga Allah SWT membalas dengan sebaik-baiknya, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Desember 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
INTISARI	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Lingkup Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>)	12
2.1.1 Definisi Pengembangan Karir	12

2.1.2 Kegiatan Penunjang Pengembangan Karir	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	15
2.2 Kompensasi yang Adil (<i>Equitable Compensation</i>)	16
2.2.1 Definisi Kompensasi	16
2.2.2 Macam-macam Kompensasi	18
2.2.3 Tujuan Kompensasi	19
2.3 Komitmen Organisasional	22
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasional	22
2.3.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	24
2.3.3 Dimensi – Dimensi Komitmen Organisasional	26
2.4 Model Penelitian	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Hipotesis dan Pengaruh Antar Variabel.....	37
2.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Afektif	37
2.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Berkelanjutan/ <i>Continuance</i>	38
2.6.3 Pengaruh Kompensasi yang Adil terhadap Komitmen Organisasi Afektif	40
2.6.4 Pengaruh Kompensasi yang Adil terhadap Komitmen Organisasi Berkelanjutan/ <i>Continuance</i>	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian	42
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
3.6 Uji Kualitas Instrumen	49
3.6.1 Uji Validitas Data (Uji Kesahihan)	49
3.6.2 Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)	50
3.7 Uji Asumsi SEM	51
3.7.1 Ukuran Sampel	51
3.7.2 Uji <i>Outliers</i>	51
3.7.3 Uji Normalitas	51
3.7.4 Uji Multikolinearitas	52
3.8 Uji Hipotesis dan Analisis Data Model Penelitian	52
3.8.1 Tahap Pengembangan Model Teoritis	53
3.8.2 Tahap Evaluasi Kelayakan Model	53
3.8.3 Tahap Pengembangan Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>)	54
3.8.4 Tahap Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	55
3.8.4.1 Evaluasi Asumsi	55
3.8.4.2 Uji kesesuaian dan Uji <i>Absolute Statistic</i>	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1	Visi dan Misi Kantor Badan Pertanahan Nasional	59
4.1.2	Fungsi Badan Pertanahan Nasional	60
4.1.3	Arti Lambang/ Logo BPN RI	62
4.2	Gambaran Umum Subjek Penelitian	63
4.2.1	Profil Responden	64
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	67
4.3.1	Jawaban Responden atas Variabel Pengembangan Karir.....	68
4.3.2	Jawaban Responden atas Variabel Kompensasi yang Adil.....	70
4.3.3	Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi Afektif	72
4.3.4	Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Organisasi Berkelanjutan/ <i>Continuance</i>	74
4.4	Uji Kualitas Instrumen	76
4.4.1	Uji Validitas	76
4.4.2	Uji Reliabilitas	77
4.5	Uji Asumsi <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	78
4.5.1	Jumlah Sampel	78
4.5.2	Uji Outliers	79
4.5.2.1	Multivariate Outliers	79
4.5.2.2	Univariate Outliers	83

4.5.3 Uji Normalitas	85
4.5.4 Uji Multikolinearitas	86
4.6 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	87
4.6.1 Uji Model <i>Goodness of Fit</i>	87
4.6.2 Pengaruh Langsung	89
4.7 Uji Hipotesis	91
4.7.1 Hipotesis 1	92
4.7.2 Hipotesis 2	92
4.7.3 Hipotesis 3	93
4.7.4 Hipotesis 4	94
4.8 Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian	94
4.8.1 Pengaruh Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>) terhadap Komitmen Oranisasional Afektif (<i>Organizational Commitment Affective</i>).....	96
4.8.2 Pengaruh Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>) terhadap Komitmen Oranisasional Berkelanjutan (<i>Organizational Commitment Continuance</i>	97
4.8.3 Pengaruh Kompensasi yang Adil (<i>Equitable Compensation</i>) terhadap Komitmen Organisasional Afektif (<i>Organizational Commitment Affective</i>).....	98
4.8.4 Pengaruh Kompensasi yang Adil (<i>Equitable Compensation</i>) terhadap Komitmen Organisasional <i>Continuance</i>	100

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL,

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan	101
5.2 Keterbatasan Penelitian	102
5.3 Saran	102
5.3.1 Saran yang Berimplikasi dalam Manajerial Organisasi.....	102
5.3.2 Saran untuk Penelitian Lanjutan.....	105

DAFTAR PUSTAKA	106
-----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	109
--------------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR

2.1	Model Penelitian	29
3.1	Model Konseptual <i>Path Diagram</i>	55
4.1	Lambang BPN RI (BHUMI BAKTI ADHIGUNA).....	62
4.2	Full Model SEM.....	89
	“ Pengaruh Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>) dan Kompensasi yang Adil (<i>Equitable Compensation</i>) terhadap Komitmen Organisasional secara Afektif dan <i>Continuance</i> . ”	
4.3	Hasil Model Penelitian.....	95

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	29
2.2	Penelitian Terdahulu (Sambungan 1).....	30
2.3	Penelitian Terdahulu (Sambungan 2)	31
2.4	Penelitian Terdahulu (Sambungan 3)	32
3.1	Skala <i>Likert</i>	45
3.2	Variabel dan Indikator Penelitian	47
3.3	Variabel dan Indikator Penelitian (Sambungan 1)	48
3.4	Indeks pengujian kalayakan model (<i>Goodness of Fit Indicates</i>)	58
4.1	Profil Responden	64
4.2	Profil Responden (Sambungan 1)	65
4.3	Kategori Interpretasi	67
4.4	Prosentase Jawaban Variabel Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>).....	68
4.5	Prosentase jawaban Variabel Pengembangan Karir (Sambungan 1).....	71
4.6	Prosentase jawaban Variabel Kompensasi yang adil (<i>Equitabe Compensation</i>)	72
4.8	Prosentase jawaban Variabel Komitmen Organisasional Afektif (OCA)..	72
4.9	Prosentase jawaban Variabel Komitmen Organisasional Afektif (Sambungan 1).....	73

DAFTAR TABEL (Sambungan 1)

4.10	Prosentase jawaban Variabel Komitmen Organisasional <i>Continuence</i> (OCC)	74
4.11	Hasil Uji Validitas	76
4.12	Hasil Uji Validitas (Sambungan 1)	77
4.13	Hasil Uji Reliabilitas	78
4.14	Klasifikasi pegawai Kantor BPN Boyolali	79
4.15	Hasil Uji Multivariate Outliers	80
4.16	Hasil Uji Multivariate Outliers (Sambungan 1)	81
4.17	Hasil Uji Multivariate Outliers (Sambungan 2)	82
4.18	Hasil Uji <i>Univariate Outliers</i>	83
4.19	Hasil Uji <i>Univariate Outliers</i> (Sambungan 1)	84
4.20	Tabel <i>Assessment of Normality</i>	85
4.21	Tabel <i>Assessment of Normality</i> (Sambungan 1)	86
4.22	Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.23	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i>	88
4.24	Pengaruh Langsung	90
4.25	Uji Hipotesis.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Frequency Table Pengembangan Karir (<i>Career Development</i>)....	110
Lampiran 2: Frequency Table Kompensasi yang adil (<i>Equitable Compensation</i>)	112
Lampiran 3: Frequency Table Komitmen Organisational Organizational Commitment Affective (OCA)	113
Lampiran 4: Frequency Table Komitmen Organisational <i>Organizational Commitment Continuance</i> (OCC)	114
Lampiran 5: OUTPUT AMOS – HASIL UJI VALIDITAS	115
Lampiran 6: OUTPUT HASIL UJI RELIABILITAS	116
Lampiran 7: OUTPUT AMOS --- UJI OUTLIERS	119
Lampiran 8: OUTPUT AMOS -- HASIL UJI <i>UNIVARIATE OUTLIERS</i>	122
Lampiran 9: OUTPUT AMOS - Uji Normalitas	124
Lampiran 10: OUTPUT AMOS (Covariances, Correlations, Variances)	125
Lampiran 11: OUTPUT AMOS <i>Goodness of Fit Index</i>	126
Lampiran 12: GAMBAR FULL MODEL SEM	128
Lampiran 13: OUTPUT AMOS – DIRECT EFFECTS	128
Lampiran 14: OUTPUT AMOS – UJI HIPOTESIS	130
LAMPIRAN DAFTAR KUESIONER	131

ABSTRACT

Human resources are prominent factor in any organization's activities, because they play role to develop the organization faces external challenges and achieve the organizational effectiveness. Therefore, an organization responsible to maintaining career development and equitable compensation for employers interested in improving their organizational commitment. The purpose of this paper was to determine the influences of those factors toward organizational commitment as (affective and continuance) among 118 employees in Kantor Badan Pertanahan Nasional Boyolali. There are 4 variables were examined into 23 indicator questionnaire, and the data were analyzed by using The Structural Equation Modeling (SEM) with software AMOS 21. The results showed that Career Development have insights influences on how Kantor BPN Boyolali could improve upon their employee's commitment. Here, Career development is provide an influence toward organizational commitment as affective and continuance. Furthermore equitable compensation has same affect positive and significant only related to organizational commitment continuance, but it has negative and insignificant toward OCA.

Keyword: Career Development, Equitable Compensation, Organizational Commitment, software Amos 21.

INTISARI

Sumber Daya Manusia menjadi faktor yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka berperan penting untuk mengembangkan organisasi dalam menghadapi tantangan lingkungan eksternal dan mencapai efektifitas organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi bertanggung jawab untuk memelihara pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor pengembangan karir dan kompensasi yang adil terhadap komitmen organisasional secara afektif dan berkelanjutan diantara 118 pegawai di Kantor BPN Boyolali. Terdapat 4 variabel yang diuji melalui 23 indikator pertanyaan, data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program AMOS 21. Hasil menunjukkan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai baik secara afektif maupun berkelanjutan. Sedangkan kompensasi yang adil hanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai secara berkelanjutan, namun *EC* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional secara afektif.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi yang adil, Komitmen organisasi, Software AMOS 21.