

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI INSENTIF DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA
KARYAWAN PROGRAM SARJANA MEMBANGUN DESA (SMD)
DI KABUPATEN SLEMAN**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Strata 2
Program Studi Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

GEMA BESTARI

20131020046

**Kepada :
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016**

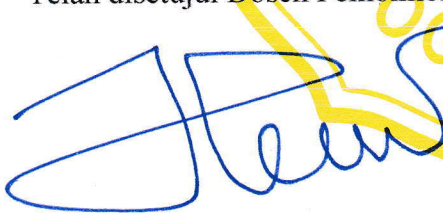
TESIS

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI INSENTIF DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA
KARYAWAN PROGRAM SARJANA MEMBANGUN DESA (SMD)
DI KABUPATEN SLEMAN**

Diajukan Oleh :

**GEMA BESTARI
20131020046**

Telah disetujui Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal, 21 Mei 2016

TESIS

**ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI INSENTIF DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA
KARYAWAN PROGRAM SARJANA MEMBANGUN DESA (SMD)
DI KABUPATEN SLEMAN**

Diajukan Oleh :

**GEMA BESTARI
20131020046**

Tesis ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal, 21 Mei 2016

Yang terdiri dari




Prof. Dr. Siswoyo Haryono

Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Anggota Tim Penguji



Fauziah, S.E., M.Si.

Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa tesis ini dengan judul “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan Program Sarjana Membangun Desa (SMD) di Kabupaten Sleman”, tidak terdapat karya yang pernah dijadikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 21 Mei 2016

Yang membuat pernyataan



GEMA BESTARI

20131020046

MOTTO

Waktu itu bagaikan sebilah pedang, kalau engkau tidak
memanfaatkannya, maka ia akan memotongmu
(Ali bin Abu Thalib)

” Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan
memberikan kecukupan kepadanya, sesungguhnya Allah lah yang
akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya”
(Qs. Ath-Thalaq:3)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah yang telah melimpahkan berkah dan petunjuk-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PADA KARYAWAN PROGRAM SARJANA MEMBANGUN DESA (SMD) DI KABUPATEN SLEMAN” dengan lancar.

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada segenap pihak yang telah membantu dalam proses akademik pada umumnya, maupun proses penulisan tesis ini pada khususnya:

1. Bapak Dr. Ahmad Nurmandi, Msc. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, atas izin dan kesempatan untuk menempuh dan menyelesaikan studi di kampus UMY tercinta.
2. Dosen pembimbing, Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono dan Fauziah, SE, M.Si., yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, meneliti, mengoreksi, dan memberikan saran, masukan, serta motivasi bagi proses penulisan tesis ini.
3. Dosen Penguji, Prof. Dr. Sisiwoyo Haryono atas kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun untuk penyempurnaan tesis ini.
4. Segenap civitas akademika UMY, dosen, karyawan, dan staf, khususnya di Jurusan Magister Manajemen yang telah banyak membantu selama saya menempuh studi. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk seluruh dosen Magister Manajemen UMY yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu per satu. Terima kasih khusus saya ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahyono selaku Ketua

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Terima kasih juga untuk Mas Zaki, Mbak Wati, pak Ngadikin yang telah banyak membantu urusan-urusan akademik saya.

5. Terima kasih yang tidak terkira khusus untuk keluarga besarku, terutama kedua Om Aziz Rani, orang tuaku tercinta, Ibunda Sukeksi dan Ayahanda Rizal Mustansyir yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, baik intelektual, spiritual, moral, maupun materi. Semoga Allah senantiasa memampukan anakmu ini agar dapat membanggakan dan membahagiakan kalian dunia-akhirat. Terima kasih juga untuk keluarga kecilku, istriku tercinta Syarifah dan anak-anak sholehku Shofiya Maysun dan Nabil Fayadh atas perhatian, pengertian, kasih sayang, semangat yang kalian berikan dan waktu terindah bersama kalian, juga saudara saudara kakakku Bunga Primasari dan Yandi Andiyana, semoga Allah mengaruniai kelancaran studi dan masa depan yang mapan; juga adikku Citra Istiqomah yang telah membantu proses penyelesaian penulisan tesis ini, Era Tazkiyah, semoga menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
6. Syamsul Hidayat atas bantuan yang luar biasa, semoga Alloh menggantikan sesuatu yang luar biasa untukmu. Teman-teman kampus seperjuangan Dedy Soerja, Edwin Sanny, Parman, Kholil Aswan semoga perjuangan ini mengantarkan kita kepada kesuksesan.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu per satu atas peran serta, baik langsung maupun tidak langsung, dalam menyelesaikan penulisan tesis ini serta selama menempuh studi di Magister Manajemen Universitas

Muhammadiyah Surakarta. Semoga Allah membalas kalian semua dengan limpahan pahala atas jasa-jasa dan budi baik kalian.

Alhamdulillah, ucap syukur pada Allah atas kesempatan, kelancaran, dan keberkahan intelektual ini sebagai bagian besar dari perjalanan hidup penulis. Semoga Allah memberikan kekuatan untuk mengamalkan ilmu dan pengalaman ini agar bermanfaat bagi sesama. Dengan segala kerendahan hati, penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan dalam tesis ini. Kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun akan selalu diterima oleh penulis.

Yogyakarta, Juni 2016

Gema Bestari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
INTISARI	xv
ABSTRACT	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Lingkup Penelitian	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	11
2.1.1 Keadilan Kompensasi	11
2.1.2 Keadilan Distributif Kompensasi Insentif.....	17
2.1.3 Keadilan Prosedural Kompensasi Insentif	22
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	30
2.1.5 Komitmen Organisasional	34

2.2 Rumusan Hipotesis	38
2.2.1 Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Insentif dan Keadilan Prosedural Kompensasi Insentif terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap terhadap Komitmen Afektif	42
2.2.3 Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Insentif dan Keadilan Prosedural Kompensasi Insentif Terhadap Komitmen Afektif	43
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian	47
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.5 Uji Kualitas Instrumen	51
3.6 Teknik Analisis Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.2 Uji Kualitas Instrumen	60
4.2.1 Uji Validitas	60
4.2.2 Uji Reliabilitas	61
4.3 Uji Asumsi SEM	62
4.3.1 Jumlah Sampel	62
4.3.2 Uji Outliers	62
4.3.3 Uji Normalitas	65
4.3.4 Uji Multikolinieritas	67
4.4 Deskriptif Data Responden	67
4.4.1 Karakteristik Responden	67
4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	71

4.4.2.1	Jawaban Responden atas Variabel KDK Insentif	72
4.4.2.2	Jawaban Responden atas Variabel KPK Insentif	73
4.4.2.3	Jawaban Responden atas Variabel KK <i>Work Itself</i>	74
4.4.2.4	Jawaban Responden atas Variabel KK Insentif	75
4.4.2.5	Jawaban Responden atas Variabel Komitmen Afektif	76
4.5	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	77
4.5.1	Uji Model <i>Goodness of Fit</i>	77
4.5.2	Uji Hipotesis	78
4.5.2.1	Pengujian Hipotesis 1	79
4.5.2.2	Pengujian Hipotesis 2	79
4.5.2.3	Pengujian Hipotesis 3	80
4.5.2.4	Pengujian Hipotesis 4	80
4.5.2.5	Pengujian Hipotesis 5	81
4.5.2.6	Pengujian Hipotesis 6	81
4.6	Pembahasan Hipotesis	82
4.6.1	Pembahasan Keadilan Distributif Kompensasi Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Insentif	82
4.6.2	Pembahasan Keadilan Prosedural Kompensasi Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Insentif ...	83
4.6.3	Pembahasan Kepuasan kerja <i>Work Itself</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif	84
4.6.4	Pembahasan Kepuasan Kerja Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif	85
4.6.5	Pembahasan Keadilan Distributif Kompensasi Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif	85
4.6.6	Pembahasan Keadilan Prosedural Kompensasi Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Afektif	86
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN		
5.1	Simpulan.....	87

5.2	Implikasi Manajerial	88
5.3	Keterbatasan Penelitian	89
5.4	Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Teoritis	46
Gambar 4.1	Full Model SEM	78

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Daftar Populasi Penelitian	48
Tabel 3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	49
Tabel 3.3	Indeks Penguji Kelayakan Model	58
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.3	Hasil Uji <i>Univariate Outliers</i>	63
Tabel 4.4	Hasil Uji <i>Multivariate Outliers</i>	64
Tabel 4.5	<i>Assessment of Normality</i>	65
Tabel 4.6	<i>Output Bollen-Stine</i>	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolienaritas	67
Tabel 4.8	Frekuensi dan Presentasi Usia	68
Tabel 4.9	Frekuensi dan Presentasi Pendidikan	69
Tabel 4.10	Frekuensi dan Presentasi Masa Kerja	70
Tabel 4.11	Kategori Interpretasi	71
Tabel 4.12	Jawaban Responden Mengenai KDK Insentif	72
Tabel 4.13	Jawaban Responden Mengenai KPK Insentif	73
Tabel 4.14	Jawaban Mengenai Kepuasan Kerja (<i>Work Itself</i>).....	74
Tabel 4.15	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Insentif)....	75
Tabel 4.16	Jawaban Responden Mengenai Komitmen Afektif	76
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Goodness of Fit Index</i>	77
Tabel 4.18	<i>Regression Weights(default no.1 – default model)</i>	79

INTISARI

Gema Bestari, 2016. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan Program Sarjana Membangun Desa (SMD) di Kabupaten Sleman. Tesis S2 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Peran serta masyarakat dalam berwirausaha harus ditingkatkan, pemerintah dalam hal ini melalui Departemen Pertanian mendukung program pengembangan masyarakat untuk menuju masyarakat yang maju dengan menggulirkan program Sarjana Membangun Desa (SMD) pada tahun 2007. Para peternak sapi di Kab. Sleman sudah mulai menunjukkan perkembangan yang baik.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji apakah keadilan kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan SMD di Kab. Sleman. Konstruk dari keadilan kompensasi pada penelitian ini lebih di khususkan pada keadilan distributif kompensasi insentif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kelompok peternak sapi yang ada di Kabupaten Sleman. 130 karyawan memberikan jawaban untuk penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil analisis menunjukkan dua hipotesis yang diterima yaitu: ada Keadilan prosedural kompensasi insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja insentif, Kepuasan kerja *work itself* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif; dan empat hipotesis yang ditolak yaitu: Keadilan distributif kompensasi insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja insentif, Kepuasan kerja insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, Keadilan distributif kompensasi insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan Keadilan prosedural kompensasi insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Implikasi, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif

ABSTRACT

Gema Bestari, 2016. Analysis on the Influence of Equity Incentive Compensation and Work Satisfaction to Employee's Affective Commitment of Sarjana Membangun Desa (SMD) Program in Sleman Regency. Master of Management's Thesis, University of Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Community's participation in entrepreneurship should continuously be encouraged. Government through the Department of Agriculture committed to support community development program towards achieving an advanced society by creating a program called 'Sarjana Membangun Desa' (SMD) in 2007. Cattle breeders in Sleman Regency have started to point out a decent progress.

This research is aimed to examine whether equity compensation and work satisfaction affect affective commitment in SMD employees in Sleman Regency. Construct of the equity compensation in this research was devoted to distributive equity compensation. Population in this research are employees who worked under cattle breeders' group in Sleman Regency. 130 employees were giving out their answers for the research. Data were analysed by using Structural Equation Modeling (SEM).

Result shown that there were two accepted hypotheses: Procedural justice in compensation significantly affects work satisfaction incentive and satisfaction with the work-itself significantly affects affective commitment. Besides, there were four rejected hypothesis: Distributive equity compensation insignificantly affects work satisfaction, work satisfaction insignificantly affects affective commitment, distributive equity compensation insignificantly affects affective commitment, and procedural equity commitment insignificantly affects affective commitment. Implication, limitation, and suggestion would also be further discussed in this research.

Keywords: equity compensation, work satisfaction, affective commitment