

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN DALAM PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH PROPINSI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
( Studi Kasus di Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY )**



Diajukan Oleh:

**Tri Mulyono  
20031020019**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
2006**

# TESIS

## **PENGARUH PERSEPSI KEADILAN DALAM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA ( Studi Kasus di Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY )**

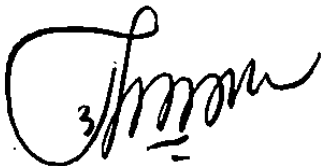
Diajukan Oleh

Tri Mulyono  
20031020019

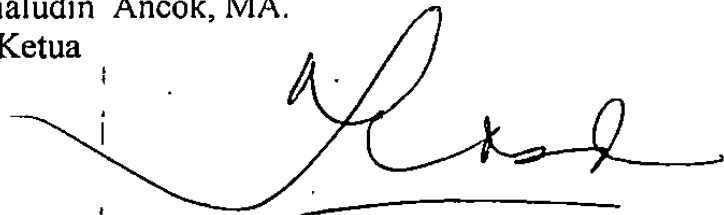
Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal 4 Mei 2006



Prof.DR. Djamaludin Ancok, MA.  
Ketua



Dra. Tri Maryati, M.M.  
Anggota

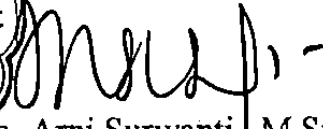


Drs. Wihandaru, M.Si.  
Anggota



Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Anni Susanti, M.Si.

# TESIS

**PENGARUH PERSEPSI KEADILAN DALAM PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
( Studi Kasus di Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY )**

Diajukan Oleh

Tri Mulyono  
20031020019

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof.DR. Djamaludin Ancok, MA.

Tanggal : 24 April 2006

Pembimbing II



26 April 2006

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Yang paling pandai bersyukur kepada Allah  
adalah orang yang paling pandai bersyukur kepada manusia  
(HR. Athabrani)*

*Ambillah selalu inisiatif untuk berbuat dan bertindak,  
lakukanlah hal ini di segala bidang dan lapangan,  
jangan menanti orang lain menyuruh anda,  
akan tetapi lakukanlah jika anda yakin bahwa  
ini memang berguna dan perlu  
(Dr.D.J.Schwartz)*

**Kupersembahkan hadiah kecil ini sebagai ungkapan rasa terima kasihku  
Khusus untuk orang-orang yang kucintai dan kusayangi  
Orang Tuaku, istriku dan putra putraku  
Tiada kata yang dapat kuucapkan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayahNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik berupa penulisan tesis dengan judul “ Pengaruh Persepsi Keadilan dalam Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ( Studi Kasus di Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY ) “

Penulisan tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang magister pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia kerja dengan segala permasalahannya dikaitkan dengan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof..DR. Djamaludin Ancok, MA. dan Dra. Tri Maryati, M.M. selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar telah mengarahkan sehingga tesis ini dapat selesai.
2. .Drs. Wihandaru, M.Si, selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian serta memberikan masukan dan

3. Para karyawan dan staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk penulis belajar di institusi ini.
4. Rekan-rekan karyawan Biro Kepegawaian Setda propinsi DIY khususnya Joko Nuryanto dan Heri Susan, serta sahabatku Sigit Sapto Raharjo yang telah mensupport dan memberikan kesempatan sehingga tesis ini dapat diselesaikan tanpa mengganggu tugas kedinasan.
5. Ibuku, Istriku tercinta Siti Markamah dan anak-anakku tersayang Syaiful M.P, Indira Chairunnisa dan Caesarean Fhadilah Putri yang dengan sabar telah membantu dan senantiasa mendo'akan sehingga tugas ini dapat diselesaikan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

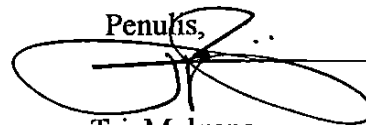
Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Penyusun menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat di harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 20 Mei 2006

Penulis,



Tri Mulyono  
20031020019

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
ABSTRAKSI .....	viii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Model Penelitian .....	31
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Subyek Penelitian .....	33
B. Populasi .....	33
C. Jenis Data .....	33
D. Metode Pengumpulan Data .....	33
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
F. Pengukuran Variabel .....	42
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen .....	44
H. Analisa Data .....	45
<b>BAB IV    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAGASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	51
B. Uji Kuesioner .....	55
C. Data dan Analisa .....	60
D. Pembahasan .....	72

BAB V	KESIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI	
	A. Kesimpulan .....	81
	B. Saran .....	83
	C. Keterbatasan.....	84
	D. Implikasi.....	85

## DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN I	: Kuesioner
LAMPIRAN II	: Data Responden
LAMPIRAN III	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN IV	: Hasil Uji Regresi



## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Usia .....	53
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan .....	54
Tabel 4.4 Jabatan .....	55
Tabel 4.5 Uji Validitas Pangkat.....	56
Tabel 4.6 Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan.....	57
Tabel 4.7 Uji Validitas Kompetensi .....	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Masa Kerja .....	58
Tabe 4.9 UjiValiditasKomitmen Organisasional.....	59
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.11 Persepsi PNS terhadap Keadilan dalam Pangkat .....	61
Tabel 4.12 Persepsi PNS terhadap Keadilan dalam Pendidikan dan Pelatihan	63
Tabel 4.13 Persepsi PNS terhadap Keadilan dalam Kompetensi .....	64
Tabel 4.14 Persepsi PNS terhadap Keadilan dalam Masa Kerja .....	65
Tabel 4.15 Persepsi PNS terhadap Komitmen Organisasional .....	67
Tabel 4.16 Tabel Estimasi Regresi Linier Berganda	69

## ABSTRACT

According to the Organ ( 1983 ), the organizational commitment is a commitment to the organization, it is self submission wich aim to the duty implementation and job according the the ways which the organization wanted. Comittment is a loyalty form wich more concrete wich can be seem from how far the employees devote attention, ideas and their responsibility in the ways to reach the organization purposes. The quality of organization commitment employees to the organization can be changeable because influenced by many factors. If the organizational commitment reach the low level, it is worried will be influence the work spirit, discipline and employees job, finally it will get a job result with a low quality.

The research done, has 2 (two) aims : (1) to study the understanding of Personnel Bureau's civil service for career development, (2) to analyze the influence of fairness perception in career development for the organization commitment of civil service at Personnel Bureau of Yogyakarta Special Province

The research instrument is try out to each variable with using validity and reliabity test. It is also there are analysis items which is used to the hypothesis is doubled regression analysis.

Based on the result of qualitative analysis research, it can be summarized that most of the Personnel Bureau's civil service have good perception to fairness in career development. They feel that the rank is equal to the right. Training and Education is very important to them even though the benefit is haven't feel fully yet, almost all of the civil sevants do agree that competency is a crucial factor in placement. The period of work as the work experience, their knowledge and ability to support their job implementation.

In doubled linier regression estimation is formulate the similarity which describe the positive relation between position, rank, education and training, competency, work period and justice distributice with organization commitment. Means, if the PNS perception to that variables more better then the PNS organizational commitment to the official affairs berau is lean increase.

Rank, training and education, competency, and work period, on partial or at once is influence to the organizational commitment. The great statistic coefficient determination 0,676 or 67,60 % means that the organizational commitment variation is influenced by fairness perception in career development in amount of 67,60 %, furthermore is explained by another variable wich not

## ABSTRAKSI

Menurut Organ (1983), Komitmen Organisasional adalah komitmen terhadap organisasi, yaitu suatu pengabdian diri yang mengarah pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan menurut cara yang dikehendaki organisasi. Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauhmana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kualitas komitmen organisasional karyawan pada suatu organisasi dapat berubah-ubah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Apabila komitmen organisasional mencapai tingkat yang rendah, dikhawatirkan akan mempengaruhi semangat kerja, disiplin, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kerja dengan kualitas yang rendah.

Penelitian ini dilakukan memiliki 2 (dua) tujuan : 1. Untuk mengkaji pemahaman PNS Biro Kepegawaian terhadap pengembangan karir. 2. Untuk menganalisis pengaruh persepsi keadilan dalam pengembangan karir terhadap komitmen organisasional PNS pada Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY.

Instrumen penelitian diujicobakan pada masing-masing variabel dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Adapun alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

Mendasarkan hasil analisis kualitatif, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS Biro Kepegawaian memiliki persepsi yang baik terhadap keadilan dalam pengembangan karir. PNS merasa bahwa Pangkat yang dimiliki sudah sesuai dengan haknya. Pendidikan dan pelatihan dipandang sangat penting, meskipun belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya. Hampir seluruh PNS menyetujui bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam penataan personil. Masa kerja sebagai pengalaman kerja, merupakan pengetahuan dan kemampuan untuk modal pelaksanaan tugas.

Pada estimasi regresi linier berganda terumuskan persamaan yang menggambarkan hubungan positif antara pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa kerja dengan komitmen organisasional. yang berarti apabila persepsi PNS terhadap variabel-variabel tersebut semakin baik maka komitmen organisasional PNS pada Biro Kepegawaian cenderung meningkat.

Pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta masa kerja, secara parsial maupun secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Besar angka koefisien determinasi 0,676 atau 67,60 % yang berarti bahwa variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel persepsi keadilan dalam pengembangan karir sebesar 67,60 %, selanjutnya dijelaskan oleh variabel lainnya