

**PENGARUH IMBALAN EKSTRINSIK DAN IMBALAN
INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PEGAWAI KANTOR KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

TESIS

**DIAJUKAN GUNA MEMENUHI PERSYARATAN UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA 2**

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



Diajukan oleh :

SUPARDI

NIM : 20031020099

KEPADA

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IMBALAN EKSTRINSIK DAN IMBALAN
INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI
KANTOR KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Diajukan Oleh :

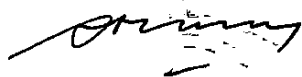
SUPARDI

NIM : 20031020099

Telah Disetujui Dosen Pembimbing

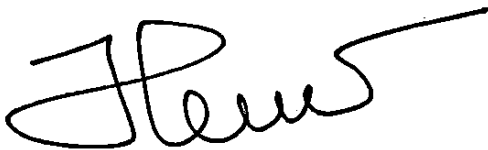
Yogyakarta, 28 Februari 2006

PEMBIMBING-I



Dr. HARSONO, M.Sc

PEMBIMBING II



HERU KURNIANTO Tj, SE, M.M

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IMBALAN EKSTRINSIK DAN IMBALAN INTRINSIK
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI KANTOR
KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Diajukan Oleh :

SUPARDI

NIM : 20031020099

TESIS INI TELAH DIPERTAHANKAN DAN DISAHKAN
DI DEPAN DEWAN PENGUJI PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

TANGGAL : 1 - 3 - 2006

Telah Disetujui Oleh :


Dr. HARSONO, M.Sc
KETUA


HERU KURNIANTO Tj, SE, M.M
ANGGOTA


Dra. ARNI SURWANTI, MSi
ANGGOTA

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA




Dra. ARNI SURWANTI, MSi

PERNYATAAN

Bersama ini saya menyatakan bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang diacu secara

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Hidup Adalah Perjuangan

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Istriku, Sri Purwantiningsih dan anakku Yesi Ninaningsih, Nia Pratiwi serta Nungki Kusri Herni.
2. Keluarga besar Bapak Partorejo dan Bapak Hadi Suwito (Alm).
3. Bapak Bupati Kabupaten Gunungkidul.
4. Bapak-bapak Kepala Kantor Pemda Kabupaten Gunungkidul.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat magister dalam program studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis merupakan masyarakat sosial yang tidak mungkin bekerja sendiri, maka tidaklah mungkin penulis mampu menyelesaikan tesis ini tanpa bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Harsono, M.Sc selaku pembimbing utama dan Bapak Heru Kurnianto Tj, SE, MM selaku pembimbing pendamping, dimana beliau telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan pasca sarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Arni Surwati, MSi selaku Ketua Program Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Bapak Bupati Gunungkidul yang telah memberikan ijin untuk menempuh pendidikan Pasca Sarjana Program Magister Manajemen

4. Bapak-Bapak Kepala Kantor di Pemerintahan Kabupaten Gunungkidulyang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
5. Orang tua penulis, kakanda dan adinda yang tak henti-hentinya membimbing, mendorong dan mendoakan penulis.
6. Istri tercinta Sri Purwantiningsih dan anak-anak (Yesi Nina Ningsih, Nia Pratiwi, Nungki Kusri Herni) yang selalu mendorong dan mendoakan penulis.
7. Segenap teman sejawat pada Program Studi magister manajemen, Program Pasca Sarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu persatu. Semoga amal baik dan budi luhur dari Bapak dan Ibu mendapat imbalan pahala yang setimpal. Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu merupakan suatu kehormatan bagi penulis apabila semua pihak sudi memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAKSI	ix
ABSTRACT	x
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	4
C. TUJUAN PENELITIAN	5

BAB II

LANDASAN TEORI

A.	IMBALAN	7
B.	KOMITMEN ORGANISASIONAL	11
C.	HUBUNGAN IMBALAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL	16

BAB III

METODE PENELITIAN

A.	LOKASI PENELITIAN	19
B.	JENIS PENELITIAN	19
C.	POPULASI DAN SAMPEL	19
D.	VARIABEL PENELITIAN	23
E.	METODE PENGUMPULAN DATA	32
F.	METODE ANALISIS DATA	37

BAB IV

GAMBARAN UMUM KANTOR PEMDA KABUPATEN GUNUNGKIDUL

1.	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT	40
2.	KANTOR INFORMASI DAN KOMUNIKASI	46
3.	KANTOR PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN	52
4.	KANTOR CATATAN SIPH	58

5.	KANTOR PENGELOLAAN PASAR	61
6.	KANTOR POLISI PAMONG PRAJA	64
7.	KANTOR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	66
8.	KANTOR SEKRETARIS PEMILIHAN UMUM	68

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

5.1.	HASIL PENYEBARAN KUISIONER	71
5.2.	DEMOGRAFI RESPONDEN	71
5.3.	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	72
5.4.	ANALISIS DATA PENELITIAN	75
5.5.	ANALISIS DATA STATISTIK DISKRIPSTIF LEWAT KUISIONER	81
5.6.	IMBALAN YANG DIHARAPKAN	93
5.7.	IMBALAN YANG ADA SEKARANG	94
5.8.	PERMASALAHAN DAN UPAYA MENGATASINYA	101

BAB IV

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A.	SIMPULAN	108
B.	SARAN	109
-	KETERBATASAN PENELITIAN	110

DAFTAR PUSTAKA 111

TAMBAHAN 112

DAFTAR TABEL

hal

Tabel 5. 1. Tingkat pengembalian kuisioner	
Tabel 5. 2. Karakteristik responden berdasarkan posisi	
Tabel 5. 3. Hasil uji validitas komitmen organisasi	
Tabel 5. 4. Hasil uji validitas imbalan intrinsik	
Tabel 5. 5. Hasil uji validitas imbalan ekstrinsik	
Tabel 5. 6. Hasil uji reliabilitas data	
Tabel 5. 7. Diskripsi data responden	
Tabel 5. 8. Hasil uji validitas regresi linier berganda	

ABSTRAKSI

Imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik secara serentak maupun parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pegawai Kantor Kabupaten Gunungkidul. Penelitian terhadap imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik terhadap komitmen organisasional diyakini bahwa akan berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu organisasi. Karyawan yang memperlihatkan komitmen yang tinggi, diasumsikan lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik baik secara serentak (simultan) maupun individual (parsial) terhadap komitmen organisasional, dimana hasilnya dapat disimpulkan bahwa :

Hasil uji serentak yang menjelaskan bahwa imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap komitmen organisasional. Hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa imbalan intrinsik (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y), demikian pula hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa imbalan ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

Rekomendasi yang diberikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional secara efektif, maka pihak pimpinan dan instansi yang terkait perlu memberikan perhatian secara lebih baik dan menyeluruh terhadap imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik.

Selanjutnya mengingat tingginya pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yakni sebesar 61%, maka variabel lainnya, seperti faktor gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, budaya kerja dan yang lainnya juga harus dipertimbangkan untuk diberi perhatian. Untuk penelitian selanjutnya, populasi penelitian tidak hanya diambil dari kantor Pemda Kabupaten Gunungkidul saja namun juga berasal dari seluruh Dinas dan Badan di bawah Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, sehingga hasil penelitian yang selanjutnya akan lebih relevan.

ABSTRACT

The intrinsic and extrinsic variables both integratively and partially have influence on the civil servants commitment forward their organization which is the Local Government of Gunungkidul Regency. The influence, later on, will affect the officials performamnce. Organizational commitment is one dimension of conduct which is necessary to evaluate the power of employce to persist in an organization. Officials or employees who show their high commitment are assumed to be more motivated and satisfied with their performance. Therefore, the objective of this research is to examine the significance of influence of intrinsic and extrinsic variable both integratinely and partially forward the organizational commitment.

The result reveals that :

Integratively, the instrinsic and extrinsic variables have significant effect foward organizational commitment. The result of t test shows that the intrinsic variable (X_1) has significant influence forward organizational commitment (Y) and so does the extrinsic variable (X_2). It is recommended that to raise up the organizational commitment affectively, the chief of the organization and the organization itself need to give more and comprehensive attention on the intrinsic and extrinsic variables.

Considentus the high affect of other variables such as the style of leadership, the quality of working environment and ethos which value as much as 61%, attention should be given on them respectively. For further research, the population of the research should involve not only the officials in the Local Government of Gunungkidul Regency but also those in the other boards and agencies so that the result will be more relevant.