

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN JNE BANTEN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Tesis

Diajukan Guna Untuk Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh

KURNIATUL ADAWIYAH

NIM : 20131020007

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

SEPTEMBER 2015

TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN JNE BANTEN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Diajukan Oleh

KURNIATUL ADAWIYAH

20131020007

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal, 24 Agustus 2015

Pembimbing II

Fauziyah, SE., M.Si

Tanggal, 24 Agustus 2015



TESIS

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN JNE BANTEN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Diajukan Oleh
KURNIATUL ADAWIYAH
20131020007

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal, September 2015

Yang terdiri dari

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Ketua Tim Penguji

Fauziah, SE., M.Si
Anggota Tim Penguji

Aris Suparman Wijaya Akt., Ph.D
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. 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, 24 Agustus 2015
Yang Membuat Pernyataan :

KURNIATUL ADAWIYAH
20131020007

MOTO

“ Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabarmu dan shalatmu sebagai penolongmu sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (Al-Baqarah: 153)

KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 2 (S2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan sekaligus pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian ini.
2. Ibu Fauziah, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian ini.
3. Segenap pimpinan, dosen dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya para dosen yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti selama masa kuliah.

4. Papa, Mama, Irul, Ara, Arba, terima kasih selalu menjadi bagian terindah dan selalu menjadi penyemangat dalam hidup.
5. Aa Ulul Azmi yang selalu menemani, menyemangati dalam keadaan susah dan senang.
6. Uda Hendra, Kak Mitha, Rose, Yun2 terima kasih selalu menjadi teman terbaik. Teman-teman seangkatan, kakak-kakak maupun adik-adik angkatan Program Magister Manajemen UMY.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga amal ibadah yang bapak/ibu/saudara berikan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Amin.

Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Agustus 2015

Kurniatul Adawiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Lingkup Penelitian.....	5
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Hipotesis.....	30
2.4 Model Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek Penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37
3.3 Sumber Data.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	39
3.6 Uji Kualitas Instrumen.....	41
3.7 Analisis Data.....	42
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	48
4.2 Uji Kualitas Instrumen.....	51
4.3 Uji Asumsi SEM.....	54
4.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	59
4.5 Uji Model <i>Goodness Of Fit</i>	66
4.6 Uji Hipotesis.....	67
4.7 Pembahasan.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	76
Daftar Pustaka	77
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1.	Definisi Operasional dan Variabel	40
Tabel 3.2	Indeks Pengujian Kelayakan Model (<i>Goodness of Fit Indicates</i>).	47
Tabel 4.1	Profil Responden	50
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Setelah Dikeluarkan 4 Indikator.....	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Reabilitas	54
Tabel 4.5	Hasil Uji <i>Multivariate Outliers</i> Sebelum <i>Outliers</i> Dikeluarkan ...	55
Tabel 4.6	Hasil Uji <i>Multivariate Outliers</i> Sebelum <i>Outliers</i> Sesudah 1.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji <i>Multivariate Outliers</i> Sebelum <i>Outliers</i> Sesudah 2.....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji <i>Univariate Outliers</i>	56
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Data	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.11	Kategori Interpretasi	60
Tabel 4.12	Presentasi Jawaban Pada Variabel Keadilan Distributif Kompensasi	61
Tabel 4.13	Presentasi Jawaban Pada Variabel Komitmen Afektif Organisasi.....	62
Tabel 4.14	Presentasi Jawaban Pada Variabel Gaya Kepemimpinan	63
Tabel 4.15	Presentasi Jawaban Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.16	Kategori Variabel	65
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Goodness Of Fit Index</i>	66
Tabel 4.18	Hasil Uji Hipotesis	67

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Model Penelitian	36
Gambar 4.1 Grafik Presentasi Jawaban Pada Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.....	61
Gambar 4.2 Grafik Presentasi Jawaban Pada Variabel Komitmen Afektif Organisasi.....	62
Gambar 4.3 Grafik Presentasi Jawaban Pada Variabel Gaya Kepemimpinan.....	64
Gambar 4.4 Grafik Presentasi Jawaban Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 4.5 <i>Full</i> Model SEM.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Profil Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Sebelum Dikeluarkan
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Setelah Dikeluarkan (KA5,KA8,GK3,GK4)
- Lampiran 5 Amos (Reliabilitas)
- Lampiran 6 Excel Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji *Multivariate Outliers* Sebelum *Outlier* Dikeluarkan
- Lampiran 8 Hasil Uji *Multivariate Outliers* Setelah *Outlier* Dikeluarkan 1
- Lampiran 9 Hasil Uji *Multivariate Outliers* Setelah *Outlier* Dikeluarkan 2
- Lampiran 10 Hasil Uji *Univariate Outliers*
- Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 13 Frekuensi Tabel Keadilan Distributif Kompensasi (KD)
- Lampiran 14 Frekuensi Tabel Komitmen Afektif (KA)
- Lampiran 15 Frekuensi Tabel Keadilan Gaya Kepemimpinan (GK)
- Lampiran 16 Frekuensi Tabel Kepuasan Kerja (KK)
- Lampiran 17 *Goodness Of Fit Index*
- Lampiran 18 *Full Model SEM*
- Lampiran 19 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 20 Uji Normalitas 2

INTISARI

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Penelitian ini dilakukan di JNE Banten untuk menguji empat variabel yaitu keadilan distributif kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional sebagai eksogen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan komitmen afektif sebagai variabel endogen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Responden dalam penelitian ini sebanyak 130 orang yang terdiri seluruh karyawan tetap, kontrak dan *freelance*. Hasil penelitian menunjukkan keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Kata Kunci : Keadilan Distributif Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, JNE Banten.

ABSTRACT

Each of the organizations concerned towards the best performance that produced by a series of systems that apply in these organizations. Human resource management is one of the key factors to get the best performance, because in addition to addressing the issue of expertise, skills and human resource management are also obliged to establish employee behavior conducive to getting the best performance. This research was conducted in Banten JNE to test four variables i.e. Justice distributif compensation, transformational leadership style as exogenous, job satisfaction as an intervening variable and affective commitment as an endogenous variable. Technique of data analysis in this study uses the SEM (Structural Equation Modeling). The respondents in this study as many as 130 employees comprising the whole permanent employees, contract and freelance. The results showed a positive effect compensation distributif justice significantly to job satisfaction, affective commitment and leadership style of influential positive significantly to job satisfaction however does not affect the commitment of the affective. Job satisfaction does not influential significantly to affective commitment.

Keywords: Justice Distributif Compensation, Leadership Transformational Style, Job Satisfaction, Affective Commitment, JNE Banten