

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KOMITMEN
AFEKTIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP INTENSI
KELUAR**

**(Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan
Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)**

*THE EFFECT OF DISTRIBUTIVE JUSTICE COMPENSATION, AFFECTIVE
COMMITMENTS AND CONTINUANCE COMMITMENTS ON INTENSITY OUT
(Survey on Tasikmalaya District Civil Servants and Civil Registration Service
Offices and Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative
Office)*

SKRIPSI



Oleh:

Faisyal Achmad Maulana

20130410307

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KOMITMEN
AFEKTIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP INTENSI
KELUAR**

**(Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan
Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)**

*THE EFFECT OF DISTRIBUTIVE JUSTICE COMPENSATION, AFFECTIVE
COMMITMENTS AND CONTINUANCE COMMITMENTS ON INTENSITY OUT
(Survey on Tasikmalaya District Civil Servants and Civil Registration Service
Offices and Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative
Office)*

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh:

Faisyal Achmad Maulana

20130410307

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KOMITMEN
AFEKTIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP INTENSI
KELUAR**

**(Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan
Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)**

*THE EFFECT OF DISTRIBUTIVE JUSTICE COMPENSATION, AFFECTIVE
COMMITMENTS AND CONTINUANCE COMMITMENTS ON INTENSITY OUT
(Survey on Tasikmalaya District Civil Servants and Civil Registration Service
Offices and Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative
Office)*

Oleh:

FAISYAL ACHMAD MAULANA

20130410307

Telah Disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing:



Heru Kurnianto Tjahjono, Prof. Dr. MM.
NIP: 19710927200004143070

Tanggal 16 Maret 2019

SKRIPSI

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI, KOMITMEN
AFEKTIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP INTENSI
KELUAR**

**(Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan
Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)**

*THE EFFECT OF DISTRIBUTIVE JUSTICE COMPENSATION, AFFECTIVE
COMMITMENTS AND CONTINUANCE COMMITMENTS ON INTENSITY OUT
(Survey on Tasikmalaya District Civil Servants and Civil Registration Service
Offices and Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative
Office)*

Oleh:

FAISYAL ACHMAD MAULANA

20130410307

Skrripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal 16 Maret 2018

Yang terdiri dari:



Rini Juni Astuti, SE., M.Si
Anggota Penguji



Tri Maryati, SE., MM
Ketua Tim Penguji



Isthofaina Astuty, SE.,MSi
Anggota Penguji

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., Ak., CA.
NIK. 19731218199904 143 068

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Faisyal Achmad Maulana

NIM : 20130410307

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Intensi (Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana 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 disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya orang atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 16 Maret 2019

Materai, 6000,-



Faisyal Achmad Maulana

HALAMAN MOTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”.

- **(Q.S Al-Baqarah: 216)**

“Perkecilah dirimu, maka kau akan tumbuh lebih besar dari dunia. Tiadakan dirimu, maka jatidirimu akan terungkap tanpa kata-kata”.

❖ **Jalaludin Rumi**

“Kehidupan itu laksana lautan. Orang yang tiada berhati-hati dalam mengayuh perahu, memegang kemudi dan menjaga layar, maka karamlah ia digulung oleh ombak dan gelombang. Hilang di tengah samudera yangluas. Tiada akan tercapai olehnya tanah yang tepi”.

❖ **Buya Hamka**

“Budi pekerti adalah ‘juru bicara’ hati yang bersih”.

❖ **KH. Mustofa Bisri**

“Tidak penting apapun agama atau sukumu, kalau kamu bisa melakukan sesuatu yang baik untuk semua orang, mereka tidak akan pernah bertanya apa agamamu”.

❖ **KH. Abdurrahman Wahid**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas Rahmat dan Hidayah-Nya, Saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun karya tulis ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Ayah dan ibu saya H. Dedi Suspendi dan HJ. Wini yang tidak pernah putus memberikan do'a dan motivasi serta merawat saya sejak pertama kali membuka mata di dunia. Terima kasih untuk ayah dan ibu, berkat kerja keras dan belai lembut tanganmu yang senantiasa terus mengiringiku menapaki kehidupan ini. Maaf saya belum memberikan kebahagiaan serta menjadi apa yang kalian inginkan.
- ❖ Adik saya tercinta adinda Firda shafira Nurfadilla dan adinda Wilda Salsa Nuraziza yang selalu memberikan do'a kepada saya. Maaf untuk selama ini belum bisa menjadi seorang kakak yang baik dan menjadi panutan bagi kalian.
- ❖ Keluarga besar yang selalu memberikan dorongan semangat dan do'a untuk bisa menuntaskan kewajiban saya untuk menuntut ilmu
- ❖ Kekasih, Ertin Sugiarti yang terus memberikan semangat serta do'a untuk menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Kakak saya Adhitya RT yang selalu membantu saya untuk menyelesaikan naskah skripsi ini.
- ❖ Teman, sahabat, saudara seperjuangan Alm. Agung suryadi dan Alfin Nugraha Rojab, sosok yang menjadi saudara pada saat menimba ilmu di Yogyakarta. Terima kasih sudah menjadi teman, sahabat dan saudara yang baik dan semoga rasa tali persaudaraan ini akan terus berlanjut sampai kita dipertemukan lagi nanti.
- ❖ Sahabat seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu yang telah menjadi bagian dari hidup saya, terimakasih untuk kalian semua semoga kelak kita akan bisa berjumpa dan tetap menjalin persahabatan ini.
- ❖ Keluarga besar Wismo Guno dan Qnas kost, yang selalu memberi dukungan dan semangat.

ABSTRAK

Intensi keluar merupakan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, dampak dari intensi keluar dapat berupa penurunan kinerja organisasi dan biaya untuk rekrutmen dan pelatihan yang besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Intensi Keluar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 118. Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar, Keadilan Distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif dan Komitmen Berkelanjutan, Pengaruh Komitmen Afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Keluar dan Komitmen Berkelanjutan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Intensi Keluar. Pegawai yang Keadilan Distributif Kompensasinya terpenuhi maka akan memiliki Komitmen yang baik terhadap instansi dan akan mengurangi tingkat Intensi Keluar dari pegawai tersebut. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya harus menjaga Keadilan Distributif Kompensasi ini untuk menjaga Komitmen pegawai dan mengurangi tingkat Intensi Keluar pegawai.

Kata Kunci: Keadilan distributif kompensasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan intensi keluar

ABSTARCT

The intention is to get out of the employee's need to leave the organization, the impact of the exit intention can be from a decrease in the organization's budget and the cost of recruitment and training is large. The purpose of this study was to determine the effect of Distributive Justice Compensation for Affective Commitment and Continuance Commitment to Outgoing Intention. The research method used is quantitative research. The population of this study were all civil servants of the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency and the Office of Cooperatives of Small and Medium Enterprises and Manpower of Tasikmalaya Regency which numbered 118. The analytical tool used is the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that Distributive Compensation Justice has a negative and significant effect on Outgoing Intention, Distributive Justice compensation has a positive and significant effect on Affective Commitment and Continuous Commitment, The Effect of Affective Commitment has negative and significant effect on Outgoing Intention and Continuous Commitment which has no significant negative effect on Outgoing Intention . Employees whose Distributive Justice Compensation is fulfilled will have a good Commitment to the agency and will reduce the level of Intentions from the employee. The Tasikmalaya Regency Population and Civil Registration Office and the Tasikmalaya Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Office must maintain this Distributive Compensation Justice to Safeguard Employee Commitments and reduce the level of employee Exit.

Keywords: Distributive justice compensation, affective commitment, ongoing commitment, and exit intention

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikah rahmat, karunia dan kemudahan dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi, Komitmen Afektif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Intensi Keluar (Survei pada Pegawai Negeri Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya)”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil judul ini dengan harapan dapat memberikan masukan pada instansi dalam pengambilan kebijakan instansi dan memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Rizal Yahya, SE., M.Sc., Ph.D., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Ibu Retno Widowati, PA., M.Si., Ph.D. Selaku Ketua Program Studi Manajemen telah memberikan Petunjuk, bimbingan kemudahan dan kesabaran yang luar biasa selama penulis menyelesaikan studi.

3. Bapak Heru Kurnianto Tjahjono, Prof. Dr. MM. yang penuh kesabaran telah memberikan masukan dan bimbingan selama proses penyelesaian karya tulis ini.
4. Ayah dan ibu serta saudara-saudara dan teman-teman yang telah memberikan dorongan dan perhatian kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.

Yogyakarta, 16 Maret 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Keadilan Distributif Kompensasi	8
2. Komitmen Organisasional	16
3. Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	20
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Turunan Hipotesis	29
D. Model Penelitian.....	33
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
A. Metode Penelitian.....	35

B. Obyek dan Subyek Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Definisi Operasional Variabel.....	38
G. Uji Kualitas Instrumen	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas.....	42
H. Teknik Analisis.....	43
BAB IV	50
HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Profil Objek Penelitian.....	50
1. Visi dan Misi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya	52
2. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya	54
B. Analisis Statistik Deskriptif	56
1. Karakteristik Responden Penelitian	56
2. Statistik Deskriptif Variabel	61
C. Hasil Analisis Data Penelitian.....	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
2. Kausalitas Antar Variabel	67
D. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Intensi Keluar ...	82
2. Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif dan Berkelanjutan	83
3. Pengaruh Komitmen Afektif dan Berkelanjutan Terhadap Intensi Keluar	84
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
C. Keterbatasan.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90

LAMPIRAN..... 93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2. Goodness Of Indeks.....	49
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL).....	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja (DISKOPUKMNAKER).....	58
Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Keadilan Distributif Kompensasi.....	61
Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Komitmen Afektif.....	61
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Komitmen Berkelanjutan.....	62
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Intensi Keluar.....	63
Tabel 4.7. Uji Validitas.....	64
Tabel 4.8. Nilai Loading Factor.....	64
Tabel 4.9. Bangunan Model Teoritis.....	68
Tabel 4.10. Nilai <i>Critical Ratio Confirmatory Factor Analysis</i>	73
Tabel 4.11. Normalitas data dengan SEM.....	75
Tabel 4.12. <i>Univariate Outliers</i>	76
Tabel 4.13. <i>Standarized Regression Weight</i> untuk Uji Hipotesis.....	79
Tabel 4.14. Indeks pengujian kelayakan model (<i>goodness-of-fit index</i>).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian.....	33
Gambar 4.1. Struktur organisasi Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil KabupatenTasikmalaya.....	54
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja KabupatenTasikmalaya.....	55
Gambar 4.3. path diagram hubungan kausalitas variabel penelitian.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	95
Lampiran 3. Uji Kualitas Instrumen.....	97
Lampiran 4. Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	99