

**PENGARUH KONFLIK HUBUNGAN DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE*
TERHADAP KEADILAN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI POLITIK
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KETERIKATAN
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kepulauan Mentawai)**

TESIS



Oleh

**DERMIN
1810018212028**

**MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2021

**PENGARUH KONFLIK HUBUNGAN DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE*
TERHADAP KEADILAN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI POLITIK
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN KETERIKATAN
PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kepulauan Mentawai)**

TESIS



**Oleh
DERMIN
1810018212028**

**MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2021

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh Konflik Hubungan Dan *Leader Member Exchange* Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Moderasi”**

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibuk Dr. Hj. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M, selaku Dekan dan Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Bung Hatta
2. Bapak Dr. Akmal, S.E, M.Si, sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Sefnedi, SE, MM, Ph.D, sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta fikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis dan pendidikan di Program Pasca sarjana Universitas Bung Hatta Padang.
4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pasca

Sarjana Universitas Bung Hatta Padang.

5. Keluarga tercinta penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu member semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 29 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terimakasih.

Padang, 19 Maret 2021
Penulis,

Dermin

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Keadilan Organisasi.....	3
Tabel 3.2 Karakteristik Responden.....	38
Tabel 3.3 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	42
Tabel 3.4 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	45
Tabel 3.5 Kriteria <i>R square</i>	46
Tabel 3.6 Kriteria <i>Q Square</i>	47
Tabel 3.7 Tipe Pengujian Mediasi	48
Tabel 3.8 Pengujian Moderasi	49
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	50
Tabel 4.2 Profil Responden.....	51
Tabel 4.3 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 1	54
Tabel 4.4 Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> Tahap 2.....	55
Tabel 4.15 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	64
Tabel 4.16 <i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	65
Tabel 4.17 Keadilan Organisasi	67
Tabel 4.18 Persepsi Politik Organisasi	68
Tabel 4.19 Konflik Hubungan.....	69
Tabel 4.20 Leader Member Exchange	70
Tabel 4.21 Keterikatan Pegawai	71
Tabel 4.22 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	72
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis	74
Tabel 4.24 Efek Mediasi	77
Tabel 4.25 Efek Moderasi.....	78

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Literatur	10
2.1.1 Keadilan Organisasi	10
2.1.2 Persepsi Politik Organisasi	15
2.1.3 Konflik Hubungan	19
2.1.4 <i>Leader Member Exchange</i>	24
2.1.5 Keterikatan Pegawai	27
2.2 Pengembangan Hipotesis	31
2.2.1 Pengaruh Konflik Hubungan terhadap Keadilan Organisasi	31
2.2.2 Pengaruh Konflik Hubungan terhadap Persepsi Politik Organisasi	31
2.2.3 Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap Keadilan Organisasi.....	32
2.2.4 Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> terhadap Persepsi Politik Organisasi	32

2.2.5 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi terhadap Keadilan Organisasi.....	33
2.2.6 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi memediasi Hubungan antara Konflik hubungan terhadap Keadilan Organisasi.....	32
2.2.7 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi memediasi hubungan antara <i>Leader Member Exchange</i> terhadap Keadilan Organisasi.....	34
2.2.8 Pengaruh Keterikatan pegawai memoderasi pengaruh antara Konflik Hubungan terhadap Keadilan Organisasi.....	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3 Jenis Data	39
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.3.1. Keadilan Organisasi	39
3.3.2 Persepsi Politik Organisasi	39
3.3.3 Konflik Hubungan	40
3.3.4 <i>Leader Member Exchange</i>	40
3.3.5. Keterikatan Pegawai	41
3.4 Pengukuran Variabel.....	41
3.5 Teknik Analisa Data	42
3.5.1 <i>Measurement Model Assessment</i>	43
3.5.2 Analisis Deskriptif	44
3.5.3 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	45
3.5.4 <i>Structural Model Assessment</i>	47
3.5.4.1 Efek Mediasi.....	48
3.5.4.2 Efek Moderator.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Distribusi Kuesioner	50
4.1.2 Profil Responden.....	51
4.2 <i>Measurement Model Assessment</i>	53
4.2.1 <i>Convergent Validity</i>	53
4.2.1.1 Variabel Keadilan Organisasi.....	54
4.2.1.2 Variabel Persepsi Politik Organisasi	55
4.2.1.3 Variabel Konflik Hubungan	57
4.2.1.4 Variabel Leader Member Exchange.....	60
4.2.1.5 Variabel Keterikatan Pegawai	62
4.2.2 <i>Discriminant Validity</i>	65
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	67
4.3.1 Keadilan Organisasi.....	67
4.3.2 Persepsi Politik Organisasi	68
4.3.3 Konflik Hubungan	70
4.3.4 Leader Member Exchange	70
4.3.5 Keterikatan Pegawai	72
4.4 <i>R square dan Q square</i>	73
4.5 Uji Hipotesis	74
4.5.1 <i>Structural Model Assessment</i>	74
4.6 Pembahasan.....	80
4.6.1 Pengaruh Konflik Hubungan terhadap Keadilan Organisasi	80
4.6.2 Pengaruh Konflik Hubungan terhadap.....	
Persepsi Politik Organisasi	81
4.6.3 Pengaruh Leader Member Exchange terhadap	
Keadilan Organisasi.....	82
4.6.4 Pengaruh Leader Member Exchange terhadap	
Persepsi Politik Organisasi	82
4.6.5 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi terhadap	

Keadilan Organisasi.....	83
4.6.6 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi memediasi hubungan antara Konflik Hubungan terhadap Keadilan Organisasi	84
4.6.7 Pengaruh Persepsi Politik Organisasi memediasi hubungan antara Leader Member Exchange terhadap Keadilan Organisasi.....	85
4.6.8 Pengaruh Keterikatan Pegawai memoderasi hubungan antara Konflik Hubungan terhadap Persepsi Politik Organisasi	86

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	88
5.2 Implikasi Penelitian	89
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA