

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa  
Kabupaten Dharmasraya)**

**TESIS**



**Ridhani  
NPM.1710018212037**

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian  
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIDHANI  
NPM : 1710018212037  
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi : Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Dharmasraya)”**.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, Februari 2020  
Penulis,



RIDHANI  
NPM.1710018212037

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Dharmasraya)”.

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

1. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, dan Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si selaku penguji dalam sidang thesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga dan Istri tercinta beserta kakak dan adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 26 Program Studi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

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, terima kasih.

Padang, 18 Februari 2020  
Penulis,

Ridhani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kajian Literatur .....	15
2.1.1. Teori Pertukaran Sosial .....	15
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	17
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	20
2.1.4. Keadilan Organisasi .....	24
2.1.5. Kepercayaan Organisasi .....	26
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	28
2.2.1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi .....	28
2.2.2. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi ..	29
2.2.3. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja .....	30
2.2.4. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	31
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	32
2.2.6. Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi .....	33
2.2.7. Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi .....	34
2.3. Karangka Konseptual.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Populasi, Sampel dan Metode Penarikan Sampel .....	37
3.1.1 Objek dan Populasi .....	37
3.1.2 Metode sensus.....	38
3.2 Jenis dan metode pengumpulan data .....	38
3.2.1. Jenis Data .....	38

3.2.2. Metode pengumpulan Data.....	39
3.3 Jenis, Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	40
3.3.1. Defenisi Operasional Variabel.....	40
3.3.1.1. Keadilan Organisasi .....	40
3.3.1.2. Kepercayaan Organisasi .....	40
3.3.1.3. Kepuasan Kerja .....	41
3.3.1.4. Komitmen Organisasi.....	41
3.3.2. Pengukuran Variabel .....	42
3.4. Metode Analisis Data.....	43
3.4.1. <i>Measurement Model Assesment</i> .....	43
3.4.1.1. <i>Convergent Validity</i> .....	44
3.4.1.2. <i>Discriminant Validity</i> .....	44
3.4.2. Analisis Deskriptif .....	45
3.4.3. <i>R-Square dan Q-Square</i> .....	47
3.4.4. <i>Structural Model Assesment</i> .....	49
3.4.5. Efek Mediasi.....	49
<b>BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Distribusi Kuesioner .....	51
4.1.2 Deskripsi Responden .....	53
4.1.3 <i>Measurement Model Assesment</i> .....	56
4.1.3.1 <i>Convergen Validity</i> .....	57
4.1.3.2. <i>Discriminant validity</i> .....	65
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel .....	68
4.1.4.1 Keadilan Organisasi .....	68
4.1.4.2 Kepercayaan Organisasi .....	71
4.1.4.3 Kepuasan Kerja .....	74
4.1.4.4 Komitmen Organisasi.....	79
4.1.5 <i>R Square dan Q Square</i> .....	83
4.1.6 <i>Structural Model Assessment</i> .....	86
4.2 Pembahasan.....	90
4.2.1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	91
4.2.2. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi .....	96
4.2.3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	102
4.2.4. Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	106
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	112
4.2.6. Peran Kepuasan Kerja sebagai mediasi antara Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi .....	118
4.2.7. Peran Kepuasan Kerja sebagai mediasi antara Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi .....	124
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	132
5.2 Implikasi Penelitian.....	133
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran .....	136
DAFTAR PUSTAKA .....	139
LAMPIRAN .....	147

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi .....	7
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Menurut Kategori Pekerjaan .....	38
Tabel 3.2	Kategori Penilaian Pertanyaan .....	42
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) .....	47
Tabel 3.4	Kriteria <i>R square</i> dan <i>Q square</i> .....	48
Tabel 3.5	Tipe Pengujian Mediasi .....	50
Tabel 4.1	Hasil Penyebaran Kuesioner.....	51
Tabel 4.2	Profil Responden Penelitian .....	53
Tabel 4.3	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 1) Keadilan Organisasi.....	57
Tabel 4.4	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 2) Keadilan Organisasi .....	58
Tabel 4.5	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 1) Kepercayaan Organisasi .....	59
Tabel 4.6	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 2) Kepercayaan Organisasi .....	60
Tabel 4.7	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 1) Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 4.8	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 2) Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 4.9	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 1) Komitmen Organisasi .....	63
Tabel 4.10	Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i> (Tahap 2) Komitmen Organisasi .....	64
Tabel 4.11	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Fornell Larcker Criterion</i> .....	65
Tabel 4.12	<i>Discriminant validity</i> dengan Metode <i>Cross loading</i> .....	67
Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Keadilan Organisasi .....	69
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Kepercayaan Organisasi .....	72
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	75
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	80
Tabel 4.17	<i>R Square dan Q Square</i> .....	84
Tabel 4.18	Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 4.1 <i>Structural Model Assesment</i> .....	87



## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran I	Kuesioner Penelitian.....	147
Lampiran II	Tabulasi Data.....	156
Lampiran III	Demografi Responden.....	164
Lampiran IV	<i>Measurement Model Assessment</i> .....	166
Lampiran V	Analisis Deskriptif Variabel .....	173
Lampiran VI	Hasil Penghitungan <i>Blindfolding</i> .....	181
Lampiran VII	<i>Structural Model Assessment</i> .....	182