

**PENGARUH PENJADWALAN DIRI TERHADAP KEADILAN  
ORGANISASI DAN SIKAP KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
PERTUKARAN PEMIMPIN-ANGGOTA DI PT. MUTIARA  
AGAM KABUPATEN AGAM**

**SKRIPSI**



**OLEH  
MEIVIANA MUSTIKA  
(1810011211034)**

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi***

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
KOTA PADANG  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

### TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Meiviana Mustika

Npm : 1810011211034

Program Studi : Strata Satu(S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Penjadwalan Diri terhadap Keadilan Organisasi dan Sikap Kerja dimediasi oleh Pertukaran Pimpinan Anggota Di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari Rabu, 27 Juli 2022.

Disetujui oleh,

Pembimbing



Dr. Akmal, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dr. Erni Febriana Harahap, SE., M.Si

**PENGARUH PENJADWALAN DIRI TERHADAP KEADILAN ORGANISASI  
DAN SIKAP KERJA YANG DIMEDIASI OLEH PERTUKARAN PEMIMPIN-  
ANGGOTA DI PT. MUTIARA AGAM KABUPATEN AGAM**

**<sup>1</sup>Meiviana Mustika, <sup>2</sup>Dr. Akmal, S.E., M.Si.**  
**Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**  
**Email: [MeivianaMustika07@gmail.com](mailto:MeivianaMustika07@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penjadwalan Diri Terhadap Keadilan Organisasi Dan Sikap Kerja Yang Dimediasi Oleh Pertukaran Pemimpin-Anggota Di Pt. Mutiara Agam Kabupaten Agam. Sampel pada penelitian ini 241 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience* sampling. Data yang digunakan adalah data sekunder. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji hipotesis menggunakan aplikasi SEM-PLS untuk membuktikan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa Penjadwalan Diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi, Penjadwalan Diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pertukaran Pimpinan Anggota, Penjadwalan Diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Sikap Kerja, Pertukaran Pimpinan Anggota berpengaruh dan signifikan terhadap Keadilan Organisasi, Pertukaran Pimpinan Anggota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Sikap Kerja, dan Pertukaran Pimpinan Anggota tidak berpengaruh positif dan tidak memediasi hubungan antara Penjadwalan Diri dan Keadilan Organisasi, dan Pertukaran Pimpinan Anggota tidak berpengaruh positif dan tidak memediasi hubungan antara Penjadwalan Diri dan Keadilan Organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam.

***Kata Kunci: Penjadwalan Diri, Keadilan Organisasi, Pertukaran Pimpinan Anggota, Sikap Kerja***

**PENGARUH PENJADWALAN DIRI TERHADAP KEADILAN ORGANISASI  
DAN SIKAP KERJA YANG DIMEDIASI OLEH PERTUKARANPEMIMPIN-  
ANGGOTA DI PT. MUTIARA AGAM KABUPATEN AGAM**

**<sup>1</sup>Meiviana Mustika, <sup>2</sup>Dr. Akmal, S.E., M.Si.  
Department of Management, Faculty of Economics and Business,  
BungHatta University Email: [Meiviana Mustika07@gmail.com](mailto:MeivianaMustika07@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of self-scheduling on organizational justice and work attitudes mediated by leader-member exchange at Pt. Mutiara Agam, Agam Regency. The sample in this study was 241 respondents. The sampling technique used was convenience sampling. The data used is secondary data. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis. Hypothesis testing using the SEM-PLS application to prove the effect of the independent variable with the dependent variable. The results of hypothesis testing found that Self-Scheduling had a negative and significant effect on Organizational Justice, Self-Scheduling had a negative and significant effect on Member Leadership Exchange, Self-Scheduling had a negative and significant effect on Work Attitudes, Member Leadership Exchanges had a significant and negative effect on Organizational Justice, and Member Leadership Exchanges had an effect on negative and significant effect on Work Attitudes, and Leadership Member Exchange did not have a positive effect and did not mediate the relationship between Self-Scheduling and Organizational Justice, and the Exchange of Leadership Members did not have a positive effect and did not mediate the relationship between Self-Scheduling and Organizational Justice at PT. Mutiara Agam Tiku, Agam Regency.*

**Keywords:** *Self-Scheduling, Organizational Justice, Member Leadership Exchange, Work Attitude*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB IILANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.2. Pengembangan Hipotesis.....	25
2.2.1. Pengaruh Penjadwalan Diri Terhadap Keadilan Organisasi.....	25
2.2.2. Pengaruh Penjadwalaln Diri Terhadap Pertukaran Anggota – Pimpinan	27
2.2.3. Pengaruh Penjadwalaln Diri Terhadap Sikap Kerja (work attitude)....	28
2.2.4. Pengaruh Pertukaran Anggota – Pimpinan Terhadap Keadilan	
Organisasi.....	29
2.2.5. Pengaruh Pertukaran Anggota Pimpinan Terhadap Sikap Kerja.....	29
2.2.6. Pertukaran Anggota – Pimpinan Memediasi Hubungan antara	
Penjadwalan Diri dan Keadilan Organisasi.....	30
2.2.7. Pertukaran Anggota – Pimpinan Memediasi Hubungan antara	
Penjadwalan Diri dan Sikap Kerja.....	30
2.3. Kerangka Konseptual / kerangka Berpikir.....	31
<b>BAB IIIMETODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1. Objek Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel.....	32
3.3. Teknis Pengumpulan Data.....	33
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	35
3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
3.5.1. Keadilan Organisasi.....	35
3.5.2. Penjadwalan Diri.....	35
3.5.3. Pertukaran Pimpinan - Anggota.....	36
3.5.4. Sikap Kerja ( <i>Turnover</i> Intention).....	36

3.6.	Metode Analisis Data.....	37
3.6.1.	Analisis Deskriptif .....	37
3.6.2.	<i>Measurement Model Assesment (MMA)</i> .....	38
3.6.3.	<i>Convergent Validity</i> .....	39
3.6.4.	<i>Discriminant Validity</i> .....	39
3.6.5.	<i>R Square &amp; Q Square</i> .....	40
3.6.6.	<i>Structural Model Assesment (SMA)</i> .....	41
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1.	Hasil penelitian .....	43
4.2.	Tingkat Responden Penelitian .....	43
4.3.	Profil Responden .....	44
4.4.	Analisis Deskriptif Variabel.....	45
4.5.	<i>Measurement Model Assesment (MMA)</i> .....	51
4.5.1.	<i>Convergent Validity</i> .....	51
4.5.2.	<i>Discriminant Validity</i> .....	58
4.5.3.	<i>Heterotrait-Monotrait (HTMT) Ratio</i> .....	61
4.5.4.	<i>R Square &amp; Q Square</i> .....	62
4.6.	<i>Structure Model Assesment (SMA)</i> .....	64
4.7.	Pembahasan .....	68
4.7.1.	Pengaruh Penjadwalan Diri Terhadap Keadilan Organisasi .....	68
4.7.2.	Pengaruh Penjadwalan Diri Terhadap Pertukaran Pimpinan Anggota .....	70
4.7.3.	Pengaruh Penjadwalan Diri Terhadap Sikap Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	71
4.7.4.	Pertukaran Pimpinan Anggota Terhadap Keadilan organisasi.....	72
4.7.5.	Pertukaran Pimpinan Anggota Terhadap Sikap Kerja .....	74
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>76</b>
5.1.	Kesimpulan.....	76
5.2.	Implikasi Penelitian .....	77
5.3.	Keterbatasan & Saran Penelitian .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>79</b>