

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN
LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan Universitas Swasta di Provinsi Bengkulu)**



TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Pada Program Magister Manajemen
Universitas Diponegoro**

Disusun Oleh:

**ANSORI FAZJERIN
NIM : 12010116420140**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwatesis berjudul :

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN *LEADER-MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan Universitas Swasta diProvinsi Bengkulu)**

Yang disusun oleh Ansori Fazjerin, NIM 12010116420140
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Desember 2018
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing,

Dr. Suharnomo, S.E, M.Si

Semarang, 26 Desember 2018
Universitas Diponegoro
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Ketua Program

Dr. Susilo Toto Raharjo, S.E.,M.T

ABSTRACT

Job performance is the key to the success of an organization. High job performance will make an increase in the performance of the company or the organization itself. Therefore, it is important for the leaders to oversee job performance and also to pay attention to the acquisition of employees so they are more motivated to work. This study looks at job performance in terms of organizational justice (distributive, procedural, and interactional) and leader-member exchange, which is received by employees. In this research, a questionnaire was distributed to 270 administrative staff of private universities in Bengkulu province, with data returning as many as 150 questionnaires, and 129 of those questionnaires could be processed. The data is then processed using SEM (Standard Equation Modeling) with Amos 24 software.

The results showed that distributive justice, procedural justice and interactional justice and leader-member exchange had a significant effect on affective commitment. Interactional justice and leader-member exchange had a significant effect on job performance, as well as affective commitment also had a significant effect on job performance. Distributive and procedural justice, however, did not have a significant effect on job performance.

Keywords: *Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Leader-Member Exchange, Affective Commitment, and Job Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah kunci dari berhasilnya suatu organisasi, kinerja karyawan yang tinggi akan membuat peningkatan pada kinerja perusahaan atau organisasi, oleh karena itu penting bagi atasan untuk mengawasi kinerja karyawan, dan atasan juga harus memperhatikan perolehan yang didapat karyawan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja. Penelitian ini melihat kinerja karyawan dari sisi keadilan organisasional (distributif, prosedural, dan interaksional), dan *leader-member exchange*, yang diterima oleh karyawan. Dalam Penelitian yang dilakukan ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada 270 karyawan administrasi universitas swasta di provinsi Bengkulu, dengan data yang kembali sebanyak 150 kuesioner, dan yang dapat diolah sebanyak 129 kuesioner, data kemudian diolah menggunakan SEM (*Standard Equation Modeling*) dengan software Amos 24.

Hasil menunjukkan bahwa Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional serta *leader-member exchange* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, keadilan interaksional dan *leader-member exchange* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan komitmen afektif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keadilan distributif dan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kata Kunci : Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional, *Leader-Member Exchange*, Komitmen Afektif, dan Kinerja Karyawan.