

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara *Leader-Member Exchange* dan Kepuasan Kerja melalui keadilan organisasi di PT YAMAHA MOTOR KENCANA INDONESIA JAKARTA. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menurut Lee (2000) meliputi variabel bebas (X) yaitu *Leader-Member Exchange*, variabel moderator (Z) yaitu Keadilan organisasi yang terdiri dari keadilan distribusi (Z1) dan keadilan prosedur (Z2), sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikatnya (Y).

Untuk menjawab permasalahan serta hipotesis penelitian, maka hasil dari dilakukannya pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan nilai CR (*Critical Ratio*) untuk hipotesis pertama sebesar 2,987. Nilai CR ini lebih besar dari 1,96 sedangkan berdasarkan parameter signifikansi diperoleh 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan Nilai standardizanya adalah 0,456 bernilai positif yang menunjukkan perubahan yang searah dari LMX terhadap keadilan distribusi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *leader-member exchange* dan keadilan distribusi.
2. Nilai CR (*Critical Ratio*) untuk hipotesis kedua sebesar 3,703. Nilai CR ini lebih besar dari 1,96 sedangkan berdasarkan parameter signifikansi diperoleh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai standardizanya adalah 0,536 bernilai positif yang menunjukkan perubahan yang searah dari LMX terhadap keadilan prosedur. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara *leader-member exchange* dan keadilan prosedur.
3. Hipotesis ketiga memiliki nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 4,764. Nilai CR ini lebih besar dari 1,96 sedangkan berdasarkan parameter signifikansi diperoleh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai standardizanya adalah 0,325 bernilai positif yang menunjukkan perubahan yang searah dari keadilan distribusi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara keadilan distribusi dan kepuasan kerja.
4. Hipotesis keempat memiliki nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 7,446. Nilai CR ini lebih besar dari 1,96 sedangkan berdasarkan parameter signifikansi diperoleh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai standardizanya adalah 0,535 bernilai positif yang menunjukkan perubahan yang searah dari keadilan prosedur terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh antara signifikan keadilan prosedur dan kepuasan kerja.
5. Hipotesis kelima nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 4,229. Nilai CR ini lebih besar dari 1,96 sedangkan berdasarkan parameter signifikansi diperoleh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai standardizanya adalah 0,331 bernilai positif yang menunjukkan perubahan yang searah dari LMX terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara *leader-member exchange* dan kepuasan kerja.