

JURNAL RISKY ANDRIANTO 162010200202.pdf *by*

Submission date: 16-Sep-2020 01:46PM (UTC+0700)

Submission ID: 1388378663

File name: JURNAL RISKY ANDRIANTO 162010200202.pdf (715.03K)

Word count: 3099

Character count: 19172

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Risky Andrianto
NIM : 162010200202
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompetensi , kepuasan kerja dan kompensasi

TELAH:

¹ Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun, tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Mengetahui,

Sidoarjo, 26 Agustus 2020

Pembimbing

Slamet Harjatno, SE., MM

Risky Andrianto

0710066001

162010200202





PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada PT. KAI)

Risky Andrianto *¹⁾, Slamet Harjatno *²⁾

Program Studi Manajemen, Indonesia

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Riskyandrianto@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of transformational leadership style, organizational culture, and competence on job satisfaction with compensation as an intervening variable. This research is a descriptive study using quantitative methods. The sample used in this study amounted to 95 respondents using a saturated sampling method. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. This study uses SEM analysis.

Based on the results of research with a hypothesis testing variables transformational leadership style, organizational culture, and competence on job satisfaction with compensation as an intervening variable. From the PLS test results, it is known that transformational leadership style has a direct effect on job satisfaction, Organizational Culture has a direct effect on job satisfaction, Competence has a direct effect on job satisfaction, Transformational leadership style has a direct effect on Compensation, Organizational Culture has a direct effect on Compensation, Competence has a direct effect on Compensation and Transformational leadership style, organizational culture and competence have an effect on job satisfaction through compensation.

Keywords: transformational leadership style, organizational culture, competence, compensation and job satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervensi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Penelitian ini menggunakan analisis SEM.”

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervensi. Dari hasil uji PLS diketahui bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja dengan, Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada Kompensasi, Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung pada Kompensasi, Kompetensi berpengaruh secara langsung pada Kompensasi dan Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompetensi Kepuasan kerja dan Kompensasi

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, membuat sumber daya manusia tragatikan perannya. Persahaan dituntut agar senantiasa menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset besar suatu perusahaan. Persaingan antar perusahaan pun kianulus, dimana perusahaan berlomba-lomba memberikan apapun yang diinginkan karyawan guna mencapai satu kepuasan karyawan.

Sama saat ini, kepuasan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diauti namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena kepuasan karyawan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, kepuasan karyawan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepuasan karyawan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Menurut Moehriono (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan moder. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu dituntut untuk membuat

repositining peran sumber daya manusia yang pada dasarnya adalah merupakan transformasi peran menuntut kemampuan, cara kerja, cara berpikir, dan peran baru dari seluruh komponen sumber daya manusia. Di sini setiap organisasi harus lebih mensejahterakan anggotanya agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi anggota organisasinya agar apa yang dicita-citakan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk suatu keunggulan bersaing, perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada agar dapat bertahan dan memiliki kepuasan karyawan yang tinggi

Menurut Hasbuan (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah sikap emosional menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja penting untuk dipenuhi oleh perusahaan karena keinginan karyawan dapat terwujud serta tujuan perusahaan tercapai. Menurut Reza Dwiharta, salah satu karyawan PT. PP sebuah perusahaan jasa (dikutip dari Portalhr.com) menyatakan bahwa kepuasan kerja salah satunya mempengaruhi kehadiran karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih jarang absen ketimbang mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Mith, Kendal dan Huli dalam Bavenda, J. (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisinya, tempat kerjanya dan sebagainya.

Kepemimpinan dalam penelitian Hersey dan Blanchard (1988) adalah poses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang diancam sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat diaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Selain itu, pemimpin inilah yang secara tidak langsung mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Adanya budaya

organisasi yang kondusif akan membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2016), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang baik adalah terdapatnya kompetensi individu yang baik.

II. METODE

3 2.1 PENDEKATAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi, pelatihan, dan stress kerja terhadap variabel prestasi kerja melalui variabel lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandas pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data utamanya.

2.2 RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di salah satu perusahaan di PT Kereta Api Indonesia

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi berjumlah 80 orang.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dengan skala numerik (angka) dan diolah dengan menggunakan rumus – rumus statistik dan *software SPSS*[5]. Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari[6] dan sumber data sekunder, merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh penelitian dari subjek penelitian

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

2.5 Teknik Analisis

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan syarat uji asumsi klasik, dengan bantuan *software PLS*

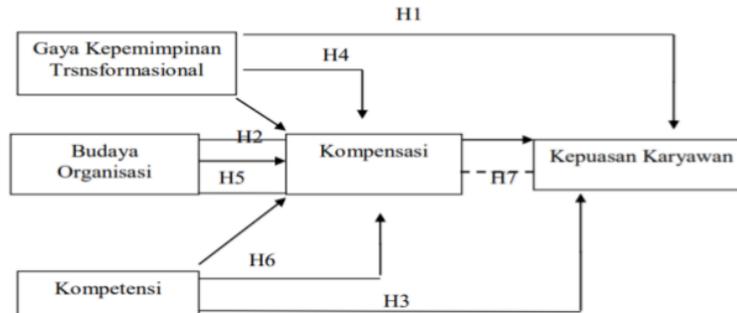
2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

2.7 Teknik Analisis

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan syarat uji asumsi klasik, dengan bantuan *software SPSS (Statistical Program for Social Science) 25.0* Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis **SEM-PLS**. **SEM-PLS** digunakan pada penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai *soft modeling*

2.8 Kerangka Konseptual



2.9 Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja

H2 : Budaya organisasi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja

H3 : Kompetensi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada kompensasi

H5 : Budaya organisasi berpengaruh secara langsung pada kompensasi

H6 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada kompensasi

H7 : Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi

III. PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

1. CONVERGENT VALIDITY

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

TABEL 4.1
Outer Loading

Varibel	Indikator	Outer Loading
GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL	X1.1	0.787
	X1.2	0.840
	X1.3	0.872
	X1.4	0.806
	X2.1	0.751

BUDAORGAISASI	X2.2	0.910
	X2.3	0.867
	X3.4	0.851
KOPETENSI	X3.1	0.633
	X3.2	0.865
	X3.3	0.866
	X3.4	0.740
KEPUASA ERJA	Y1.1	0.758
	Y1.2	0.729
	Y1.3	0.830
	Y1.4	0,765
KOPENSASI	Z1.1	0.699
	Z1.2	0.670
	Z1.3	0.640
	Z1.4	0.699

Beraskan saja data dalam tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergen validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Discriminant Validity

Bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.² Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

TABEL 4.2
Cross Loading

Indikator	variabel				
	X1	X2	X3	Y1	Z1
X1.1	0.787	0.385	0.444	0.439	0.453
X1.2	0.840	0.564	0.617	0.626	0.629
X1.3	0.872	0.555	0.600	0.530	0.539
X1.4	0.806	0.375	0.515	0.460	0.468
X2.1	0.492	0.751	0.513	0.430	0.021
X2.2	0.417	0.910	0.510	0.563	0.553
X2.3	0.581	0.867	0.597	0.524	0.524
X2.4	0.494	0.865	0.547	0.675	0.668
X3.1	0.414	0.410	0.633	0.325	0.332
X3.2	0.595	0.459	0.865	0.593	0.600

X3.3	0.647	0.603	0.866	0.508	0.519
X3.4	0.370	0.536	0.740	0.366	0.369
Y1.1	0.546	0.417	0.586	0.758	0.788
Y1.2	0.448	0.579	0.527	0.729	0.723
Y1.3	0.600	0.535	0.404	0.830	0.724
Y1.4	0.351	0.466	0.318	0.765	0.749

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.

TABEL 4.3
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.684
Budaya Organisasi	0.723
Kompetensi	.612
Kepuasan Kerja	0.595
Kompensasi	0.596

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan agian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

TABEL 4.4
Composite Reliability

Variabel	<i>composite reliability</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.896
Budaya Organisasi	0.92
Kompetensi	0.861

Kepasan Kera	0.854
Kompensasi	.855

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach alpha* apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

TABEL 4.5
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
aya Kepemimpinan Transformasional	0.847
udaya Organisasi	0.872
Kompetensi	0.786
kepuasan Kerja	0.774
Kompensasi	0.774

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 4.5, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

C. Evaluasi *inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

1. Uji *Path Coefficient*

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh X1 terhadap Z1 sebesar 0.7788. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah X2 terhadap Z1 sebesar 0.382, pengaruh terbesar ketiga adalah X2 terhadap Y sebesar 0.355 dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh X1 terhadap Z1 sebesar 0.154.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

2. Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan program SmartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

TABEL 4.6
NILAI R-SQUARE

Variabel	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0.539
Kompetensi	0.527

Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data.

Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.539) \times (1 - 0.527)] \\
 &= 1 - (0.461 \times 0.472) \\
 &= 1 - 0.217792 \\
 &= 0.782208
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.782208. Hal ini menunjukkan besarnya ragam dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 78.22%. Sedangkan sisanya sebesar 21.78% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3. Uji Hipotesis

diterima apabila nilai *P-values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inferensial*:

TABEL 4.7
T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Pengaruh	<i>T-statistic</i>	<i>P-Values</i>	Hasil
1	Gay kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja	.132	0.038	Diterima
2	Udaya organisasi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja	3.462	0.01	Diterima
3	Kompetensi berpengaruh secara langsung pada kepuasan kerja	0.865	0.03	Diterima

4	Gayakeimpinan trasformasional brpengaruh secara langsung ompensasi	0.816	0.041	Diterima
5	Bdaya Organisasi berpengaruh secara lngsung kopensasi	0.172	0.032	Diterima
6	Kmpetensi berpengaruh Secara langsung kmpensasi	1.185	0.02	Diterima
7	Gaa kepemimpinan transformasional,budaa organisasi dan kometensi berengaruh terhadap kpuasan kerja melalui kopensasi	5.086	0.000	Diterima

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Variabel Kompetensi (X3) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).
4. Variabel Gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kompetensi (Z).
5. Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kompetensi (Z).
6. Variabel Kompetensi (X3) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap variabel terikat yaitu kompetensi (Z).
7. Variabel Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

3

UCAPA TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan teman-teman yang selalu membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi

REFERENSI

- [1] Rayadi. 2012. Faktor sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal Eksos*. 8 (2) pp: 114-119.
- [2] Bsro, Muhamad. 2018. *Teri – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Perama. Penerbit Prenamedia Group. Jakarta.
- [3] Admy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Univeitas Malikussaleh Press. Aceh.
- [4] Ridlo, Ilha Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. PH Movement Publication. Surabaya.
- [5] Sugiyoo. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- [6] Indriatoro. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [7] Sekaran. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- [8] Firdhaus, Olwan Zakki dan Ahyar Kurniawan. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Reward dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal of Manajemen*. Universitas Diponegoro. Vol. 6, No. 4, 2017: 1 – 9.

- [9] Kristanto, Heri. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Kristen Petra. Vol. 17, No. 1, 2015: 86 – 98.
- [10] Pradnyantara, I Kadek Ery dan Desak Ketut Sintaasih. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Psikologis Karyawan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Operasional PT. Destination Asia. *E-Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana. Vol. 7, No. 9, 2018: 4803 – 4830.
- [11] Saputra, I Made Angga dan I Made Artha Wibawa. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Global Journal of Management and Business Research: a Administration and Management*. Universitas Udayana. Volume 19 Issue 10 Version 1.0 Year 2019.

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

2%

2

docplayer.info

Internet Source

2%

3

Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The
Effect of Job Satisfaction, Motivation, and Work
Environment on Organizational Citizenship
Behavior (Ocb) with Participatory Leadership
Styles in Employees of Pt. Surabaya Sentosa
Laundry In Gempol - Pasuruan", Indonesian
Journal of Law and Economics Review, 2019

Publication

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%