
PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA PT. NASMOCO BAHANA MOTOR

Hariyani

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ARTICLE INFO

Article History:

Received date

Revised date

Accepted date

Keywords:

1-7 keywords

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Leader member exchange to turnover intentions with job satisfaction as variable mediator in PT. Nasmoco Bahana Motor. The subject in this research was employee at PT. Nasmoco Bahana Motor. In this research, sample of 167 respondents were selected using population. Analysis tool used in this research is SEM (Structural Equation Modeling). Based on the analysis that have been made the results the influence of leader member exchange to job satisfaction were positive and significant, job satisfaction to turnover intentions were negative and significant, and leader member exchange to turnover intentions were positive and significant.

Keywords: Leader Member Exchange, Job Satisfaction and Turnover Intentions. © 2016 JAI.

All rights reserved

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak salah lagi, bahwa peran sumber daya manusia yaitu karyawan dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi tersebut. Terlebih jika organisasi tersebut dapat memberdayakan orang-orang di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa hal yang penting yaitu bahwa suatu keberhasilan berbagai aktifitas

dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana yang telah tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan. Akibatnya semakin banyak pengangguran di kota-kota besar. Seiring dengan berubahnya zaman, PT. Nasmoco Bahana Motor pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi era ini. Selain itu kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang teknologi telah mengakibatkan menurunnya persentase penggunaan tenaga manusia karena fungsi manusia itu sendiri telah

digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia maka perusahaan tidaklah ada mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Pendekatan kepemimpinan sudah banyak yang berkembang misalnya, kepemimpinan transformasional, transaksional dll. Namun, akhir - akhir ini banyak peneliti yang meneliti tentang *leader-member exchange* (LMX). Pendekatan LMX merupakan suatu hubungan antara atasan dengan bawahan dimana atasan membangun hubungan yang berbeda kepada bawahannya, padahal itu hanya persepsi karyawan saja. Hubungan antara atasan-bawahan dapat terjalin dengan baik sehingga akan meningkatkan kedekatan secara interpersonal antara atasan dengan bawahan yang akan berdampak pada kedekatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya. Penelitian yang mengenai perilaku atasan yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dilakukan oleh Williams (Mardanov, dkk. 2007) yang mana ia menyebutkan bahwa alasan pertama karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena mereka diperlakukan dengan buruk oleh atasan mereka. Karyawan yang bertahan di pekerjaannya dengan atasan yang memperlakukan mereka dengan buruk memiliki tingkat kepuasan yang rendah, komitmen yang rendah, konflik antara pekerjaan dan keluarga mereka serta tingkat stress yang tinggi. Atasan yang gagal mengingat nama bawahannya atau tidak merespon ketika disapa oleh bawahan akan membuat karyawan kurang loyal dan kurang kepercayaan pada atasan tersebut. Para atasan dapat memperoleh loyalitas dan kepercayaan dari bawahannya jika ia memperlakukanya sebagai mitra kerja, menunjukkan kepedulian yang tinggi,

artinya. Jadi, tenaga manusia sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Pendekatan kepemimpinan saat ini menjadi salah satu faktor penting dalam mau mendengarkan saran dan keluhan dan mau saling berbagi pengalaman. Oleh karena itu, kepuasan terhadap atasan adalah hal yang tidak dapat diabaikan karena akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan secara keseluruhan (Mardanov, dkk. 2007). Kepuasan terhadap atasan merupakan salah satu konsekuensi dari hubungan antara atasan dan bawahan, atau supervisor dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mardanov, dkk (2007) menyebutkan bahwa semakin kuat hubungan antara atasan dan karyawan akan menciptakan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Apabila kepuasan kerjanya tinggi maka LMX akan bagus sedangkan kepuasan kerjanya rendah maka LMX tidak bagus dan karyawan merasa tidak puas.

Menurut Yukl (2004) *Leader-member Exchange* adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan antara atasan-bawahan yang berbeda dengan masing-masing bawahan. Kepemimpinan *leader-member Exchange* terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang menempati posisi in-group akan memiliki kinerja yang bagus dan pasti akan merasa puas dengan hasil yang didapat. Sedangkan karyawan yang menempati posisi out-group cenderung akan memiliki kinerja yang rendah dan pasti karyawan tersebut merasa tidak puas dengan hasil yang didapat dan tidak puas dengan perlakuan pemimpinnya.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu tetapi seseorang

yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Stephen Robbins, 2003). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yaitu sikap positif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, gaji, rekan kerja dan semua yang membuat seseorang tersebut nyaman. Jika kepuasan kerja tinggi maka turnover akan rendah. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti keinginan berpindah kerja akan kecil, karena seseorang tersebut sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, rekan kerja, dan gaji. Jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan berpindah kerja akan meningkat dan mereka akan mencari pekerjaan yang menurut mereka lebih baik dan lebih nyaman.

Menurut Andini (2006) *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini dengan ketidakpuasan akan memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

PT. Nasmoco Bahana Motor merupakan perusahaan otomotif yang bergerak dalam bidang dagang dan jasa. PT. Nasmoco Bahana Motor adalah sebuah dealer yang beralamat di Jl. Ringroad Selatan, Jadan Tamantirto Kasihan Bantul, Yogyakarta. Salah satu *main dealer* perusahaan mobil Toyota adalah PT. New Ratna melalui jaringan Nasmoco Group. Nasmoco bergerak sebagai *dealer* Toyota untuk regional di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta dengan peminat mobil Toyota yang tinggi memiliki 3 kantor cabang Nasmoco, salah satunya adalah PT. Nasmoco

Bahana Motor (Nasmoco Bantul). Bangunan yang baru berdiri sejak April 2012 ini menjadi kantor cabang Nasmoco terbesar kedua se-Jawa Tengah. Melihat dari aspek eksistensi bangunan tersebut. Nasmoco Bantul telah didukung dengan pelayanan terlengkap dan terbaik. Bentuk pelayanan tersebut dapat ditunjang dengan penyediaan fasilitas *dealer* yang nyaman, menarik, dan bernilai guna. Beberapa fasilitas utama yang layak diperhatikan dalam mendukung kegiatan jasa dan pelayanan yaitu *showroom*, ruang tunggu servis, ruang pendaftaran servis, dan kantor. Dalam kegiatannya PT. Nasmoco Bahana Motor berorientasi pada keuntungan dan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan masyarakat. Dalam prakteknya perusahaan otomotif ini lebih menekankan pada kualitas dibandingkan kuantitasnya. Sehingga mereka lebih menekankan pada pelayanannya yang bagus kepada pelanggan.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema penelitian ini adalah untuk membuktikan dan memperkuat apakah *leader-member Exchange*, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mengkaji pengaruh LMX dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada pelanggan, tentu saja kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawan dalam melayani pelanggan dan dari bagaimana perusahaan tersebut memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan dalam kesehariannya. Hal ini tentu tak lepas dari bagaimana peran seorang pemimpin yaitu kepala cabang yang memimpin para karyawan di PT. Nasmoco Bahana Motor.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk mereplikasi penelitian yang dilakukan Monica Valensia, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh *Leader-member Exchange* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator di Restoran "X" Surabaya.

Tinjauan Pustaka

a. Leader-member Exchange

Menurut Robbins (2007) "akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya sebuah hubungan khusus dengan suatu group yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Group ini dibagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidakseimbangan dalam hal ini perhatian dari seorang leader dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Kedua disebut dengan *out-group*, mereka mendapat sedikit waktu yang diberikan oleh atasannya, sedikit kontrol yang diberikan oleh atasannya, dan hubungan atasan dengan *out-group* berdasarkan pada hubungan dan wewenang yang formal. Agar hubungan leader member exchange tetap utuh, pemimpin dan pengikutnya harus saling mengerti bagaimana cara membina hubungan yang baik.

Dalam bukunya Kreitner dan Knicki (2005) menyebutkan bahwa dalam teori LMX berisi suatu ukuran dari pertukaran pemimpin-anggota yang membagi suatu LMX kedalam empat subdimensi: Saling mengasihi (*Affect*), Kesetiaan (*Loyalty*), Kontribusi (*Contribution*), dan Penghargaan Profesional (*Professionals Respect*).

b. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap

emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Robbins (2003) kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut As'ad (1991) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi dari berbagai faktor, diantaranya adalah faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

c. Turnover Intention

Menurut Glissmayer, Bishop & Fass (2008) *turnover intention* merupakan sebagai sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari organisasi. Handoko (2000) Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.

Menurut Harnoto (2002), indikasi-indikasi yang bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah

perusahaan, yaitu: Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh *leader-member Exchange* terhadap kepuasan kerja Penelitian yang dilakukan Monica Valensia, Marcella Kusumo, Endo Wijaya Kartika (2014) dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh *leader-member Exchange* terhadap *turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator di restoran “X” Surabaya menyatakan bahwa *leader-member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
H1: *leader-member Exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Penelitian yang dilakukan Edi Suhanto (2009) dalam tesisnya dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi di Bank Internasional Indonesia menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *Leader-member Exchange* terhadap *turnover intention* Penelitian yang dilakukan Edward & Ratnawati (2013) dalam jurnalnya dengan judul Pengaruh *leader-member Exchange* sebagai mediator dalam kepemimpinan Transformasional dengan Prilaku *Citizenship* dan Kinerja Pegawai Administratif Universitas Jambi menyatakan bahwa *leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
H3: *Leader-member Exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas jumlah 29 item pertanyaan dari tiga variabel dinyatakan valid dengan nilai signifikan $p < 0,05$. Artinya dari 29 indikator pertanyaan dinyatakan valid dimana semua indikator pertanyaan tersebut baik untuk mengukur variabel *leader member exchange*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Uji reliabilitas yang diujikan dalam penelitian ini menggunakan amoss 22. Didapatkan data hasil uji reliabilitas untuk 3 variabel dinyatakan reliabel karena *construct reliability* $> 0,7$.

Artinya variabel kepuasan kerja, *leader member exchange* dan *turnover intention* mempunyai konsistensi skor yang bagus tiap item pertanyaan dalam setiap variabel.

1. Hubungan *leader member exchange* (LMX) dengan kepuasan kerja.

Hipotesis pertama (H1) berbunyi: *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Erin Anggreani Wijanto dan Drs. Ec. Eddy M. Susanto, M.Sc. (2013). Artinya, semakin baik hubungan antara atasan-bawahan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan pada PT. Nasmoco Bahana Motor. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel LMX penting untuk dipertimbangkan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang atasan yang mengembangkan hubungan dengan masing-masing bawahan dengan saling mengasahi, setia, mau berkontribusi dan memberi penghargaan secara profesional maka akan tercipta hubungan yang harmonis terhadap bawahan. Hubungan antar atasan-bawahan dapat terjalin dengan baik apabila bawahan juga mampu melakukan pertukaran atau menimbal balik hubungan yang telah atasan bangun sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja

secara interpersonal antar atasan-bawahan. Faktor *fit* (kecocokan) karyawan terhadap atasan, puas terhadap pekerjaan, lingkungan, dan komunitasnya.

2. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Hipotesis kedua (H2) berbunyi: kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan sekaligus juga mendukung hasil penelitian terdahulu dari Andini (2006). Artinya, semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan organisasinya maka keinginan untuk berpindah kerja dari perusahaan akan rendah. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh PT. Nasmoco Bahana Motor dalam menurunkan keinginan berpindah kerja (TI) karyawan.

Seorang karyawan yang telah mempunyai hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, mempunyai kecocokan dengan pekerjaan dan rekan kerja dan mempunyai *sacrifice* pada pekerjaannya maka karyawan tersebut keinginan berpindah kerja akan kecil. Ketika karyawan telah merasa puas dalam melakukan pekerjaannya didasari rasa positif yang tinggi sehingga hasil kinerjanya maksimal dan memuaskan. Karyawan yang sudah merasa puas atas pekerjaan, organisasinya, rekan kerja dan

- supervisornya kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain akan kecil.
3. Hubungan *leader member exchange* (LMX) dengan keinginan berpindah kerja (TI).
Hipotesis ketiga (H3) berbunyi: *leader member exchange* (LMX) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (TI). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa *leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (TI). Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel LMX sangat memberikan pengaruh untuk dipertimbangkan oleh PT. Nasmoco dalam menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (TI). Menurut karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor, hubungan antara atasan dan bawahan yang baik akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tidak mencari pekerjaan yang lebih layak (TI). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Amiruddin (2011) yang menemukan bahwa LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik hubungan antara atasan dan bawahan maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja (TI). Seorang atasan yang mengembangkan hubungan dengan masing-masing bawahan dengan saling mengasahi, setia, mau berkontribusi dan memberi penghargaan secara profesional maka akan tercipta hubungan yang harmonis terhadap bawahan. Hubungan antar atasan-bawahan dapat terjalin dengan baik apabila bawahan juga mampu melakukan pertukaran atau menimbal balik hubungan yang telah atasan bangun

- sehingga keinginan karyawan untuk berpindah kerja sangat kecil.
4. Hipotesis keempat (H4) berbunyi: *leader member exchange* (LMX) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator.
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel LMX mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Hal ini ditunjukkan dari hasil membandingkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel LMX dengan *turnover intention*. Dengan demikian semakin tinggi kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang dimediasi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka keinginan karyawan untuk berpindah kerja menurun. Oleh karena pengaruhnya signifikan, maka variabel LMX, *turnover intention*, dan kepuasan kerja penting untuk dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai

mediator pada PT. Nasmoco Bahana Motor, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Leader member exchange* (LMX) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Variabel kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediator antara variabel *leader member exchange* (LMX) dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A., B. D. Baysinger. 1984. *Optimal and Dysfunctional Turnover: Toward an organizational level model. Acad. Management Rev.* 9 331–341.
- Andaryani, Mira. 2006. Pengaruh komitmen, konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap intention to quit: studi kasus pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang*. Unpublished

B. Saran

1. Akademik
Memperluas atau memperbanyak sampel dan variabel penelitian.
2. Praktik
Perusahaan Nasmoco Bahana Motor untuk tetap menjaga hubungan antara atasan dan bawahan, karena hubungan atasan dan bawahan ini lebih berpengaruh kepada *turnover intention* dan kepuasan kerja. Pemimpin wajib memberikan perhatian yang lebih untuk karyawannya agar keinginan berpindah kerja dari perusahaan tersebut menurun.

C. Keterbatasan

Jeda waktu edar kuesioner sangat lama sehingga peneliti menyelesaikan tugas akhir sangat lama.

- undergraduate thesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Anggreini, B. A. 2007. Hubungan antara Leader-Member Exchange (LMX) dengan Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Kependidikan di Kantor Administrasi dan Rektorat Universitas Airlangga. *Skripsi*. Universitas Airlangga.
- Anggreani Wijanto Erin dan Eddy M. Sutanto., 2013, “Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen,

- Universitas Kristen Petra”, *AGORA* Vol. 1, No. 1.
- As’ad, Moh. 2003. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta, Liberty.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 1*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gutama Giovanni, C. Hermanto Meliana, S. Kaihatu Thomas dan Wijaya Kartika Endo, 2015, “Analisa Pengaruh *Laeder Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran De Boliva Surabaya, Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia”, *Gutama* Vol. 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M. M. (2005). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Koesmono.2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Tesis*. Universitas Petra.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode riset untuk bisnis & ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kusumastuti, A. 2006. Keadilan Organisasi sebagai Mediator Hubungan antara Leader-Member Exchange (LMX) dan Kepuasan kerja Karyawan PT. Yamaha Motor Kencana Indonesia Jakarta. *Tesis*. Universitas Airlangga.
- Luthans, F. 2006. Organizational behavior (ed, 11). New York: McGraw-Hill.
- Mardanov, I. (2007). Satisfaction with supervision and member job satisfaction in leader-member exchange: An empirical study in the restaurant industry . *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3), 37-55.
- Mobley W.H, “*Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*”, Terjemahan Jakarta; PT. Pustaka Binaman Press indo, 2000.
- Morrow, P.C. *et al.* (2005). The role of leader-member exchange in high environments. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20.No. 8.
- Muhaimin, Kunartinah Dan Kis Indriyaningrum.,2011,” Peran Karakteristik Kepribadian, *Leader Member Exchange*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang”, *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, Vol. 18, No. 2 . Hal. 168 – 184.
- Robbins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi: konsep, aplikasi, terjemahan hadyana pujaatmaka. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. P.T. Indeks. Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (MIXED METHODS)*. Bandung: Alfabeta.

- Tett, R. dan J. Meyer. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259-293.
- Valensia Monica, Marcella Kusumo, Endo Wijaya Kartika.,2014, "Analisa Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediator Di Restoran "X" Surabaya", Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Witasari, L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intention to quit (Studi empiris pada Novotel Semarang)*. Unpublished undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Yulianto, W. (2001). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, Komitmen Organisasional dan LMX pada Turnover Intention di Lingkungan Asuransi. *Skripsi Program Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Tidak dipublikasikan.
- Yulk, 1989, *Managerial Leadership: A Review Theory and Research*. Yearly Review Managemen.

LAMPIRAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Jenis kelamin	Perempuan	35	21%	100%
	Laki-laki	102	61%	
	Tidak menyebutkan	30	18%	
Umur	20-30	79	47%	100%
	31-40	23	14%	
	41-50	30	18%	
	Tidak menyebutkan	35	21%	
Pend. terakhir	SMA	34	20%	100%
	D3	45	27%	
	S1	43	26%	
	Tidak menyebutkan	45	27%	
Lama bekerja	1 tahun	50	30%	100%
	2 tahun keatas	43	26%	
	Tidak menyebutkan	74	44%	

Hasil uji validitas kepuasan kerja

N O	VARIABEL			Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	KK	<--	LMX	.397	.063	6.319	***	Valid
2	TI	<--	LMX	.332	.152	2.182	.029	Valid
3	TI	<--	KK	-.692	.245	-2.828	.005	Valid
4	y1.1	<--	KK	1.000				Valid
5	y1.2	<--	KK	.894	.111	8.052	***	Valid
6	y1.3	<--	KK	.736	.123	5.997	***	Valid
7	y1.4	<--	KK	.986	.130	7.594	***	Valid
8	y1.5	<--	KK	1.175	.161	7.296	***	Valid
9	y1.6	<--	KK	1.016	.125	8.102	***	Valid
10	y1.7	<--	KK	.740	.117	6.303	***	Valid
11	y1.8	<--	KK	.964	.121	7.948	***	Valid
12	y1.9	<--	KK	1.092	.156	6.994	***	Valid
13	y1.10	<--	KK	1.243	.174	7.130	***	Valid
14	y1.11	<--	KK	1.137	.142	8.029	***	Valid
15	y1.12	<--	KK	.724	.112	6.475	***	Valid
16	y1.13	<--	KK	.779	.177	4.405	***	Valid
17	y1.14	<--	KK	1.114	.132	8.418	***	Valid

Hasil uji validitas lmx

NO	VARIABEL	Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	x1.12	<--- LMX 1.000				Valid
2	x1.11	<--- LMX .800	.070	11.371	***	Valid
3	x1.10	<--- LMX .801	.077	10.354	***	Valid
4	x1.9	<--- LMX .901	.075	12.010	***	Valid
5	x1.8	<--- LMX .554	.068	8.118	***	Valid
6	x1.7	<--- LMX .638	.082	7.756	***	Valid
7	x1.6	<--- LMX 1.087	.108	10.086	***	Valid
8	x1.5	<--- LMX .964	.100	9.649	***	Valid
9	x1.4	<--- LMX .771	.075	10.327	***	Valid
10	x1.3	<--- LMX .466	.063	7.438	***	Valid
11	x1.2	<--- LMX .476	.058	8.255	***	Valid
12	x1.1	<--- LMX .489	.065	7.535	***	Valid

Uji validitas turnover intention

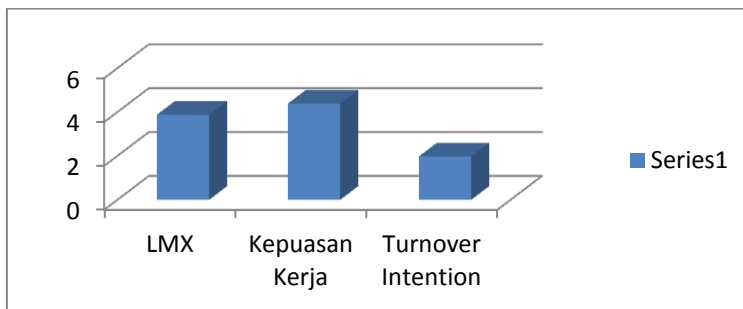
NO	VARIABEL	Estimate	S.E.	C.R.	P	KET
1	y2.1 <--- TI	1.000				Valid
2	y2.2 <--- TI	.744	.054	13.781	***	Valid
3	y2.3 <--- TI	1.075	.048	22.607	***	Valid

Hasil uji reliabilitas

Nama Variabel	Hasil Uji Reliabelitas/ Construct Reliability	Ket
Kepuasan	0.820630764	Reliabel
Leader Member Exchange	0.913204753	Reliabel
Organizational Job Embeddedness	0.916400745	Reliabel
Turnover Intentions	0.872502826	Reliabel

			Estimate	Estimate	Estimate
y1.1	<---	KK	0.619	0.616839	0.380490352
y1.2	<---	KK	0.759	0.423919	0.179707319
y1.3	<---	KK	0.529	0.720159	0.518628985
y1.4	<---	KK	0.683	0.533511	0.284633987
y1.5	<---	KK	0.669	0.552439	0.305188849
y1.6	<---	KK	0.782	0.388476	0.150913603
y1.7	<---	KK	0.56	0.6864	0.47114496
y1.8	<---	KK	0.762	0.419356	0.175859455
y1.9	<---	KK	0.646	0.582684	0.339520644
y1.10	<---	KK	0.649	0.578799	0.335008282
y1.11	<---	KK	0.763	0.417831	0.174582745
y1.12	<---	KK	0.584	0.658944	0.434207195
y1.13	<---	KK	0.376	0.858624	0.737235173
y1.14	<---	KK	0.792	0.372736	0.138932126
x1.12	<---	LMX	0.82	0.3276	0.10732176
x1.11	<---	LMX	0.77	0.4071	0.16573041
x1.10	<---	LMX	0.722	0.478716	0.229169009
x1.9	<---	LMX	0.801	0.358399	0.128449843
x1.8	<---	LMX	0.61	0.6279	0.39425841
x1.7	<---	LMX	0.588	0.654256	0.428050914
x1.6	<---	LMX	0.725	0.474375	0.225031641

x1.5	<---	LMX	0.708	0.498736	0.248737598
x1.4	<---	LMX	0.735	0.459775	0.211393051
x1.3	<---	LMX	0.563	0.683031	0.466531347
x1.2	<---	LMX	0.619	0.616839	0.380490352
x1.1	<---	LMX	0.567	0.678511	0.460377177
y2.1	<---	TI	0.927	0.140671	0.01978833
y2.2	<---	TI	0.773	0.402471	0.161982906
y2.3	<---	TI	0.981	0.037639	0.001416694



Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	167	2	5	4.05	.536
x1.2	167	3	5	4.08	.478
x1.3	167	3	5	4.08	.515
x1.4	167	2	5	3.84	.652
x1.5	167	1	5	3.70	.847
x1.6	167	1	5	3.60	.932
x1.7	167	2	5	3.91	.675
x1.8	167	3	5	3.99	.565
x1.9	167	2	5	3.85	.700
x1.10	167	2	5	3.89	.689

x1.11	167	2	5	3.80	.645
x1.12	167	2	5	3.69	.758
y1.1	167	2	5	4.15	.646
y1.2	167	3	5	4.22	.471
y1.3	167	2	5	4.25	.557
y1.4	167	2	5	4.17	.577
y1.5	167	2	5	4.02	.702
y1.6	167	3	5	4.11	.520
y1.7	167	3	5	4.29	.528
y1.8	167	3	5	4.20	.506
y1.9	167	2	5	4.04	.676
y1.10	167	2	5	3.90	.765
y1.11	167	3	5	4.03	.595
y1.12	167	3	5	4.22	.496
y1.13	167	2	5	3.99	.829
y1.14	167	2	5	4.05	.562
y2.1	167	1	5	1.95	.917
y2.2	167	1	4	1.98	.818
y2.3	167	1	5	1.99	.931
Valid N (listwise)	167				

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
167	90.856	.000	.000
66	74.354	.000	.000
125	74.354	.000	.000
39	61.028	.000	.000
98	61.028	.000	.000
18	57.034	.001	.000
149	57.034	.001	.000
47	56.163	.002	.000
106	56.163	.002	.000
16	54.907	.003	.000
147	54.907	.003	.000
26	54.528	.003	.000
85	54.528	.003	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	50.978	.007	.000
97	50.978	.007	.000
31	50.779	.007	.000
90	50.779	.007	.000
23	49.358	.011	.000
82	49.358	.011	.000
48	48.582	.013	.000
107	48.582	.013	.000
12	48.247	.014	.000
78	48.247	.014	.000
143	48.247	.014	.000
35	47.739	.016	.000
94	47.739	.016	.000
44	47.133	.018	.000
103	47.133	.018	.000
36	44.198	.035	.000
95	44.198	.035	.000
29	44.195	.035	.000
88	44.195	.035	.000
60	41.783	.059	.000
119	41.783	.059	.000
162	41.783	.059	.000
28	41.480	.062	.000
87	41.480	.062	.000
51	38.977	.102	.000
110	38.977	.102	.000
153	38.977	.102	.000
57	36.935	.148	.001
116	36.935	.148	.000
159	36.935	.148	.000
11	36.933	.148	.000
77	36.933	.148	.000
142	36.933	.148	.000
49	36.047	.172	.000
108	36.047	.172	.000
25	35.643	.184	.000
84	35.643	.184	.000
15	34.673	.215	.004
81	34.673	.215	.002
146	34.673	.215	.001
27	34.163	.233	.005

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
86	34.163	.233	.003
37	33.766	.248	.007
96	33.766	.248	.004
24	33.563	.256	.005
83	33.563	.256	.003
13	32.921	.281	.017
79	32.921	.281	.011
144	32.921	.281	.007
56	32.880	.283	.005
115	32.880	.283	.003
158	32.880	.283	.002
33	32.833	.285	.001
92	32.833	.285	.001
62	32.637	.293	.001
121	32.637	.293	.001
164	32.637	.293	.000
17	32.361	.304	.001
148	32.361	.304	.000
43	32.067	.317	.001
102	32.067	.317	.000
61	31.572	.339	.002
120	31.572	.339	.001
163	31.572	.339	.001
3	30.700	.380	.013
69	30.700	.380	.009
128	30.700	.380	.006
134	30.700	.380	.004
65	29.146	.457	.214
124	29.146	.457	.172
19	28.640	.484	.339
150	28.640	.484	.284
22	28.639	.484	.234
4	27.280	.557	.843
70	27.280	.557	.803
129	27.280	.557	.757
135	27.280	.557	.705
2	27.040	.570	.765
68	27.040	.570	.715
127	27.040	.570	.660
133	27.040	.570	.601
20	26.137	.618	.917

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
151	26.137	.618	.890
55	25.990	.626	.900
114	25.990	.626	.870
157	25.990	.626	.833
52	25.677	.643	.896

BATAS OUTLIER: 58.30117346

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y2.3	1.000	5.000	.966	5.098	.819	2.161
y2.2	1.000	4.000	.497	2.624	-.313	-.827
y2.1	1.000	5.000	.941	4.963	.642	1.693
x1.1	2.000	5.000	-.663	-3.499	3.377	8.907
x1.2	3.000	5.000	.224	1.179	1.207	3.183
x1.3	3.000	5.000	.117	.619	.674	1.778
x1.4	2.000	5.000	-.480	-2.531	.667	1.760
x1.5	1.000	5.000	-.822	-4.337	1.169	3.084
x1.6	1.000	5.000	-.738	-3.891	.192	.507
x1.7	2.000	5.000	-.481	-2.538	.634	1.671
x1.8	3.000	5.000	-.002	-.008	.151	.398
x1.9	2.000	5.000	-.634	-3.346	.755	1.992
x1.10	2.000	5.000	-.403	-2.128	.356	.939
x1.11	2.000	5.000	-.459	-2.422	.567	1.496
x1.12	2.000	5.000	-.510	-2.693	.066	.174
y1.14	2.000	5.000	-.595	-3.138	2.563	6.760
y1.13	2.000	5.000	-.615	-3.244	-.029	-.076
y1.12	3.000	5.000	.400	2.109	-.047	-.125
y1.11	3.000	5.000	-.008	-.044	-.169	-.445
y1.10	2.000	5.000	-.796	-4.201	.757	1.997
y1.9	2.000	5.000	-.630	-3.325	1.072	2.828
y1.8	3.000	5.000	.305	1.608	.113	.297
y1.7	3.000	5.000	.173	.911	-.564	-1.489
y1.6	3.000	5.000	.148	.783	.482	1.272
y1.5	2.000	5.000	-.347	-1.829	-.022	-.058
y1.4	2.000	5.000	-.396	-2.090	1.531	4.039
y1.3	2.000	5.000	-.402	-2.119	1.882	4.964
y1.2	3.000	5.000	.621	3.274	-.009	-.024
y1.1	2.000	5.000	-.822	-4.337	2.068	5.455
Multivariate					217.206	33.098

Hubungan antar variabel

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KK <--- LMX	.397	.063	6.319	***	Positif dan Signifikan
TI <--- KK	-.692	.245	2.828	.005	Negatif dan signifikan
TI <--- LMX	.332	.152	2.182	.029	Positif dan Signifikan

Standardized direct effects

	LMX	KK	TI
KK	.618	.000	.000
TI	.243	-.326	.000

	LMX	KK	TI
KK	.000	.000	.000
TI	-.275	.000	.000

Standardized indirect effects

Standardized total effects

	LMX	KK	TI
KK	.000	.000	.000
TI	-.201	.000	.000

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 435

Number of distinct parameters to be estimated: 61

Degrees of freedom (435 - 61): 374

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 2468.169

Degrees of freedom = 374

Probability level = .000

HUBUNGAN ANTARA INDIKATOR DENGAN VARIABEL

	Estimate
KK <--- LMX	.618
TI <--- LMX	.243
TI <--- KK	-.326
y1.1 <--- KK	.619
y1.2 <--- KK	.759
y1.3 <--- KK	.529
y1.4 <--- KK	.683
y1.5 <--- KK	.669
y1.6 <--- KK	.782
y1.7 <--- KK	.560
y1.8 <--- KK	.762
y1.9 <--- KK	.646
y1.10 <--- KK	.649
y1.11 <--- KK	.763

	Estimate
y1.12 <--- KK	.584
y1.13 <--- KK	.376
y1.14 <--- KK	.792
x1.12 <--- LMX	.820
x1.11 <--- LMX	.770
x1.10 <--- LMX	.722
x1.9 <--- LMX	.801
x1.8 <--- LMX	.610
x1.7 <--- LMX	.588
x1.6 <--- LMX	.725
x1.5 <--- LMX	.708
x1.4 <--- LMX	.735
x1.3 <--- LMX	.563
x1.2 <--- LMX	.619
x1.1 <--- LMX	.567
y2.1 <--- TI	.927
y2.2 <--- TI	.773
y2.3 <--- TI	.981

HASIL GOODNESS OF FIT

No	Goodness of Fit index	Nilai rekomendasi	Hasil model	Keterangan
1	Chi-square	Diharapkan kecil	2468,169	Marginal
2	Significance probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
3	CMIN/Df	$\leq 2,00$	6,599	Marginal
4	GFI	$\geq 0,90$	0,519	Marginal
5	AGFI	$\geq 0,90$	0,441	Marginal
6	TLI	$\geq 0,95$	0,493	Marginal
7	CFI	$\geq 0,95$	0,533	Marginal
8	RMSEA	$\leq 0,08$	0,184	Marginal

MODIFICATION INDICES

	M.I.	Par Change
e17 <--> z1	6.414	.024
e16 <--> z1	9.783	-.044
e18 <--> z2	20.261	-.131
e18 <--> e17	4.344	-.026
e18 <--> e16	6.281	.046
e19 <--> z1	4.050	.020
e19 <--> e17	5.114	.024
e19 <--> e15	12.733	-.040
e19 <--> e18	56.576	.100
e20 <--> z2	6.421	-.071
e20 <--> e15	6.870	-.033
e20 <--> e18	14.043	.056

	M.I.	Par Change
e20 <--> e19	71.455	.108
e21 <--> e16	4.073	-.038
e22 <--> z2	13.792	.149
e22 <--> e17	9.502	.053
e22 <--> e16	12.678	-.090
e22 <--> e18	18.472	-.092
e22 <--> e19	4.154	-.037
e22 <--> e20	10.210	-.066
e22 <--> e21	49.630	.155
e23 <--> z2	13.690	.160
e23 <--> e18	21.324	-.107
e23 <--> e19	5.759	-.047
e23 <--> e20	6.231	-.056
e23 <--> e21	15.791	.094
e23 <--> e22	78.802	.283
e24 <--> z1	5.772	-.035
e24 <--> z2	16.621	.147
e24 <--> e15	4.382	.034
e24 <--> e21	9.448	.061
e24 <--> e23	7.248	.077
e25 <--> z2	10.815	.097
e25 <--> e16	9.739	-.058
e25 <--> e24	44.579	.131
e26 <--> e17	11.839	-.043
e26 <--> e15	8.232	.038
e27 <--> z2	6.915	-.084
e27 <--> e17	7.580	-.038
e27 <--> e16	5.232	.046
e27 <--> e21	21.735	-.082
e27 <--> e22	28.636	-.127
e27 <--> e23	5.436	-.059
e27 <--> e24	15.645	-.084
e27 <--> e25	16.763	-.072
e28 <--> z2	8.049	-.080
e28 <--> e21	26.734	-.080
e28 <--> e22	32.865	-.119
e28 <--> e23	18.694	-.096
e28 <--> e24	6.377	-.047
e28 <--> e25	4.424	-.032
e28 <--> e27	100.055	.166
e29 <--> e19	20.286	-.063
e29 <--> e20	7.475	-.043

	M.I.	Par Change
e29 <--> e24	7.365	-.055
e29 <--> e25	9.123	-.050
e29 <--> e27	10.795	.059
e29 <--> e28	21.126	.072
e14 <--> e15	6.418	-.027
e14 <--> e20	22.564	.058
e14 <--> e24	10.648	-.051
e14 <--> e25	6.867	-.034
e14 <--> e29	5.271	.030
e13 <--> LMX	4.145	.078
e13 <--> z2	5.648	.119
e13 <--> e17	5.936	.052
e13 <--> e15	5.602	-.054
e13 <--> e18	13.259	-.097
e13 <--> e20	4.777	-.056
e13 <--> e21	13.326	.101
e13 <--> e22	23.648	.180
e13 <--> e23	10.921	.132
e13 <--> e24	5.401	.077
e13 <--> e27	21.975	-.139
e12 <--> e15	4.848	-.027
e12 <--> e21	5.779	.035
e12 <--> e22	6.268	.049
e12 <--> e24	8.153	.050
e12 <--> e26	8.787	-.042
e12 <--> e14	4.284	-.024
e12 <--> e13	36.486	.148
e11 <--> e17	4.439	-.024
e11 <--> e16	18.327	-.071
e11 <--> e15	18.355	.051
e11 <--> e20	12.233	-.047
e11 <--> e27	9.041	.047
e11 <--> e28	5.854	.033
e10 <--> LMX	5.212	.068
e10 <--> e16	6.911	-.064
e10 <--> e21	13.665	.079
e10 <--> e24	6.342	.065
e10 <--> e26	12.792	.074
e10 <--> e27	35.392	-.136
e10 <--> e28	24.030	-.098
e10 <--> e14	18.488	.072
e10 <--> e13	21.898	.167

	M.I.	Par Change
e9 <--> e17	6.690	.038
e9 <--> e15	10.057	-.049
e9 <--> e21	8.407	-.055
e9 <--> e28	6.531	.045
e9 <--> e14	9.975	-.047
e8 <--> e18	16.960	.049
e8 <--> e19	5.252	.023
e8 <--> e21	5.160	.028
e8 <--> e25	4.364	-.025
e8 <--> e13	4.530	-.044
e7 <--> e16	4.126	.037
e7 <--> e19	7.766	-.037
e7 <--> e23	11.132	.076
e7 <--> e26	6.090	.038
e6 <--> e19	5.356	-.024
e6 <--> e24	20.046	.066
e6 <--> e25	6.951	.032
e6 <--> e12	4.369	.023
e6 <--> e7	20.043	.053
e5 <--> e17	4.517	-.032
e5 <--> e15	10.992	.052
e5 <--> e19	4.418	-.034
e5 <--> e24	6.029	.057
e5 <--> e13	27.639	-.168
e5 <--> e12	19.701	-.075
e5 <--> e9	12.862	.079
e5 <--> e8	4.116	.029
e4 <--> z2	9.542	.087
e4 <--> e17	7.650	.033
e4 <--> e16	6.771	-.046
e4 <--> e18	11.614	-.051
e4 <--> e21	4.053	.031
e4 <--> e22	8.025	.059
e4 <--> e28	5.002	-.033
e4 <--> e14	13.871	.046
e4 <--> e12	6.082	-.034
e4 <--> e9	22.454	-.084
e4 <--> e5	12.859	.065
e3 <--> z2	6.282	-.078
e3 <--> e16	13.765	.073
e3 <--> e18	10.617	.054
e3 <--> e19	26.360	.073

	M.I.	Par Change
e3 <--> e20	16.918	.066
e3 <--> e21	5.897	-.041
e3 <--> e23	9.817	-.077
e3 <--> e24	7.081	-.055
e3 <--> e28	5.515	.038
e3 <--> e14	6.734	-.035
e3 <--> e12	7.610	.042
e3 <--> e10	14.545	-.084
e3 <--> e7	8.475	-.048
e3 <--> e5	5.229	-.045
e2 <--> LMX	4.887	-.035
e2 <--> z2	7.615	-.058
e2 <--> e15	4.180	-.019
e2 <--> e19	14.004	.036
e2 <--> e20	4.057	.022
e2 <--> e21	4.455	-.024
e2 <--> e24	28.440	-.074
e2 <--> e27	10.337	.040
e2 <--> e11	8.110	.029
e2 <--> e10	4.844	-.033
e2 <--> e9	12.772	.047
e2 <--> e6	8.225	-.024
e2 <--> e5	6.208	-.033
e2 <--> e3	34.044	.069
e1 <--> LMX	5.539	-.061
e1 <--> e17	8.656	.042
e1 <--> e16	9.830	-.067
e1 <--> e20	4.086	.035
e1 <--> e24	11.182	-.075
e1 <--> e26	8.797	-.053
e1 <--> e14	19.305	.064
e1 <--> e13	9.893	-.097
e1 <--> e9	7.613	-.058
e1 <--> e8	7.656	-.038
e1 <--> e4	40.531	.111

OUTPUT HASIL GOODNESS OF FIT MODIFIKASI

No	Goodness of Fit index	Nilai rekomendasi	Hasil model sebelum	Hasil model sesudah	KET
1	Chi-square	Diharapkan kecil	2468,169	414,708	Marginal
2	Significance probability	≥0.05	0,000	0,000	Marginal
3	CMIN/Df	≤2.00	6,599	2,053	Fit

4	GFI	≥ 0.90	0,519	0,872	Marginal
5	AGFI	≥ 0.90	0,441	0,725	Marginal
6	TLI	≥ 0.95	0,493	0,905	Marginal
7	CFI	≥ 0.95	0,533	0,953	Fit
8	RMSEA	≤ 0.08	0,184	0,080	Fit

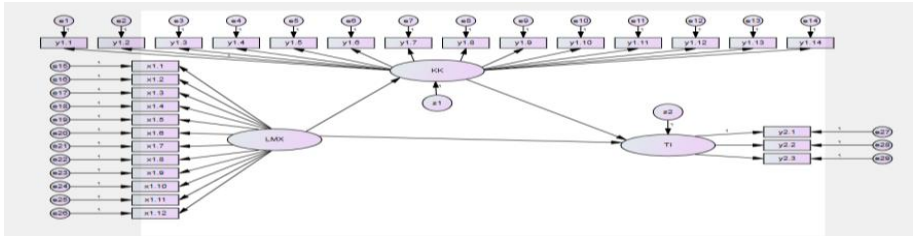
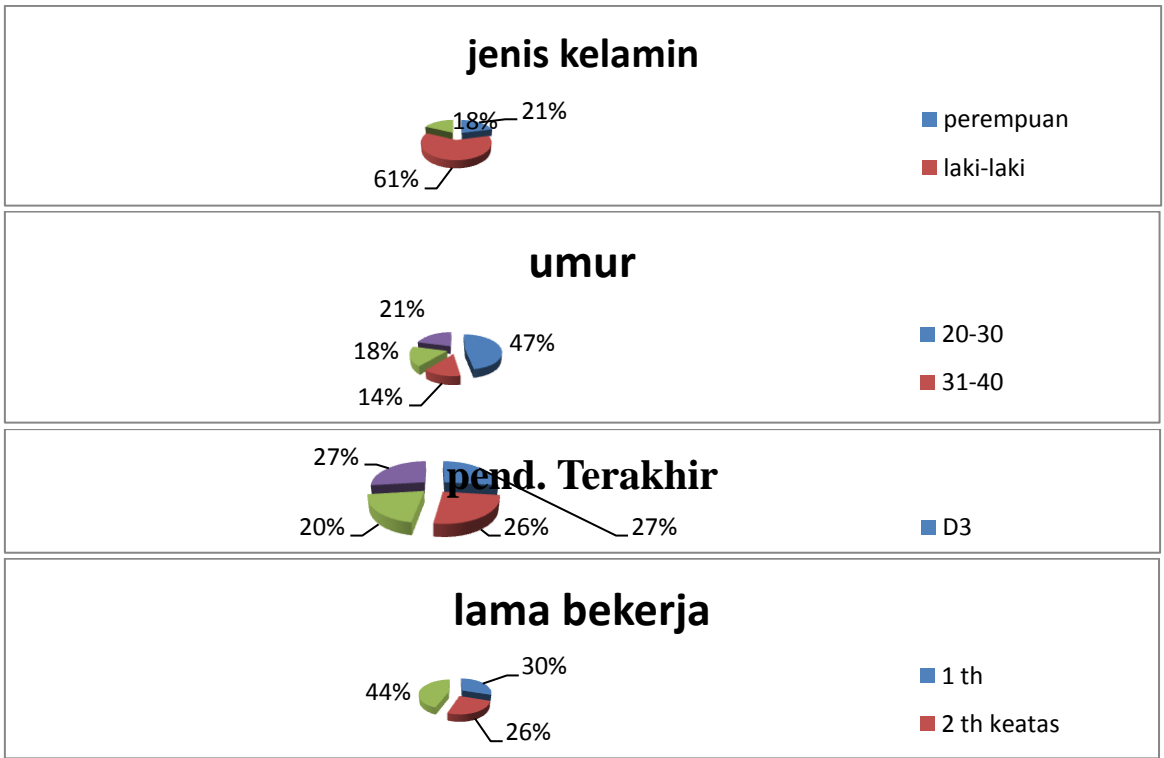
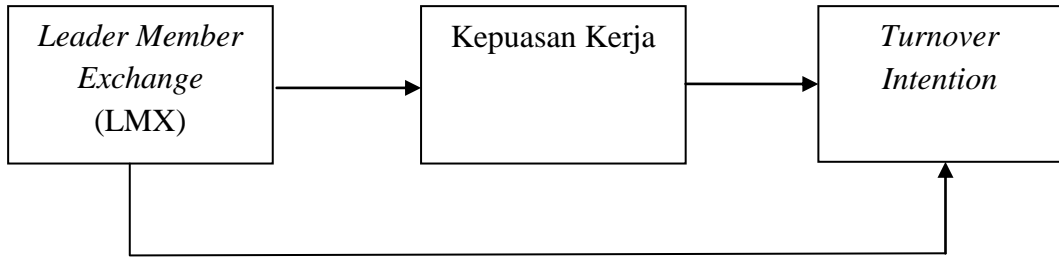


diagram alur

