



UNIVERSITAS  
GADJAH MADA

**Pengaruh kompetensi karyawan, persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi keadilan**

**organisasional terhadap kinerja karyawan :: Studi terhadap karyawan Bosowa Corporation**

MARETHA, R. Siti Sarah Ellen, Djamaludin Ancok, Prof.,Dr.,MA

Universitas Gadjah Mada, 2010 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasional. Alat ukur kinerja karyawan menggunakan formulir penilaian karya. Kompetensi karyawan diukur menggunakan metode *assessment centre* dibantu oleh konsultan. Pola perilaku pemimpin dinilai oleh karyawan melalui alat ukur persepsi mengenai gaya kepemimpinan atasan, *Multifactor Leadership Questionnaire*. Sedangkan alat ukur keadilan organisasional menggunakan alat ukur keadilan organisasional dari Niehoff & Moorman dan Price & Mueller. Penelitian kuantitatif ini dilakukan kepada 110 karyawan Bosowa Corporation dengan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan karakteristik karyawan yang telah mengikuti *employee assessment* dan berada pada level manajerial. Terdapat dua hipotesis dalam penelitian ini. Pertama, kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kedua, keadilan organisasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan memanfaatkan alat bantu LISREL untuk mengolah variabel moderasi menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan ( $t_{hit} > t_{tabel}$ , nilai t meningkat dari 58.5 menjadi 64.25) dan keadilan organisasional memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan ( $t_{hit} > t_{tabel}$ , nilai t meningkat dari 5.00 menjadi 5.39).

*Kata Kunci: kompetensi, kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional, kinerja*



UNIVERSITAS  
GADJAH MADA

**Pengaruh kompetensi karyawan, persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan persepsi keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan :: Studi terhadap karyawan Bosowa Corporation**

MARETHA, R. Siti Sarah Ellen, Djamaludin Ancok, Prof.,Dr.,MA

Universitas Gadjah Mada, 2010 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

*This study examines the moderating effect of transformational leadership and organizational justice in the relationship between competency and employee performance. Employee performance was measured using performance appraisal form. Competency was measured by consultant through assessment center methodology. Transformational leadership was measured using Multifactor Leadership Questionnaire. Organizational justice was measured using Organizational Justice Questionnaire translated from Niehoff & Moorman and Price & Mueller. The subject of this research were 110 employees selected with purposive sampling. They are employees who have been appointed in employee assessment center and are on managerial level. There are two hypotheses. Firstly, transformational leadership moderates interaction between competency and employee performance. Secondly, organizational justice moderates interaction between competency and employee performance. Using LISREL to analyze moderating variable with Structural Equation Modeling (SEM), it has been proven that transformational leadership has a positive interaction effect on moderating competency to employee performance ( $t_{hit} > t_{tabel}$ ,  $t$ -value increases from 58.5 to 64.25) and organizational justice has a positive interaction effect on moderating competency to employee performance ( $t_{hit} > t_{tabel}$ ,  $t$ -value increases from 5.00 to 5.39).*

*Keywords: competency, transformational leadership, organizational justice and employee performance*