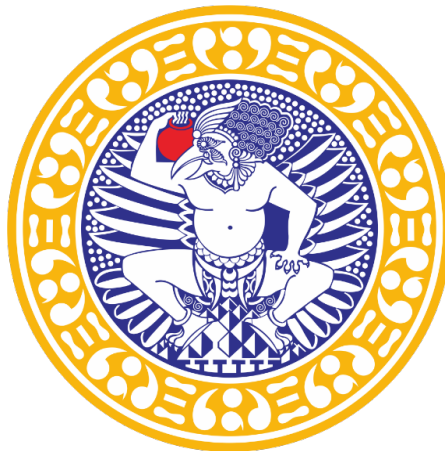


**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *WORK PERFORMANCE* DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
EF ENGLISH FIRST SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI PERSYARATAN
DALAN MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
DEPARTEMEN MANAJEMEN**



Oleh:

**ZULVIKA ARIANIS PUTRI
041611233160**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

SKRIPSI

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN *WORK PERFORMANCE* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN EF ENGLISH FIRST SURABAYA

**DIAJUKAN OLEH :
ZULVIKA ARIANIS PUTRI
NIM : 041611233160**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



**I. B. G. ADI PERMANA, S.E., M.Sc.
NIP. 198009112010121003**

TANGGAL 21 JANUARI 2023

KOORDINATOR PROGRAM STUDI,



**Dr. DIEN MARDHIYAH, S.E., MSi.
NIP. 197211181999032001**

TANGGAL 24 JANUARI 2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Zulvika Arianis Putri, 041611233160), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 20 November 2022

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow rectangular official stamp. The stamp contains the text 'KETERANGAN' and '7100586'.

Zulvika Arianis Putri

NIM.: 041611233160

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **-Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Turnover Intention* dan *Work Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan EF English First Surabaya** Untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan, doa, nasihat, bimbingan, dan semangat selama proses penulisan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Dr. Gancar Candra Premananto, SE., M.Si. selaku Ketua Departemen Manajemen.
3. Dr. Dien Mardhiyah, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. I.B.G Adi Permana, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu, bimbingan, saran, dan pendapat yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si. selaku Dosen Wali penulis yang memberikan nasihat dan motivasi, baik dibidang akademik maupun nonakademik.
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah memberikan semua ilmu, nasihat, serta wawasan kepada penulis.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu dan memberikan informasi yang sangat berguna selama proses perkuliahan.
8. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung baik secara moril maupun materil.
9. Kakak penulis yaitu Devirly Nanda Arianis yang selalu mendukung selama proses penulisan skripsi.

10. Ko Dhani dan Ko Jemmy, selaku informan yang sudah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman terdekat penulis yaitu, Ellisia Rosa, Syafira Refora, Elia Danella, Salsabila Rif'at, Indri Puspitasari yang selalu memberikan semangat serta motivasi dan selalu ada menemani penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman sebangkungan dan teman seperjuangan khususnya teman manajemen angkatan 2016.

Penulis mohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sangatlah penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi pembaca.

Surabaya, 20 November 2022

Penulis

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *authentic leadership* terhadap *turnover intention* dan *work performance*, serta melihat pengaruh *organizational commitment* sebagai variabel mediasi dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur dengan SmartPLS (Partial Least Square). Penelitian ini dilakukan pada industri jasa khususnya lembaga pendidikan bahasa Inggris di Surabaya dengan jumlah 62 responden yang memberikan penilaian terkait *authentic leadership*, *turnover intention*, *work performance*, dan *organizational commitment*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa: 1) *Authentic leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*; 2) *authentic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *work performance*; 3) *authentic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment*; 4) *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*; 5) *organizational commitment* memediasi hubungan antara *authentic leadership* dan *turnover intention*. Sedangkan 6) *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dan; 7) *organizational commitment* tidak memediasi hubungan antara *authentic leadership* dan *work performance*.

Kata Kunci : *Authentic Leadership, Turnover Intention, Work Performance, Organizational Commitment.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze how authentic leadership affects turnover intention and work performance, as well as to see the effect of organizational commitment as a mediating variable in the study. This study uses a quantitative approach with a survey method. The analyses technique used is path analyses with SmartPLS (Partial Least Square). This research was conducted in the service industry, especially English language education institutions in Surabaya with a total of 62 respondents who gave assessments related to authentic leadership, turnover intention, work performance, and organizational commitment. Based on the results of the study, it shows that: 1) authentic leadership has a significant negative effect on turnover intention; 2) authentic leadership has a significant positive effect on work performance; 3) authentic leadership has a significant positive effect on organizational commitment; 4) organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention; 5) organizational commitment mediates the relationship between authentic leadership and turnover intention. Meanwhile 6) organizational commitment has no significant effect on work performance and; 7) organizational commitment does not mediate the relationship between authentic leadership and work performance.

Keywords: *Authentic Leadership, Turnover Intention, Work Performance, Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Skripsi.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Authentic Leadership</i>	9
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.3 <i>Work performance</i>	12
2.1.4 <i>Organizational Commitment</i>	13
2.2 Keterikatan Antar Variabel	15
2.2.1 Hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> dengan <i>Turnover Intention</i> ...	15
2.2.2 Hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> dengan <i>Work Performance</i> ...	16
2.2.3 Hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> dengan <i>Organizational Commitment</i>	17
2.2.4 Hubungan antara <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Turnover Intention</i> 18	
2.2.5 Hubungan antara <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Work Performance</i>	19
2.2.6 Hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> , <i>Organizational Commitment</i> , dan <i>Turnover Intention</i>	19
2.2.7 Hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Work Performance</i>	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21

2.3.1	Penelitian oleh K Ausar <i>et al.</i> (2016).....	21
2.3.2	Penelitian oleh Nasab dan Afshari (2019)	22
2.4	Kerangka Konseptual.....	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Pendekatan Penelitian	24
3.2	Identifikasi Variabel.....	24
3.3	Definisi Operasional	25
3.3.1	<i>Authentic Leadership</i> sebagai Variabel Independen	25
3.3.2	<i>Turnover Intention</i> sebagai Variabel Dependen	26
3.3.3	<i>Work Performance</i> sebagai Variabel Dependen	27
3.3.4	<i>Organizational Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi	28
3.4	Skala Pengukuran.....	29
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.6	Prosedur Pengumpulan Data.....	29
3.7	Populasi dan Sampel	30
3.7.1	Populasi	30
3.7.2	Sampel.....	30
3.8	Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		32
4.1	Gambar Umum dan Objek Penelitian	32
4.1.1	Tugas dan Tanggung Jawab Responden	33
4.2	Karakteristik Profil Responden.....	34
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	35
4.3.1	Penelitian Responden terhadap <i>Authentic Leadership</i>	36
4.3.2	Penelitian Responden terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
4.3.3	Penelitian Responden terhadap <i>Work Performance</i>	39
4.3.4	Penelitian Responden terhadap <i>Organizational Commitment</i>	40
4.4	Analisis Model dan Pengujian Hipotesis	41
4.4.1	Pengujian <i>Outer Model</i>	41
4.4.2	Pengujian <i>Inner Model</i>	46
4.5	Pembahasan.....	50
4.5.1	Pengaruh <i>authentic leadership</i> terhadap <i>turnover intention</i>	50

4.5.2	Pengaruh <i>authentic leadership</i> terhadap <i>work performance</i>	51
4.5.3	Pengaruh <i>authentic leadership</i> terhadap <i>organizational commitment</i> .	52
4.5.4	Pengaruh <i>organizational commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i>	53
4.5.5	Pengaruh <i>organizational commitment</i> terhadap <i>work performance</i>	53
4.5.6	Pengaruh <i>authentic leadership</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>organizational commitment</i>	54
4.5.7	Pengaruh <i>authentic leadership</i> terhadap <i>work performance</i> yang dimediasi oleh <i>organizational commitment</i>	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		58
5.1	Simpulan	58
5.2	Saran	59
5.2.1	Bagi Praktisi	59
5.2.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN.....		68

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Responden	34
Tabel 4.2 Kategori Penilaian	36
Tabel 4. 3 Penilaian jawaban responden <i>authentic leadership</i>	36
Tabel 4.4 Penilaian jawaban responden <i>turnover intention</i>	38
Tabel 4.5 Penilaian jawaban responden <i>work performance</i>	39
Tabel 4.6 Penilaian jawaban responden <i>organizational commitment</i>	40
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	44
Tabel 4.8 <i>Cross Loadings</i>	44
Tabel 4.9 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	45
Tabel 4.10 <i>composite reliability</i> dan <i>crobanch's alpha</i>	46
Tabel 4.11 <i>R Square</i>	46
Tabel 4.12 <i>Path Coefficients</i>	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi EF English First Surabaya	32
Gambar 4.2 <i>Outer Model</i> Awal	42
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i> Akhir	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Outer Model
- Lampiran 4 : Hasil Inner Model