PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LPP RRI JEMBER

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT LPP RRI JEMBER

TESIS

Oleh :
Hilda Setia Dinanti
NIM 240820101030

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2026

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LPP RRI JEMBER

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT LPP RRI JEMBER

TESIS

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Studi S2 Magister Manajemen

Oleh :
Hilda Setia Dinanti
NIM 240820101030

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2026

PERSEMBAHAN

"Untuk mereka yang selalu percaya pada mimpiku terima kasih telah menjadi pelita dalam perjalanan panjang ini. Karya ini adalah wujud nyata dari pengabdian dan rasa syukurku."

MOTO

"Bekerjalah dengan sepenuh hati, karena setiap tetes keringat adalah bentuk pengabdian yang akan bermuara pada keberkahan."

Hilda Setia Dinanti

"Keberhasilan tidak datang dari apa yang diberikan, tetapi dari apa yang diperjuangkan."

Hilda Setia Dinanti

Tesis ini bukan hanya sebuah karya tulis, tetapi juga simbol perjuangan dan dedikasi saya selama bertahun-tahun. Saya telah membuktikan bahwa kita mampu mencapai mimpi kita. Saya layak untuk bangga atas pencapaian ini.

Hilda Setia Dinanti

Jangan pernah percaya dengan ucapan seseorang yang selalu menyakitiku dan sudah di buat trauma sejak dahulu ternyata sejauh ini membawa saya menyelesaikan skripsi

Hilda Setia Dinanti

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Setia Dinanti

NIM : 240820101030

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Jember"** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 29 September 2026

Yang Menyatakan



Hilda Setia Dinanti

240820101030

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis berjudul **"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Jember*"** telah diuji dan disetujui oleh Pembimbing dan Penguji, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 29 September 2026

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dosen Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama
   Nama : Dr. Markus Apriono, M.M (.....)
   NIP : 196404041989021001
2. Pembimbing Anggota
   Nama : Dr. Handriyono, M.Si (.....)
   NIP : 196208021990021001

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
   Nama : Dra. Dewi Prihatini, M.M., Ph.D. (.....)
   NIP : 196903291993032001
2. Sekretaris Penguji
   Nama : Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. (.....)
   NIP : 197405022000032001

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya optimalisasi kinerja karyawan pada LPP RRI Jember di tengah dinamika organisasi publik. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-statistics* dan *P-values* untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel.

Berdasarkan hasil analisis data, temuan penelitian di LPP RRI Jember menunjukkan bahwa secara langsung, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan, sementara kompensasi ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam pengujian peran mediasi, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sekaligus menjadi perantara yang signifikan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, karena pengaruh budaya organisasi lebih dominan dan efektif dalam mendongkrak kinerja karyawan secara langsung tanpa melalui variabel perantara.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja di LPP RRI Jember, manajemen perlu memperkuat budaya organisasi sebagai pedoman perilaku kerja, serta meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan kebijakan kompensasi yang mampu menciptakan rasa puas bagi karyawan. Integrasi antara kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci utama dalam mendorong produktivitas serta profesionalisme staf di lembaga penyiaran publik tersebut.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of optimizing employee performance at LPP RRI Jember amidst the dynamics of public organizations. The primary issue addressed is the influence of transformational leadership style, organizational culture, and compensation on employee performance, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. The study aims to analyze and empirically verify the impact of these variables on employee performance at LPP RRI Jember.

A quantitative research approach was employed, utilizing Partial Least Squares (PLS) data analysis via SmartPLS software. Data were collected by distributing questionnaires to all employees. Hypothesis testing was conducted by examining T-statistics and P-values to determine the significance of the relationships between variables.

The analysis of data from LPP RRI Jember reveals that transformational leadership style, organizational culture, and compensation all have a significant direct impact on employee job satisfaction. Regarding the direct impact on employee performance, transformational leadership style and organizational culture were found to have significant effects, whereas compensation did not significantly influence performance. Furthermore, regarding the mediating role, job satisfaction was found to significantly influence employee performance and serve as a significant mediator for the effects of transformational leadership style and compensation on performance. Conversely, organizational culture did not significantly influence employee performance through job satisfaction; instead, its influence was more dominant and effective in directly boosting performance without the need for a mediating variable.

The study concludes that to enhance performance at LPP RRI Jember, management needs to strengthen organizational culture as a guide for work behavior and improve the effectiveness of leadership styles and compensation policies to foster employee satisfaction. The integration of inspiring leadership and a conducive work environment is key to driving staff productivity and professionalism at the public broadcasting institution.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

RINGKASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Jember

Hilda Setia Dinanti; 240820101030; 2026; 106bhalaman: Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya optimalisasi kinerja karyawan pada LPP RRI Jember di tengah dinamika organisasi publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan LPP RRI Jember pada tahun 2026.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan di LPP RRI Jember. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa data primer yang bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, serta data sekunder pendukung, dengan metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) berbasis perangkat lunak SmartPLS.

Berdasarkan hasil analisis data, temuan penelitian di LPP RRI Jember menunjukkan bahwa secara langsung, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan, sementara kompensasi ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam pengujian peran mediasi, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sekaligus menjadi perantara yang signifikan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, karena pengaruh budaya organisasi lebih dominan dan efektif dalam mendongkrak kinerja karyawan secara langsung tanpa melalui variabel perantara.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja di LPP RRI Jember, manajemen perlu memperkuat budaya organisasi sebagai pedoman perilaku kerja, serta meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan kebijakan kompensasi yang mampu menciptakan rasa puas bagi karyawan. Integrasi antara kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci utama dalam mendorong produktivitas serta profesionalisme staf di lembaga penyiaran publik tersebut.

SUMMARY

The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at LPP RRI Jember

Hilda Setia Dinanti; 240820101030; 2026; 106 pages: Master of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study is motivated by the importance of optimizing employee performance at LPP RRI Jember amidst the dynamics of public organizations. It aims to analyze and empirically verify the influence of transformational leadership style, organizational culture, and compensation on employee performance, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. The study was conducted at LPP RRI Jember in 2026.

A quantitative research design with an explanatory approach was employed. The study population consisted of all employees at LPP RRI Jember. A saturated sampling technique was used, resulting in a sample size of 95 respondents. The data utilized included quantitative primary data obtained via questionnaires distributed to respondents, as well as supporting secondary data; data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS) via SmartPLS software.

The data analysis revealed that transformational leadership style, organizational culture, and compensation all had a significant direct impact on employee job satisfaction. Regarding the direct impact on employee performance, transformational leadership style and organizational culture showed significant effects, whereas compensation was found not to have a significant effect. Furthermore, regarding the mediating role, job satisfaction was proven to significantly influence employee performance and served as a significant mediator for the effects of transformational leadership style and compensation on performance. Conversely, organizational culture did not significantly influence employee performance through job satisfaction; instead, its influence was more dominant and effective in directly boosting employee performance without the need for an intermediary variable.

The study concludes that to enhance performance at LPP RRI Jember, management needs to strengthen organizational culture as a guide for work behavior and improve the effectiveness of leadership styles and compensation policies to foster employee satisfaction. The integration of inspiring leadership and a conducive work environment is the key factor in driving staff productivity and professionalism at the public broadcasting institution.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis yang berjudul "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada LPP RRI Jember***" Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses penyusunan Tesis ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Akan tetapi, berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari banyak pihak, akhirnya proses penulisan Tesis ini mampu terselesaikan. Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

a. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
b. Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
c. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S, S.E., M.Si selaku Koordinator Program Studi S2 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
d. Dr. Markus Apriono, M.M dan Dr. Handriyono, M.Si selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan banyak ilmu, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing Tesis penulis dengan penuh perhatian dan rasa tanggung jawab tinggi;

e. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S, S.E., M.Si dan Dra. Dewi Prihatini, MM. Ph. D. yang telah memberikan ilmu, meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam menguji Tesis penulis;
f. Kedua orang tuaku Bapak Sulisno dan IbuRatna Ningrum, yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan doa selama ini.
g. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
h. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah danRahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan ketidaksempurnaan penulisan Tesis ini, sehingga, penulis mengharapkan segala saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 29 September 2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERSEMBAHAN ..... **ii**
MOTO ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
RINGKASAN ..... **viii**
SUMMARY ..... **x**
PRAKATA ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
BAB II **8**
TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional 8
2.2 Budaya Organisasi 12
2.3 Kompensasi 15
2.4 Kepuasan Kerja 19
2.5 Kinerja Karyawan 22
2.6 Penelitian Terdahulu 25

2.7 Kerangka Konseptual 30
2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian 30
BAB III 36
METODE PENELITIAN 36
3.1 Rancangan Penelitian 36
3.2 Populasi Dan Sampel 36
3.3 Jenis dan Sumber Data 37
3.4 Metode Pengumpulan Data 38
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian 39
3.6 Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran 39
3.6.1 Definisi Operasional Variabel 39
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel 43
3.7 Metode Analisis Data 43
3.7.1 Uji Pengukuran (Outer Model) 43
3.7.2 Uji Struktural (*Inner Model*) 46
3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*) 46
3.7.4 Uji Hipotesis 48
BAB IV 50
HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 50
4.1.1 Profil RRI Jember 50
4.1.2 Visi Dan Misi RRI 50
4.1.3 Struktur Organisasi 51
4.1.4 Uraian Tugas *(Job Description)* 52
4.2 Deskripsi Statistik Data 55
4.2.1 Karakteristik Responden 55
4.2.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian 60
4.3. Outer Model 65
4.3.1 Uji Validitas 65
4.3.2 Uji Reliabilitas 66
4.4 Inner Model 67

4.4.1 Analisis R-Square 67
4.4.2 Analisis F-Square 68
4.4.3 Analisis Q-Square 69
4.5. Koefisien Jalur *(Path Coefficient*) 70
4.6. Uji Hipotesis 71
4.6.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) 71
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) 72
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian 73
4.7.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja 74
4.7.2 Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Jember 74
4.7.3 Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di LPP RRI Jember 75
4.7.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember 76
4.7.5 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember .. 77
4.7.6 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember 77
4.7.7 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember 78
4.7.8 Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember 79
4.7.9 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember .. 80
4.7.10 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPP RRI Jember 80
4.8 Keterbatasan Penelitan 81
BAB V 82
PENUTUP 82
5.1 Kesimpulan 82
5.2 Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 84
LAMPIRAN 91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 26
Tabel 3. 1 Unit Kerja Karyawan LPP RRI Jember 36
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel 43
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin 55
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia 56
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan 57
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja 59
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional 60
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator Budaya Organisasi 61
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kompensasi 62
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Karyawan 63
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kepuasan Karyawan 64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas 65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Realibilitas 66
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square 67
Tabel 4. 13 Hasil Uji F-Square 68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Q-Square 69
Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung (Direct Effect) 71
Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 30
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur Penelitian 47
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LPP RRI 2024 51
Gambar 4. 2 Koefisien Jalur (Path Coefficient) 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 91

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner 96

Lampiran 3 Karakteristik Responden 101

Lampiran 4 Deskripsi Statistik Variabel 102

Lampiran 5 Outer Model 103

Lampiran 6 Inner Model 104

Lampiran 7 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) 105

Lampiran 8 Uji Hipotesis 105