

Lampiran 1

KUESIONER

No:

Sehubungan dengan pemenuhan persyaratan tugas akhir, saya selaku mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dengan ini mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner mengenai: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, dan Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.” Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i, karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Hormat saya,

Ardrian Kurnia L.G

Bagian I

Pertanyaan yang berhubungan dengan karakteristik responden. Berilah **tanda silang (X)** sesuai dengan pilihan anda.

1. Sebutkan jenis kelamin anda?
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Berapa usia anda saat ini?
 - a. 18-26 tahun
 - b. 26-35 tahun
 - c. 35-50 tahun
 - d. diatas 50 tahun

3. Berapa lama saudara telah bekerja di perusahaan ?

- a. dibawah 5 tahun
- b. 5-10 tahun
- c. 11-19 tahun
- d. diatas 20 tahun

4. Apa pendidikan terakhir saudara ?

- a. SMA
- b. D1
- c. D3
- d. S1

Bagian II

Pernyataan yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja

Petunjuk:

Berilah **tanda centang** (✓) pada salah satu jawaban yang Anda pilih:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	Karakter Organisasi (X1.1)					
1	Di lingkungan kerja, saya selalu berbagi dengan karyawan lain.					
2	Organisasi saya lebih mengedepankan inovasi.					
3	Organisasi mengatur segalanya terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan.					
4	Organisasi lebih banyak mengutamakan hasil akhir tanpa banyak keterlibatan pribadi.					
	Gaya Kepemimpinan (X1.2)					
5	Atasan saya selalu membimbing karyawannya.					
6	Atasan saya dikenal sebagai pemimpin yang berani mengambil resiko.					
7	Atasan saya dapat menjadi koordinator bagi karyawannya.					
8	Atasan saya dikenal sebagai pemimpin yang pekerja keras.					

	Ikatan dengan Organisasi (X1.3)	STS	TS	N	S	SS
9	Organisasi memiliki rasa kebersamaan yang kuat.					
10	Ada dorongan yang kuat dari organisasi dalam berkomitmen terhadap inovasi dan pengembangan.					
11	Seluruh karyawan bersama-sama mentaati aturan yang ada pada tempat kerja.					
12	Ada dorongan pada tanggung jawab dan tugas karyawan.					
	Penekanan Strategis (X1.4)					
13	Organisasi menciptakan semangat kerja bagi karyawan-karyawannya.					
14	Organisasi selalu mencoba tantangan baru bagi karyawan.					
15	Organisasi menekankan kinerja yang efisien.					
16	Organisasi menekankan tindakan kompetitif dan prestasi terhadap karyawannya.					

Komitmen Organisasional (Y1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	Komitmen Afektif (Y1.1)					
17	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					
18	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.					
19	Saya merasa seolah-olah masalah organisasi menjadi masalah pribadi.					
20	Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja					
21	Saya tidak pernah merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini. (R)					
22	Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan organisasi ini. (R)					
23	Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya.					
24	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi ini. (R)					

	Komitmen Normatif (Y1.2)	STS	TS	N	S	SS
25	Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi.					
26	Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya. (R)					
27	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya. (R)					
28	Salah satu alasan saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah saya percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu saya merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.					
29	Jika saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini.					
30	Saya diajari untuk percaya bahwa seseorang harus setia kepada organisasinya.					
31	Hal yang baik akan terjadi apabila seseorang setia kepada organisasinya.					
32	Saya tidak memikirkan yang diinginkan sebuah perusahaan adalah pria dan wanita. (R)					

	Komitmen Kelanjutan (Y1.3)	STS	TS	N	S	SS
32	Saya tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan. (R)					
33	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin.					
34	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.					
35	Tidak akan merugikan saya jika saya meninggalkan organisasi sekarang. (R)					
36	Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan.					
37	Saya merasa mempunyai beberapa pilihan untuk memutuskan pergi meninggalkan organisasi.					
38	Salah satu dari sedikit konsekuensi serius untuk meninggalkan organisasi ini akan menjadi kekurangan alternatif yang tersedia.					
39	Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di organisasi ini ialah jika saya meninggalkan organisasi maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi saya yang tidak didapat dari perusahaan lain.					

Kinerja Karyawan (Y2)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
40	Saya kadang-kadang melakukan pekerjaan lebih baik dari yang saya kerjakan.					
41	Saya sering melakukan lebih baik daripada yang diharapkan.					
42	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam mengerjakan pekerjaan.					
43	Saya selalu mencoba untuk bekerja sekeras mungkin.					
44	Kualitas pekerjaan saya adalah yang terbaik.					
45	Saya dengan sengaja mengeluarkan usaha ekstra dalam melaksanakan pekerjaan.					

----- **Terima kasih** -----

Lampiran 2

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

Karakteristik					X1			
No.	Gender	Usia	Lama Kerja	Pend.	X11	X12	X13	X14
1	2	2	2	3	4,50	3,75	4,50	4,25
2	2	2	2	3	4,25	4,00	4,50	4,25
3	2	1	2	2	4,25	4,00	4,50	4,25
4	1	1	1	4	4,25	4,00	4,50	4,25
5	2	2	1	2	4,25	4,25	4,25	4,25
6	2	2	1	4	4,25	4,50	4,00	4,00
7	2	2	1	2	4,50	4,50	4,00	4,25
8	1	1	1	4	4,25	4,50	4,25	4,25
9	2	1	2	4	4,50	4,50	4,00	4,25
10	2	2	2	4	4,50	4,25	4,25	4,25
11	2	1	2	4	4,50	4,25	4,25	4,25
12	2	3	3	3	4,25	4,25	4,25	4,50
13	1	2	1	3	4,50	4,00	4,50	4,25
14	1	1	1	3	4,50	4,00	4,50	4,25
15	1	2	2	3	4,25	4,25	4,50	4,25
16	1	2	2	2	4,50	4,50	3,75	4,50
17	2	1	2	4	4,25	4,25	4,50	4,25
18	2	3	2	2	4,25	4,25	4,50	4,25
19	2	2	2	2	4,00	4,50	4,25	4,00
20	2	2	1	4	4,00	4,25	4,25	4,25
21	1	3	2	1	4,50	4,25	4,25	3,75
22	2	2	2	3	4,50	4,25	4,25	3,75
23	1	2	1	4	4,25	4,50	4,25	4,25
24	2	2	2	2	4,00	4,25	4,75	4,25
25	2	2	2	4	4,25	4,50	4,25	4,25
26	1	3	2	2	3,75	4,50	4,00	4,25
27	2	1	1	3	3,75	4,50	4,00	4,25
28	2	2	2	4	4,00	4,25	4,50	4,25

29	1	2	2	3	4,25	4,00	4,50	4,25
30	2	2	2	4	4,25	4,00	4,50	4,25
31	1	2	1	4	4,25	4,25	4,25	4,25
32	1	2	2	2	4,50	4,50	4,00	4,50
33	2	2	1	4	4,50	4,25	4,50	4,25
34	2	2	2	4	4,50	4,50	4,00	4,50
35	1	2	2	2	4,25	4,50	4,25	4,50
36	1	3	2	4	4,25	4,25	5,00	4,00
37	1	2	1	3	4,25	4,50	4,25	4,50
38	1	3	3	2	4,50	4,75	3,75	4,50
39	1	2	1	4	4,25	4,50	4,50	4,25
40	1	2	2	4	4,50	4,50	4,25	4,25
41	2	3	2	1	4,00	4,25	4,25	4,50
42	2	2	2	2	4,25	4,25	4,25	4,25
43	1	1	2	4	4,00	4,25	4,25	4,50
44	2	2	2	4	4,25	4,50	4,25	4,50
45	1	1	2	2	4,25	4,50	4,00	4,50
46	2	1	2	3	4,25	4,50	4,00	4,50
47	1	1	1	3	4,25	4,50	4,50	4,00
48	1	3	3	2	4,50	3,75	4,75	4,25
49	1	2	2	4	4,25	4,25	4,50	4,50
50	2	2	2	3	4,25	4,50	4,25	4,50
51	1	2	1	4	4,25	4,50	4,25	4,50
52	1	3	2	3	4,50	4,50	4,50	4,25
53	1	1	2	4	4,50	4,50	4,50	4,25
54	2	2	2	4	4,25	4,25	4,25	4,00
55	2	2	2	2	4,50	4,25	4,50	4,50
56	1	2	1	3	4,25	4,50	4,25	4,25
57	1	1	1	4	4,25	4,25	4,50	4,25
58	1	3	2	3	4,25	4,25	4,25	5,00
59	2	2	2	3	4,50	4,50	4,00	4,75

60	1	2	2	2	4,50	4,50	4,25	4,50
61	2	1	2	4	4,50	4,25	4,50	4,25
62	2	2	2	2	4,50	4,50	4,00	4,50
63	2	2	2	4	4,50	4,25	4,25	4,50
64	2	2	1	4	4,50	4,25	4,25	4,50
65	2	2	2	2	4,50	4,25	4,50	4,25
66	2	2	2	2	4,25	4,50	4,50	4,25
67	1	2	1	3	4,50	4,50	4,00	4,50
68	1	1	2	4	4,25	4,25	4,50	4,25
69	1	2	2	3	4,25	4,25	4,50	4,25
70	1	1	1	4	4,25	4,25	4,25	4,25
71	1	1	2	3	4,25	4,50	4,25	4,00
72	1	2	2	2	5,00	4,50	4,00	4,25
73	2	2	2	2	5,00	4,50	4,00	4,25
74	2	2	2	3	4,75	4,00	4,00	4,75
75	2	2	1	3	4,75	4,25	4,50	4,25
76	2	2	2	3	4,25	4,25	4,50	4,00
77	1	2	2	4	4,50	4,25	4,25	4,25
78	2	3	3	3	4,25	4,50	4,25	4,50
79	1	2	1	3	4,00	4,00	4,50	4,00
80	2	3	3	3	4,00	4,00	4,25	4,25
81	1	2	1	3	4,25	5,00	4,25	4,50
82	1	2	1	3	4,75	4,25	4,50	4,50
83	2	3	2	1	4,50	4,25	4,50	4,50
84	2	2	2	3	4,50	4,25	4,50	4,50
85	2	1	2	3	4,25	4,00	4,50	4,00
86	1	2	2	3	4,25	4,00	4,50	4,00
87	2	2	1	3	4,50	4,25	4,25	4,25
88	2	1	2	4	4,25	4,50	4,25	4,50
89	2	2	2	2	4,50	4,50	4,25	4,50
90	2	2	1	3	4,25	4,50	4,50	4,50

91	1	2	2	2	4,25	4,25	4,25	5,00
92	1	2	2	3	4,50	4,50	4,25	4,50
93	1	1	2	4	4,25	4,50	4,50	4,50
94	2	2	1	3	4,50	4,25	4,50	4,50
95	2	2	1	2	4,25	4,25	4,25	5,00
96	2	2	1	2	4,25	4,25	5,00	4,25
97	2	3	2	2	4,50	4,25	4,50	4,25
98	1	1	2	4	4,50	4,25	4,50	4,25
99	2	2	2	4	4,50	4,50	4,50	4,50
100	2	2	1	2	5,00	4,25	4,25	4,25
101	1	2	2	4	4,00	4,25	4,25	4,25
102	2	1	1	3	4,50	4,25	4,25	3,75
103	2	2	2	2	4,00	4,00	4,25	4,25
104	1	3	1	1	4,50	4,75	4,25	4,75
105	2	2	2	3	4,25	4,00	4,25	4,50
106	2	1	2	2	4,25	4,00	4,25	4,50
107	2	2	1	3	4,25	4,75	4,25	4,50
108	2	2	2	4	4,25	4,25	4,50	4,25
109	2	2	1	2	4,25	4,25	4,25	4,25
110	2	2	1	2	4,25	4,50	4,75	4,50
111	2	2	2	2	4,25	4,50	4,50	4,50
112	2	2	1	3	4,75	4,25	4,50	4,75
113	1	2	2	4	4,50	5,00	4,25	4,50
114	1	1	1	3	4,50	4,25	4,50	2,25
115	2	1	1	3	4,25	4,25	4,25	4,50
116	1	1	1	3	3,75	4,50	2,25	2,25
117	1	1	2	3	2,25	1,50	2,25	1,75
118	1	1	2	3	2,25	2,25	1,50	2,25
119	2	3	3	4	2,25	2,25	1,75	2,00
120	2	3	3	4	1,75	1,75	2,75	2,25
Rata-rata					4,27	4,25	4,24	4,23

No.	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
1	4,38	4,25	4,29	5	4	5	4	5	5
2	4,25	4,25	4,29	2	3	2	3	3	3
3	4,25	4,25	4,29	5	5	5	4	5	5
4	4,38	4,13	4,43	3	2	3	3	2	2
5	4,13	4,38	4,43	3	4	4	4	4	4
6	4,13	4,13	4,57	2	2	3	2	2	2
7	4,25	4,25	4,43	3	2	3	2	3	2
8	4,38	4,13	4,43	3	3	3	2	3	2
9	4,25	4,38	4,29	2	3	2	3	2	2
10	4,25	4,38	4,29	4	5	4	5	5	4
11	4,38	4,38	4,14	2	3	3	2	3	3
12	4,25	4,63	4,00	4	3	4	4	4	5
13	4,25	4,13	4,43	4	4	4	3	5	5
14	4,25	4,13	4,43	3	3	3	4	3	3
15	4,38	4,25	4,43	3	2	2	3	3	3
16	4,13	4,50	4,43	3	3	2	2	2	2
17	4,38	4,38	4,29	3	3	2	3	2	3
18	4,38	4,25	4,43	4	4	3	3	4	3
19	4,38	4,13	4,43	3	2	2	2	2	3
20	4,13	4,38	4,43	3	2	3	3	3	3
21	4,25	4,25	4,14	4	4	5	4	3	3
22	4,25	4,25	4,14	4	5	3	4	4	4
23	4,13	4,38	4,57	4	4	5	4	4	5
24	4,13	4,38	4,57	2	2	3	3	3	2
25	4,13	4,38	4,57	3	3	3	3	2	3
26	4,25	4,25	4,14	5	5	3	3	4	4
27	4,25	4,25	4,14	4	4	3	3	4	3
28	4,25	4,38	4,43	4	5	4	5	5	5
29	4,25	4,38	4,43	4	4	5	4	4	5
30	4,13	4,50	4,43	3	2	3	3	3	3

31	4,13	4,50	4,43	2	3	3	3	3	3
32	4,25	4,38	4,43	5	4	5	4	5	5
33	4,25	4,50	4,29	3	3	3	3	3	2
34	4,50	4,13	4,43	4	5	3	4	4	4
35	4,25	4,25	4,43	3	3	2	3	3	2
36	4,13	4,38	4,43	4	5	5	5	2	4
37	4,25	4,25	4,43	5	5	5	4	4	4
38	4,25	4,25	4,43	5	4	4	5	5	5
39	4,25	4,38	4,29	2	3	2	2	2	3
40	4,38	4,25	4,29	5	5	5	4	4	4
41	4,25	4,25	4,57	5	5	5	4	4	5
42	4,25	4,25	4,57	4	4	4	5	5	5
43	4,25	4,25	4,57	5	4	5	4	5	5
44	4,25	4,63	4,29	2	2	2	2	3	2
45	4,50	4,38	4,29	3	3	3	2	3	3
46	4,50	4,38	4,29	2	2	2	3	3	2
47	4,50	4,25	4,43	2	2	2	3	3	2
48	4,25	4,50	4,43	2	3	2	3	2	2
49	4,25	4,25	4,71	5	5	5	4	4	5
50	4,25	4,38	4,57	3	2	2	2	3	2
51	4,38	4,25	4,57	2	2	2	3	3	3
52	4,25	4,25	4,57	3	4	4	4	3	3
53	4,25	4,25	4,57	4	4	4	5	5	5
54	4,13	4,50	4,43	3	2	3	3	3	3
55	4,25	4,38	4,43	4	4	5	4	3	3
56	4,38	4,25	4,57	3	2	3	3	3	3
57	4,25	4,38	4,57	4	5	4	4	5	4
58	4,38	4,50	4,14	3	2	2	3	2	2
59	4,50	4,38	4,14	4	5	4	4	4	5
60	4,50	4,25	4,43	4	4	4	5	3	4
61	4,38	4,13	4,29	2	2	3	2	2	2

62	4,25	4,25	4,29	4	4	4	5	4	4
63	4,50	4,13	4,14	5	5	4	5	4	4
64	4,38	4,13	4,29	3	2	2	3	2	2
65	4,25	4,38	4,14	3	3	2	2	2	2
66	4,38	4,13	4,29	4	4	5	4	4	5
67	4,25	4,25	4,29	2	2	3	3	3	3
68	4,25	4,25	4,14	3	3	2	3	3	2
69	4,25	4,25	4,14	5	3	3	3	4	4
70	4,50	4,38	4,29	2	2	2	3	2	3
71	4,50	4,25	4,43	4	4	4	5	5	5
72	4,13	4,38	4,43	3	3	3	2	3	3
73	4,13	4,38	4,43	5	5	5	4	5	5
74	4,25	4,50	4,00	2	2	3	2	2	2
75	4,38	4,25	4,29	4	3	4	4	4	4
76	4,25	4,38	4,57	4	4	4	5	5	4
77	4,75	4,25	4,29	3	4	4	4	5	5
78	4,13	4,13	4,43	4	4	3	3	5	4
79	4,38	4,25	4,43	3	5	3	4	3	3
80	4,25	4,38	4,43	4	5	4	4	4	5
81	4,50	4,25	4,29	4	5	5	5	4	4
82	4,63	4,25	4,14	5	5	4	4	4	5
83	4,13	4,25	4,43	4	4	5	4	3	3
84	4,13	4,25	4,43	3	3	3	4	3	3
85	4,38	4,38	4,43	4	5	5	5	2	4
86	4,38	4,38	4,43	3	3	2	2	2	2
87	4,50	4,25	4,57	2	3	3	2	2	2
88	4,25	4,13	4,29	2	2	3	3	3	3
89	4,25	4,25	4,29	4	5	4	3	4	4
90	4,13	4,50	4,14	3	4	4	4	3	3
91	4,25	4,38	4,14	4	4	3	3	4	3
92	4,25	4,25	4,29	3	4	4	4	5	5

93	4,13	4,50	4,14	5	5	5	4	4	4
94	4,25	4,25	4,29	4	3	3	5	4	5
95	4,38	4,13	4,29	3	3	2	3	3	3
96	4,13	4,38	4,29	3	4	4	4	4	4
97	4,25	4,25	4,14	3	3	4	4	3	3
98	4,25	4,25	4,14	5	5	5	4	5	5
99	4,50	4,13	4,29	4	5	5	4	3	5
100	4,25	4,13	4,29	4	3	3	5	4	5
101	4,13	4,75	4,43	5	5	4	4	5	5
102	4,63	4,38	4,29	3	3	2	3	2	2
103	4,50	4,13	4,57	4	4	4	4	4	5
104	4,50	4,13	4,29	5	5	4	4	4	5
105	4,38	4,25	4,86	4	4	3	4	5	5
106	4,38	4,25	4,86	5	3	4	3	4	4
107	4,25	4,25	4,00	4	4	5	4	5	3
108	4,63	4,13	4,86	5	4	3	4	5	5
109	4,25	4,63	4,71	5	5	4	4	4	5
110	4,25	4,13	4,14	4	3	3	5	4	5
111	4,13	4,13	4,14	5	4	4	4	5	5
112	4,38	4,13	4,14	2	3	2	2	2	2
113	4,25	4,13	4,14	4	4	4	3	4	4
114	4,25	4,25	4,57	3	2	2	3	3	2
115	4,38	4,75	4,71	3	2	3	3	3	2
116	4,25	4,13	4,29	2	2	2	2	3	2
117	4,38	3,13	4,43	4	5	5	5	3	4
118	4,13	4,50	4,43	3	4	5	5	5	5
119	2,88	2,50	1,71	4	4	5	5	4	3
120	2,00	2,50	2,14	4	5	5	5	3	4
Rata-rata	4,27	4,26	4,33	3,54	3,57	3,49	3,55	3,52	3,57

No.	X1	Y1	Y2	All
1	4,25	4,30	4,67	4,41
2	4,25	4,26	2,67	3,73
3	4,25	4,26	4,83	4,45
4	4,25	4,31	2,50	3,69
5	4,25	4,31	3,83	4,13
6	4,19	4,27	2,17	3,54
7	4,31	4,31	2,50	3,71
8	4,31	4,31	2,67	3,76
9	4,31	4,30	2,33	3,65
10	4,31	4,30	4,50	4,37
11	4,31	4,30	2,67	3,76
12	4,31	4,29	4,00	4,20
13	4,31	4,27	4,17	4,25
14	4,31	4,27	3,17	3,92
15	4,31	4,35	2,67	3,78
16	4,31	4,35	2,33	3,67
17	4,31	4,35	2,67	3,77
18	4,31	4,35	3,50	4,05
19	4,19	4,31	2,33	3,61
20	4,19	4,31	2,83	3,78
21	4,19	4,21	3,83	4,08
22	4,19	4,21	4,00	4,13
23	4,31	4,36	4,33	4,33
24	4,31	4,36	2,50	3,72
25	4,31	4,36	2,83	3,83
26	4,13	4,21	4,00	4,11
27	4,13	4,21	3,50	3,95
28	4,25	4,35	4,67	4,42
29	4,25	4,35	4,33	4,31
30	4,25	4,35	2,83	3,81

31	4,25	4,35	2,83	3,81
32	4,38	4,35	4,67	4,46
33	4,38	4,35	2,83	3,85
34	4,38	4,35	4,00	4,24
35	4,38	4,31	2,67	3,78
36	4,38	4,31	4,17	4,28
37	4,38	4,31	4,50	4,39
38	4,38	4,31	4,67	4,45
39	4,38	4,30	2,33	3,67
40	4,38	4,30	4,50	4,39
41	4,25	4,36	4,67	4,42
42	4,25	4,36	4,50	4,37
43	4,25	4,36	4,67	4,42
44	4,38	4,39	2,17	3,64
45	4,31	4,39	2,83	3,84
46	4,31	4,39	2,33	3,68
47	4,31	4,39	2,33	3,68
48	4,31	4,39	2,33	3,68
49	4,38	4,40	4,67	4,48
50	4,38	4,40	2,33	3,70
51	4,38	4,40	2,50	3,76
52	4,44	4,36	3,50	4,10
53	4,44	4,36	4,50	4,43
54	4,19	4,35	2,83	3,79
55	4,44	4,35	3,83	4,21
56	4,31	4,40	2,83	3,85
57	4,31	4,40	4,33	4,35
58	4,44	4,34	2,33	3,70
59	4,44	4,34	4,33	4,37
60	4,44	4,39	4,00	4,28
61	4,38	4,26	2,17	3,60

62	4,38	4,26	4,17	4,27
63	4,38	4,26	4,50	4,38
64	4,38	4,26	2,33	3,66
65	4,38	4,26	2,33	3,65
66	4,38	4,26	4,33	4,32
67	4,38	4,26	2,67	3,77
68	4,31	4,21	2,67	3,73
69	4,31	4,21	3,67	4,06
70	4,25	4,39	2,33	3,66
71	4,25	4,39	4,50	4,38
72	4,44	4,31	2,83	3,86
73	4,44	4,31	4,83	4,53
74	4,38	4,25	2,17	3,60
75	4,44	4,30	3,83	4,19
76	4,25	4,40	4,33	4,33
77	4,31	4,43	4,17	4,30
78	4,38	4,23	3,83	4,14
79	4,13	4,35	3,50	3,99
80	4,13	4,35	4,33	4,27
81	4,50	4,35	4,50	4,45
82	4,50	4,34	4,50	4,45
83	4,44	4,27	3,83	4,18
84	4,44	4,27	3,17	3,96
85	4,19	4,39	4,17	4,25
86	4,19	4,39	2,33	3,64
87	4,31	4,44	2,33	3,70
88	4,38	4,22	2,67	3,75
89	4,44	4,26	4,00	4,23
90	4,44	4,26	3,50	4,06
91	4,44	4,26	3,50	4,06
92	4,44	4,26	4,17	4,29

93	4,44	4,26	4,50	4,40
94	4,44	4,26	4,00	4,23
95	4,44	4,26	2,83	3,84
96	4,44	4,26	3,83	4,18
97	4,38	4,21	3,33	3,97
98	4,38	4,21	4,83	4,47
99	4,50	4,30	4,33	4,38
100	4,44	4,22	4,00	4,22
101	4,19	4,43	4,67	4,43
102	4,19	4,43	2,50	3,71
103	4,13	4,40	4,17	4,23
104	4,56	4,30	4,50	4,46
105	4,25	4,49	4,17	4,30
106	4,25	4,49	3,83	4,19
107	4,44	4,17	4,17	4,26
108	4,31	4,54	4,33	4,39
109	4,25	4,53	4,50	4,43
110	4,50	4,17	4,00	4,22
111	4,44	4,13	4,50	4,36
112	4,56	4,21	2,17	3,65
113	4,56	4,17	3,83	4,19
114	3,88	4,36	2,50	3,58
115	4,31	4,61	2,67	3,86
116	3,19	4,22	2,17	3,19
117	1,94	3,98	4,33	3,42
118	2,06	4,35	4,50	3,64
119	2,06	2,36	4,17	2,86
120	2,13	2,21	4,33	2,89
Rata-rata	4,24	4,28	3,54	

Lampiran 3

DATE: 12/ 7/2014

TIME: 15:01

L I S R E L 8.70

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file F:\Skripsi\rawdata.sp1:

Raw Data from File rawdata.psf

Latent Variables: X1 Y1 Y2

Relationships:

$X_{11} - X_{14} = X_1$

$Y_{11} - Y_{13} = Y_1$

$Y_{21} - Y_{26} = Y_2$

$Y_1 = X_1$

$Y_2 = X_1 Y_1$

options rs ef sc

Path Diagram

End of Problems

Sample Size = 120

Covariance Matrix

	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23
Y11	0.08					
Y12	0.05	0.08				
Y13	0.07	0.07	0.13			
Y21	-0.01	-0.03	-0.01	0.96		
Y22	-0.03	-0.05	-0.04	0.78	1.16	
Y23	-0.06	-0.06	-0.06	0.71	0.82	1.11
Y24	-0.04	-0.07	-0.05	0.56	0.66	0.68
Y25	0.00	-0.01	0.01	0.68	0.63	0.60
Y26	0.00	-0.02	0.02	0.83	0.85	0.82
X11	0.08	0.08	0.08	-0.02	-0.07	-0.09
X12	0.07	0.09	0.08	-0.01	-0.07	-0.11
X13	0.06	0.08	0.08	0.01	-0.02	-0.07
X14	0.07	0.09	0.08	0.04	-0.02	-0.07

Covariance Matrix

	Y24	Y25	Y26	X11	X12	X13
Y24	0.89					
Y25	0.55	1.01				
Y26	0.76	0.90	1.29			
X11	-0.10	-0.02	-0.03	0.21		
X12	-0.12	0.01	-0.03	0.17	0.23	
X13	-0.05	-0.03	0.00	0.16	0.15	0.25
X14	-0.08	0.02	0.04	0.17	0.18	0.19

Covariance Matrix

	X14
X14	0.28

Number of Iterations = 52

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$Y11 = 0.28*Y1, \text{ Errorvar.} = -0.0038, R^2 = 1.05 \\ (0.0022) \\ -1.75$$

$$Y12 = 0.15*Y1, \text{ Errorvar.} = 0.054, R^2 = 0.29 \\ (0.021) \quad (0.0069) \\ 7.02 \quad 7.83$$

$$Y13 = 0.26*Y1, \text{ Errorvar.} = 0.062, R^2 = 0.52 \\ (0.023) \quad (0.0080) \\ 11.15 \quad 7.66$$

$$Y21 = 0.29*Y2, \text{ Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.29 \\ (0.024) \\ 8.44$$

$$Y22 = 0.20*Y2, \text{ Errorvar.} = 0.13, R^2 = 0.23 \\ (0.034) \quad (0.015) \\ 5.74 \quad 8.38$$

$$Y23 = 0.21*Y2, \text{ Errorvar.} = 0.28, R^2 = 0.13 \\ (0.044) \quad (0.034) \\ 4.77 \quad 8.17$$

$$Y24 = 0.38*Y2, \text{ Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.32 \\ (0.059) \quad (0.035) \\ 6.34 \quad 8.46$$

$$Y25 = 0.35*Y2, \text{ Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.34 \\ (0.054) \quad (0.028) \\ 6.43 \quad 8.46$$

$$X11 = 0.40*X1, \text{ Errorvar.} = 0.050, R^2 = 0.76$$

(0.035) (0.011)
11.48 4.59

$X_{12} = 0.41 * X_1$, Errorvar.= 0.064 , $R^2 = 0.73$
(0.037) (0.013)
11.09 5.06

$X_{13} = 0.26 * X_1$, Errorvar.= 0.094 , $R^2 = 0.42$
(0.034) (0.013)
7.60 7.03

$X_{14} = 0.27 * X_1$, Errorvar.= 0.088 , $R^2 = 0.46$
(0.034) (0.013)
8.04 6.92

Structural Equations

$Y_1 = 0.68 * X_1$, Errorvar.= 0.54 , $R^2 = 0.46$
(0.082) (0.077)
8.32 6.99

$Y_2 = 1.00 * Y_1 + 0.19 * X_1$, Errorvar.= -0.30 , $R^2 = 1.30$
(0.13) (0.076) (0.081)
7.75 2.50 -3.65

Reduced Form Equations

$Y_1 = 0.68 * X_1$, Errorvar.= 0.54, $R^2 = 0.46$
(0.082)
8.32

$Y_2 = 0.87 * X_1$, Errorvar.= 0.24, $R^2 = 0.76$
(0.14)
6.39

Correlation Matrix of Independent Variables

X1

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	Y1	Y2	X1
-----	-----	-----	-----
Y1	1.00		
Y2	1.13	1.00	
X1	0.68	0.87	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 62

Minimum Fit Function Chi-Square = 128.16 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 126.39 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 64.39

90 Percent Confidence Interval for NCP = (36.08 ; 100.47)

Minimum Fit Function Value = 1.08

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.54

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.30 ; 0.84)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.070 ; 0.12)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0021

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.55

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.31 ; 1.85)

ECVI for Saturated Model = 1.53

ECVI for Independence Model = 15.48

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom =
1815.62

Independence AIC = 1841.62

Model AIC = 184.39

Saturated AIC = 182.00

Independence CAIC = 1890.86

Model CAIC = 294.23

Saturated CAIC = 526.66

Normed Fit Index (NFI) = 0.93

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.74

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96

Incremental Fit Index (IFI) = 0.96

Relative Fit Index (RFI) = 0.91

Critical N (CN) = 85.31

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.034

Standardized RMR = 0.070

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.79

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.59

Fitted Covariance Matrix

	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23
Y11	0.08					
Y12	0.05	0.08				
Y13	0.07	0.07	0.13			
Y21	-0.02	-0.02	-0.03	0.96		
Y22	-0.02	-0.02	-0.03	0.74	1.16	
Y23	-0.02	-0.02	-0.03	0.70	0.75	1.11
Y24	-0.02	-0.02	-0.03	0.61	0.65	0.62
Y25	-0.02	-0.02	-0.03	0.66	0.70	0.67
Y26	-0.03	-0.03	-0.03	0.84	0.90	0.86
X11	0.07	0.07	0.09	-0.04	-0.04	-0.04
X12	0.07	0.07	0.09	-0.04	-0.04	-0.04
X13	0.07	0.07	0.09	-0.03	-0.04	-0.03
X14	0.07	0.08	0.10	-0.04	-0.04	-0.04

Fitted Covariance Matrix

Y24	Y25	Y26	X11	X12	X13
-----	-----	-----	-----	-----	-----

Y24	0.89					
Y25	0.58	1.01				
Y26	0.74	0.81	1.29			
X11	-0.03	-0.03	-0.04	0.21		
X12	-0.03	-0.03	-0.04	0.17	0.23	
X13	-0.03	-0.03	-0.04	0.16	0.16	0.25
X14	-0.03	-0.04	-0.05	0.18	0.18	0.17

Fitted Covariance Matrix

X14

X14	0.28
-----	------

Fitted Residuals

	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23
Y11	0.00					
Y12	0.00	0.00				
Y13	0.00	0.00	0.00			
Y21	0.01	-0.01	0.02	0.00		
Y22	-0.01	-0.03	-0.01	0.05	0.00	
Y23	-0.04	-0.04	-0.03	0.00	0.07	0.00
Y24	-0.02	-0.05	-0.02	-0.05	0.01	0.06
Y25	0.02	0.01	0.04	0.02	-0.07	-0.07
Y26	0.03	0.01	0.06	-0.01	-0.04	-0.04
X11	0.01	0.01	-0.01	0.02	-0.03	-0.06
X12	0.00	0.01	-0.01	0.02	-0.03	-0.07
X13	-0.01	0.01	-0.01	0.05	0.01	-0.03
X14	0.00	0.01	-0.02	0.07	0.02	-0.03

Fitted Residuals

	Y24	Y25	Y26	X11	X12	X13
Y24	0.00					
Y25	-0.03	0.00				
Y26	0.02	0.09	0.00			
X11	-0.06	0.01	0.02	0.00		

X12	-0.08	0.04	0.01	0.00	0.00	
X13	-0.02	0.00	0.04	0.00	-0.01	0.00
X14	-0.05	0.06	0.08	-0.01	0.00	0.02

Fitted Residuals

	X14

X14	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.08
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.09

Stemleaf Plot

```

- 8|5
- 6|4313
- 4|8387520
- 2|94000766553
- 0|6322219766655000000000000000
0|12222456678911123345677799
2|059
4|14488577
6|04
8|12

```

Standardized Residuals

	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Y11	--					
Y12	-3.86	--				
Y13	3.42	0.49	--			
Y21	0.53	-0.71	0.99	--		
Y22	-0.31	-1.39	-0.55	2.18	--	
Y23	-2.29	-2.14	-1.15	0.10	2.47	--
Y24	-1.47	-2.70	-1.18	-2.37	0.40	1.92
Y25	0.96	0.71	1.85	0.67	-2.64	-2.47

Y26	1.74	0.35	2.82	-0.58	-2.30	-1.91
X11	1.54	2.13	-2.46	0.83	-1.14	-2.15
X12	0.46	2.60	-1.93	0.93	-0.97	-2.31
X13	-1.07	1.09	-0.77	1.54	0.37	-0.95
X14	-0.72	1.77	-2.93	2.34	0.56	-0.74

Standardized Residuals

	Y24	Y25	Y26	X11	X12	X13
Y24	--					
Y25	-1.04	--				
Y26	0.86	4.49	--			
X11	-2.51	0.43	0.69	--		
X12	-2.95	1.47	0.42	0.95	--	
X13	-0.51	0.01	1.27	0.64	-2.56	--
X14	-1.42	1.63	2.35	-2.19	1.02	2.37

Standardized Residuals

	X14
X14	--

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -3.86
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 4.49

Stemleaf Plot

```

- 3|9
- 2|997665554333211
- 1|99544211100
- 0|9877765530000000000000
0|144444555667778999
1|0001355567899
2|12344568
3|4
4|5

```

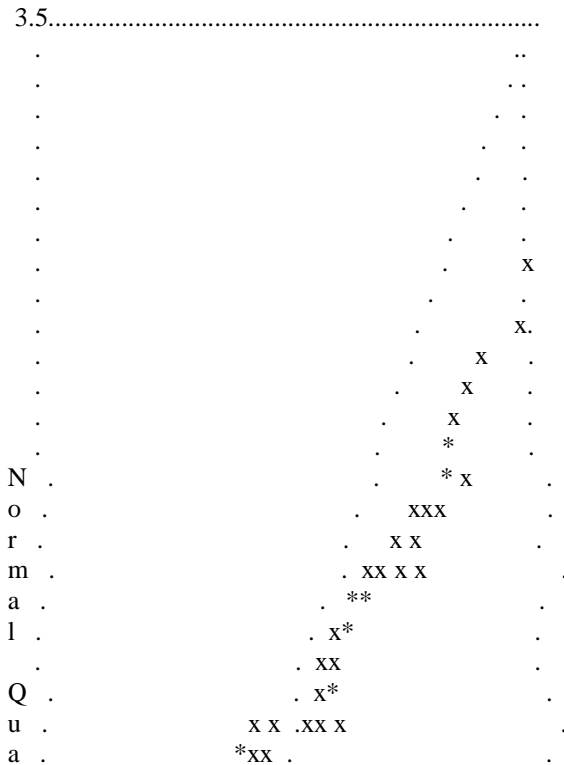
Largest Negative Standardized Residuals

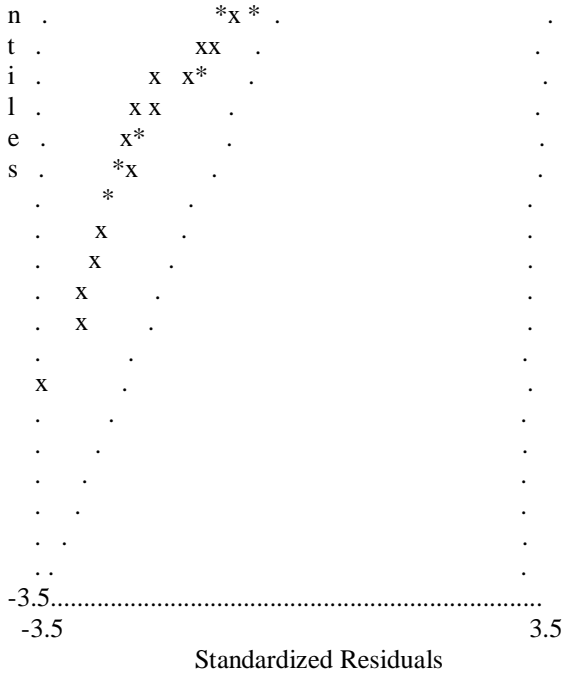
Residual for Y12 and Y11 -3.86
 Residual for Y24 and Y12 -2.70
 Residual for Y25 and Y22 -2.64
 Residual for X12 and Y24 -2.95
 Residual for X14 and Y13 -2.93

Largest Positive Standardized Residuals

Residual for Y13 and Y11 3.42
 Residual for Y26 and Y13 2.82
 Residual for Y26 and Y25 4.49
 Residual for X12 and Y12 2.60

Qplot of Standardized Residuals





The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance Between and Decrease in Chi-Square New Estimate

		Decrease in Chi-Square	New Estimate
Y12	Y11	14.9	-0.02
Y13	Y11	11.7	0.02
Y26	Y25	20.2	0.18

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Y1	Y2
Y11	0.23	--
Y12	0.24	--
Y13	0.30	--
Y21	--	0.83

Y22	--	0.88
Y23	--	0.85
Y24	--	0.73
Y25	--	0.79
Y26	--	1.01

LAMBDA-X

	X1	

X11	0.42	
X12	0.42	
X13	0.39	
X14	0.43	

BETA

	Y1	Y2	
	-----	-----	
Y1	--	--	
Y2	-0.08	--	

GAMMA

	X1	

Y1	0.75	
Y2	-0.04	

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Y1	Y2	X1	
	-----	-----	-----	
Y1	1.00			
Y2	-0.11	1.00		
X1	0.75	-0.10	1.00	

PSI

Note: This matrix is diagonal.

Y1	Y2
----	----

-----	-----
0.44	0.99

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	X1

Y1	0.75
Y2	-0.10

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Y1	Y2
-----	-----	-----
Y11	0.82	--
Y12	0.82	--
Y13	0.84	--
Y21	--	0.85
Y22	--	0.82
Y23	--	0.80
Y24	--	0.78
Y25	--	0.79
Y26	--	0.89

LAMBDA-X

	X1

X11	0.91
X12	0.86
X13	0.78
X14	0.81

BETA

	Y1	Y2
-----	-----	-----

Y1	--	--
Y2	-0.08	--

GAMMA

	X1

Y1	0.75
Y2	-0.04

Correlation Matrix of ETA and KSI

	Y1	Y2	X1
	-----	-----	-----
Y1	1.00		
Y2	-0.11	1.00	
X1	0.75	-0.10	1.00

	Y1	Y2
	-----	-----
	0.44	0.99

THETA-EPS

	Y11	Y12	Y13	Y21	Y22	Y23
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.34	0.32	0.29	0.28	0.32	0.35

THETA-EPS

	Y24	Y25	Y26
	-----	-----	-----
	0.39	0.37	0.20

THETA-DELTA

	X11	X12	X13	X14
	-----	-----	-----	-----
	0.17	0.26	0.39	0.34

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	X1
Y1	0.75
Y2	-0.10

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	X1
Y1	0.75 (0.10) 7.50
Y2	-0.10 (0.10) -1.06

Indirect Effects of KSI on ETA

	X1
Y1	- -
Y2	-0.06 (0.13) -0.46

Total Effects of ETA on ETA

	Y1	Y2
Y1	- -	- -

Y2	-0.08	--
	(0.17)	
	-0.46	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.006

Total Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
	-----	-----
Y11	0.23	--
Y12	0.24	--
	(0.02)	
	9.70	
Y13	0.30	--
	(0.03)	
	9.95	
Y21	-0.07	0.83
	(0.14)	
	-0.46	
Y22	-0.07	0.88
	(0.15)	(0.08)
	-0.46	11.16
Y23	-0.07	0.85
	(0.15)	(0.08)
	-0.46	10.75
Y24	-0.06	0.73
	(0.13)	(0.07)
	-0.46	10.21
Y25	-0.06	0.79
	(0.14)	(0.08)
	-0.46	10.48

Y26	-0.08	1.01
	(0.17)	(0.08)
	-0.46	12.79

Indirect Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
	-----	-----
Y11	--	--
Y12	--	--
Y13	--	--
Y21	-0.07	--
	(0.14)	
	-0.46	
Y22	-0.07	--
	(0.15)	
	-0.46	
Y23	-0.07	--
	(0.15)	
	-0.46	
Y24	-0.06	--
	(0.13)	
	-0.46	
Y25	-0.06	--
	(0.14)	
	-0.46	
Y26	-0.08	--
	(0.17)	
	-0.46	

Total Effects of KSI on Y

X1

Y11 0.17
(0.02)
7.50

Y12 0.18
(0.02)
7.55

Y13 0.23
(0.03)
7.71

Y21 -0.09
(0.08)
-1.06

Y22 -0.09
(0.09)
-1.06

Y23 -0.09
(0.08)
-1.06

Y24 -0.08
(0.07)
-1.06

Y25 -0.08
(0.08)
-1.06

Y26 -0.11
(0.10)
-1.06

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	X1
Y1	0.75
Y2	-0.10

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	X1
Y1	--
Y2	-0.06

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	Y1	Y2
Y1	--	--
Y2	-0.08	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
Y11	0.23	--
Y12	0.24	--
Y13	0.30	--
Y21	-0.07	0.83
Y22	-0.07	0.88
Y23	-0.07	0.85
Y24	-0.06	0.73
Y25	-0.06	0.79
Y26	-0.08	1.01

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
	-----	-----
Y11	0.82	--
Y12	0.82	--
Y13	0.84	--
Y21	-0.07	0.85
Y22	-0.07	0.82
Y23	-0.06	0.80
Y24	-0.06	0.78
Y25	-0.06	0.79
Y26	-0.07	0.89

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
	-----	-----
Y11	--	--
Y12	--	--
Y13	--	--
Y21	-0.07	--
Y22	-0.07	--
Y23	-0.07	--
Y24	-0.06	--
Y25	-0.06	--
Y26	-0.08	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	Y1	Y2
	-----	-----
Y11	--	--
Y12	--	--
Y13	--	--
Y21	-0.07	--
Y22	-0.07	--
Y23	-0.06	--
Y24	-0.06	--
Y25	-0.06	--

Y26 -0.07 --

Standardized Total Effects of KSI on Y

X1

Y11 0.17
Y12 0.18
Y13 0.23
Y21 -0.09
Y22 -0.09
Y23 -0.09
Y24 -0.08
Y25 -0.08
Y26 -0.11

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

X1

Y11 0.61
Y12 0.62
Y13 0.63
Y21 -0.09
Y22 -0.09
Y23 -0.08
Y24 -0.08
Y25 -0.08
Y26 -0.09

Time used: 0.203 Seconds

DATE: 12/07/2014

TIME: 15:09

P R E L I S 2.70

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file F:\Skripsi\rawdata.PR2:

```
!PRELIS SYNTAX: Can be edited
SY='F:\Skripsi\rawdata.PSF'
NS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13
OU MA=CM XT
```

Total Sample Size = 120

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable Mean St. Dev. T-Value Skewness Kurtosis Minimum Freq.
Maximum Freq.

Variable	Mean	St. Dev.	T-Value	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
X11	4.267	0.457	102.297	-0.055	0.292	2.950	1	5.396	3
X12	4.248	0.483	96.255	-0.111	0.228	2.856	1	5.518	2

2	X13	4.235	0.502	92.349	-0.119	0.219	2.792	1	5.552
3	X14	4.229	0.533	86.899	-0.067	0.272	2.699	1	5.541
1	Y11	4.268	0.278	168.148	0.087	0.118	3.478	1	5.058
2	Y12	4.262	0.288	162.249	0.065	0.028	3.521	2	5.003
3	Y13	4.327	0.360	131.589	-0.008	0.011	3.320	1	5.190
22	Y21	3.542	0.978	39.675	-0.024	-0.835	1.987	20	5.043
29	Y22	3.567	1.075	36.352	-0.046	-1.106	1.987	25	5.048
26	Y23	3.492	1.053	36.318	-0.004	-1.045	1.947	25	5.011
20	Y24	3.550	0.942	41.262	-0.027	-0.730	1.996	18	5.048
24	Y25	3.517	1.004	38.368	-0.020	-0.907	1.946	21	5.009
35	Y26	3.567	1.136	34.405	-0.085	-1.254	1.936	27	5.007

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
X11	-0.256	0.798	0.801	0.423	12.707	0.002
X12	-0.516	0.606	0.676	0.499	11.723	0.006
X13	-0.555	0.579	0.657	0.511	8.740	0.021
X14	-0.311	0.755	0.763	0.446	9.679	0.012
Y11	0.404	0.686	0.445	0.656	6.361	0.035
Y12	0.304	0.761	0.242	0.809	10.151	0.027
Y13	-0.037	0.971	0.204	0.839	10.043	0.019
Y21	-0.111	0.912	-3.038	0.002	9.241	0.010
Y22	-0.212	0.832	-5.380	0.000	28.992	0.000
Y23	-0.021	0.983	-4.715	0.000	22.230	0.000
Y24	-0.126	0.899	-2.417	0.016	12.858	0.033
Y25	-0.093	0.926	-3.536	0.000	12.511	0.002

Y26 -0.396 0.692 -7.574 0.000 57.519 0.000

Relative Multivariate Kurtosis = 1.017

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis	
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
133.661	6.334	0.087	198.373	1.714	1.318	129.76	0.096

Histograms for Continuous Variables

X11

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
1	0.8	2.950	
3	2.5	3.194	• •
13	10.8	3.439	• • • • • • • •
0	0.0	3.684	
55	45.8	3.928	
.....			
0	0.0	4.173	
41	34.2	4.417	
.....			
0	0.0	4.662	
4	3.3	4.907	• •
3	2.5	5.151	• •

X12

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
2	1.7	2.856	•
4	3.3	3.122	• •
15	12.5	3.388	• • • • • • • • • •
0	0.0	3.655	
51	42.5	3.921	
.....			
0	0.0	4.187	
43	35.8	4.453	
.....			

53	44.2	4.110	
.....			
0	0.0	4.268	
25	20.8	4.426
14	11.7	4.584
3	2.5	4.742	..
1	0.8	4.900	

Y12

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
3	2.5	3.521	..
0	0.0	3.669	
24	20.0	3.817
0	0.0	3.966	
46	38.3	4.114	
.....			
0	0.0	4.262	
31	25.8	4.410	
.....			
11	9.2	4.558
3	2.5	4.706	..
2	1.7	4.854	.

Y13

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
2	1.7	3.320	.
3	2.5	3.507	..
0	0.0	3.694	
21	17.5	3.881
32	26.7	4.068	
.....			
0	0.0	4.255	
39	32.5	4.442	
.....			
17	14.2	4.629
3	2.5	4.816	..
3	2.5	5.003	..

Y21

Frequency	Percentage	Lower Class Limit	
20	16.7	1.987

0	0.0	2.293
0	0.0	2.598
37	30.8	2.904

.....

0	0.0	3.209
0	0.0	3.515
41	34.2	3.821

.....

0	0.0	4.126
0	0.0	4.432
22	18.3	4.737

Y22

Frequency Percentage Lower Class Limit

25	20.8	1.987
----	------	-------

.....

0	0.0	2.293
0	0.0	2.599
31	25.8	2.905

.....

0	0.0	3.211
0	0.0	3.518
35	29.2	3.824

.....

0	0.0	4.130
0	0.0	4.436
29	24.2	4.742

.....

Y23

Frequency Percentage Lower Class Limit

25	20.8	1.947
----	------	-------

.....

0	0.0	2.254
0	0.0	2.560
37	30.8	2.866

.....

0	0.0	3.173
0	0.0	3.479
32	26.7	3.786

.....

0	0.0	4.092
0	0.0	4.398
26	21.7	4.705

.....

Y24

Frequency Percentage Lower Class Limit

18	15.0	1.996
0	0.0	2.302	
0	0.0	2.607	
38	31.7	2.912	

.....

0	0.0	3.217
0	0.0	3.522
44	36.7	3.828

.....

0	0.0	4.133	
0	0.0	4.438	
20	16.7	4.743

Y25

Frequency Percentage Lower Class Limit

21	17.5	1.946
0	0.0	2.253	
0	0.0	2.559	
40	33.3	2.865	

.....

0	0.0	3.171
0	0.0	3.478
35	29.2	3.784

.....

0	0.0	4.090	
0	0.0	4.396	
24	20.0	4.703

Y26

Frequency Percentage Lower Class Limit

27	22.5	1.936
0	0.0	2.243	
0	0.0	2.550	

33	27.5	2.857
0	0.0	3.164
0	0.0	3.471
25	20.8	3.778
0	0.0	4.085
0	0.0	4.392
35	29.2	4.699

Covariance Matrix

	X11	X12	X13	X14	Y11	Y12
X11	0.209					
X12	0.052	0.234				
X13	0.032	-0.040	0.252			
X14	0.076	0.101	0.004	0.284		
Y11	0.027	0.012	0.006	0.024	0.077	
Y12	0.005	-0.002	0.012	0.017	-0.014	0.083
Y13	-0.017	-0.009	0.019	-0.020	0.008	0.014
Y21	-0.010	0.006	0.006	0.055	-0.002	-0.037
Y22	-0.020	-0.019	0.007	-0.008	-0.004	-0.027
Y23	-0.026	-0.037	-0.012	-0.037	-0.057	-0.030
Y24	-0.037	-0.062	0.028	-0.053	-0.017	-0.040
Y25	-0.027	0.036	-0.037	0.038	-0.017	-0.024
Y26	-0.018	-0.013	0.012	0.038	0.004	-0.038

Covariance Matrix

	Y13	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
Y13	0.130					
Y21	0.009	0.956				
Y22	-0.031	0.764	1.155			
Y23	-0.008	0.690	0.786	1.109		
Y24	-0.005	0.531	0.631	0.650	0.888	
Y25	0.028	0.654	0.585	0.588	0.540	1.008

Y26 0.033 0.805 0.814 0.802 0.739 0.877

Covariance Matrix

Y26

Y26 1.290

Means

X11	X12	X13	X14	Y11	Y12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
4.267	4.248	4.235	4.229	4.268	4.262

Means

Y13	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
-----	-----	-----	-----	-----	-----
4.327	3.542	3.567	3.492	3.550	3.517

Means

Y26

3.567

Standard Deviations

X11	X12	X13	X14	Y11	Y12
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.457	0.483	0.502	0.533	0.278	0.288

Standard Deviations

Y13	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.360	0.978	1.075	1.053	0.942	1.004

Standard Deviations

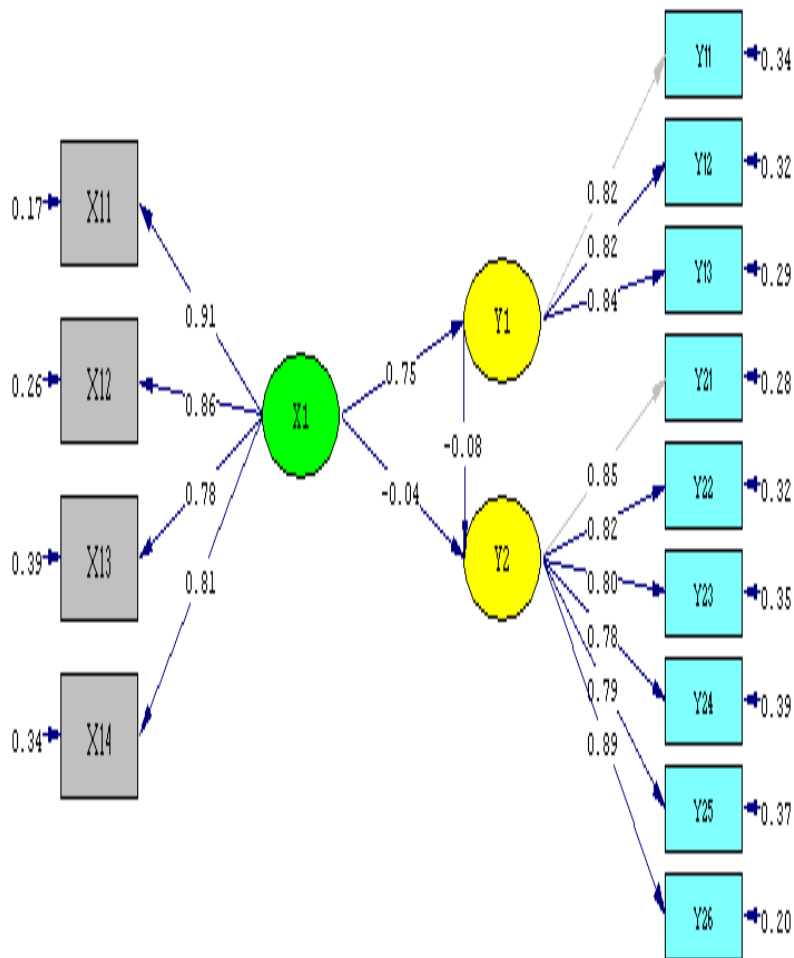
Y26

1.136

The Problem used 20872 Bytes (= 0.0% of available workspace)

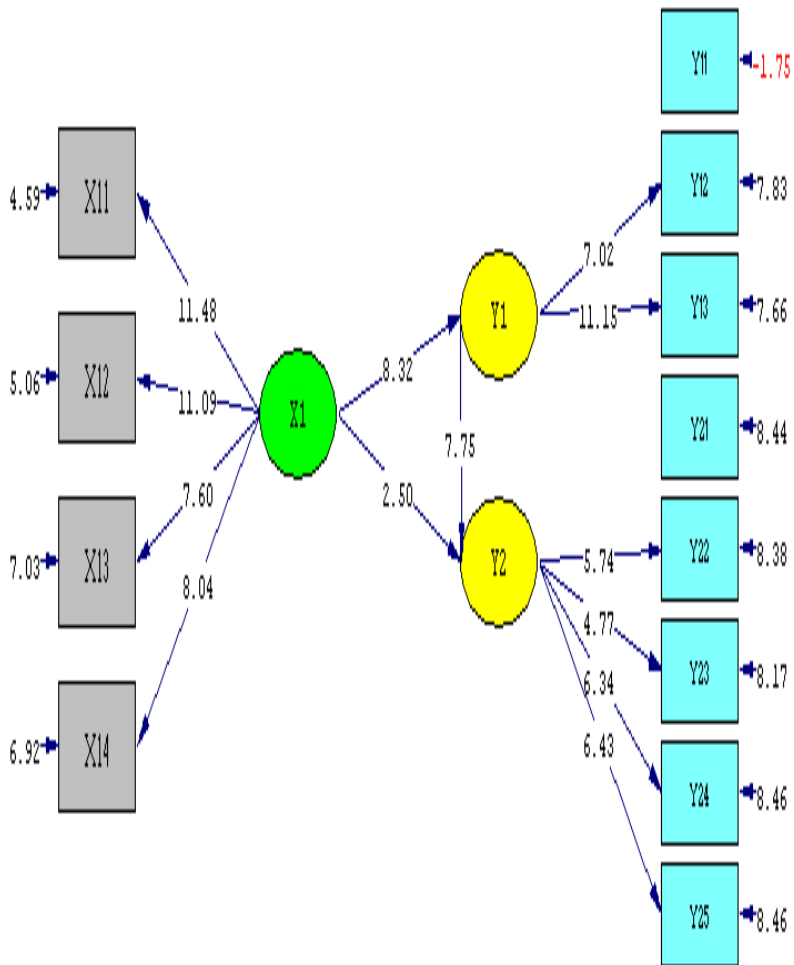
Lampiran 4

Standardized Solutions



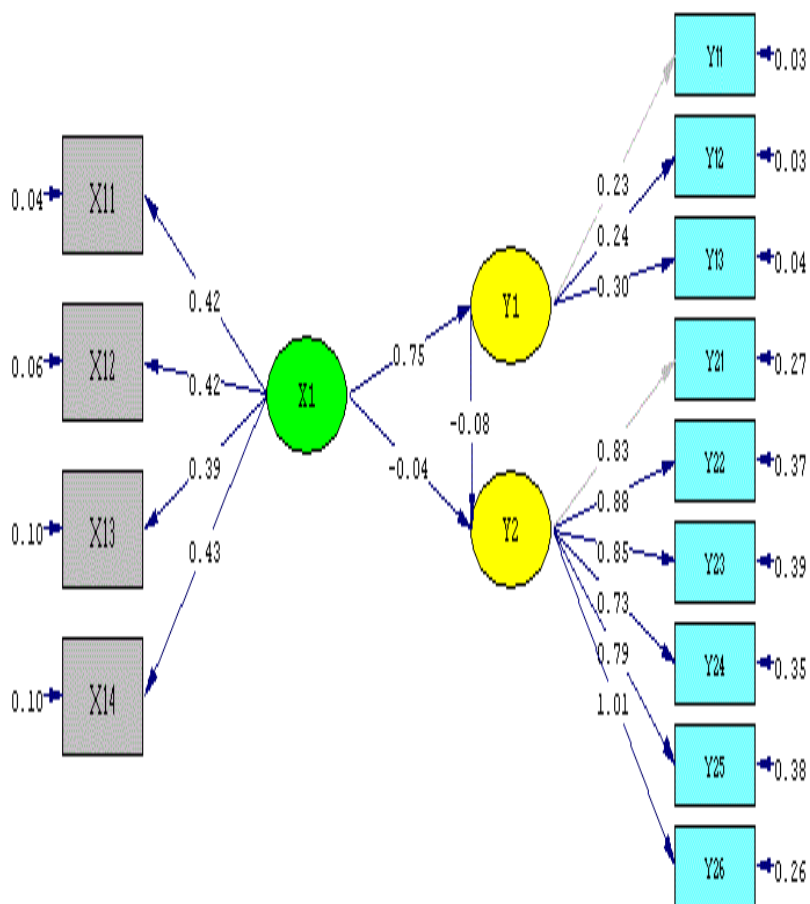
Chi-Square=129.76, df=51, E-value=0.00000, RMSEA=0.076

T-Value



Chi-Square=129.76, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Estimates



Chi-Square=126.39, df=62, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. KARATU ABADI JAYA SURABAYA

ARDRIAN KURNIA L.G
Ardriangoller@gmail.com

ABSTRACT

The commitment of the organization is the attitude of employees to stay on because the organization to believe , involvement and loyalty in the organization .Commitment affect the performance of employees , because from commitment will grow a good performance from an employee.

This study was conducted to examine the effect of organizational culture to commitment organizational and job performance. The number of respondents used were 120 employees of PT Karatu Abadi Jaya Surabaya. Data collection method used was a questionnaire that is primary. Each statement of the questionnaire measured through a Likert Scale with intervals of one to five. The analytical tool used is structure equation modelling analysis.

The results of this study indicate that the organizational culture significant positive effect on commitment organizational, organizational culture significant positive effects on employee performance, and commitment organizational significant positive effects on employee performance.

Keywords: *organizational culture, commitment organizational, employee performance*

PENDAHULUAN

PT Karatu Abadi Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam industri alas kaki, produk yang dihasilkan berupa sepatu kulit anak-anak dan sandal dewasa dengan berbagai model dan merek sesuai pesanan konsumen. Salah satu tujuan perusahaan adalah menjalankan usaha dan menghasilkan laba dari hasil pembuatan sepatu dan sandal yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap bagian didalam PT. Karatu Abadi Jaya harus memberikan kontribusi dengan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagian HRD (*human resources development*) perlu memperhatikan budaya organisasi dan komitmen karyawan guna menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi karyawan. PT. Karatu Abadi Jaya memiliki nilai-nilai organisasi yang kuat hal ini ditunjukkan dengan adanya budaya kerja yang dimiliki oleh perusahaan berupa 5 budaya kerja yang meliputi nilai-nilai : jujur, disiplin, tanggung jawab, bersih rapi dan semangat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi, karena bila kinerja karyawan tidak baik akan berdampak pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan menjadi tidak terencana dan tak terarah. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diterapkan oleh organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi karena timbulnya rasa percaya, adanya keterlibatan dan loyalitas pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya, dan karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya dengan berusaha meningkatkan prestasi, serta memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. (Wexley & Yulk ;1977 dalam Arifin; 2010).

Dalam mewujudkan tujuan organisasi, budaya organisasi menjadi faktor yang penting dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna bagi anggota sebuah organisasi dan menjadikan dasar aturan dan pedoman berperilaku di dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pada Karyawan PT Karatu Abadi Jaya Surabaya".

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Enny Widyaningrum (2012). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada 3 hipotesis tersebut.

Budaya Organisasi

Menurut (Davis, dalam Moeljono 2005), budaya adalah keyakinan dan nilai – nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2007), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Komitmen Organisasional

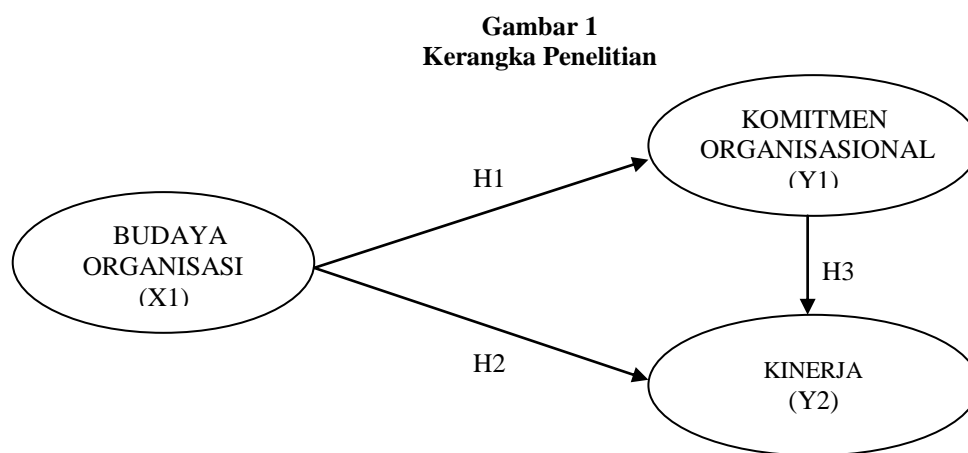
Menurut (Meyer & Allen, dalam Jarros 2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2006:122) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Hasibuan, (2006:67) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Konseptual Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, dan Variabel Endogen dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis pengaruh antar variabel. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dan penelitian survei yaitu peneliti mengajukan pertanyaan kepada subjek dan mengumpulkan jawaban secara personal melalui kuisisioner. Dalam penelitian ini, pengaruh yang diteliti meliputi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Identifikasi variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Variabel Eksogen, meliputi budaya organisasi (X1) dan Variabel Endogen, yaitu komitmen organisasional (Y1) dan kinerja karyawan (Y2).

Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perseorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden yang merupakan karyawan PT Karatu Abadi Jaya Surabaya.

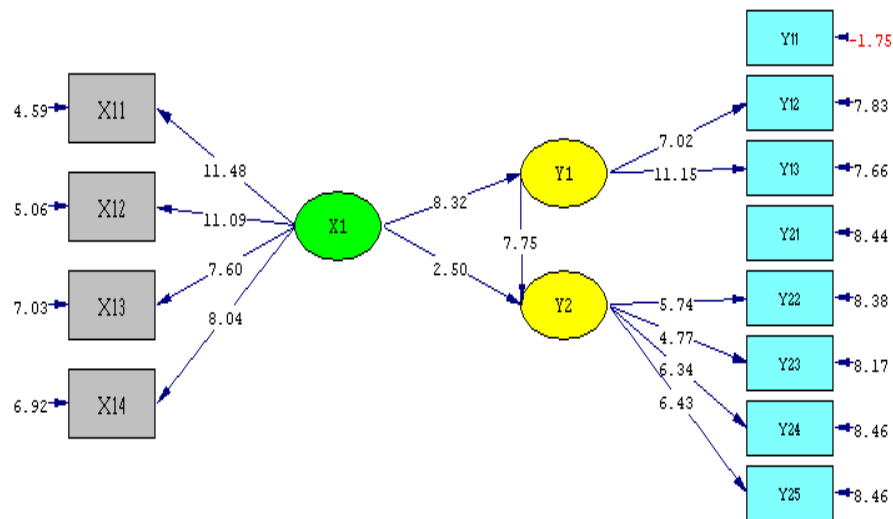
Teknik Sampling

Di dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yang ditetapkan pada teknik *purposive sampling* yaitu seluruh karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, dengan jumlah 120 sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil output SEM T-value, pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional dan variabel kinerja karyawan pada PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

Gambar 2
T-Value



Chi-Square=129.76, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Pembahasan

Persamaan struktural di dalam penelitian ini yang dapat digunakan sebagai uji kecocokan model struktural sebagai berikut:

$$Y1 = 0.68 * X1, \text{ Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.46$$

(0.082) (0.077)

8.32 6.99

$$Y2 = 1.00 * Y1 + 0.19 * X1, \text{ Errorvar.} = -0.30, R^2 = 1.30$$

(0.13) (0.076) (0.081)

7.75 2.50 -3.65

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dilakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien persamaan struktural dengan menspesifikasikan tingkat signifikan tertentu. Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$, sehingga *t-value* dari persamaan struktural harus $\leq -1,96$ atau $\geq 1,96$.

Tabel 1
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	Nilai – t	Keterangan
H1	X1 → Y1	8.32	Signifikan
H2	X1 → Y2	2.50	Signifikan
H3	Y1 → Y2	7.75	Signifikan

Pembahasan

Hipotesis penelitian (H1) memiliki nilai *t-value* sebesar 8.32 ($1,96 \geq t\text{-value}$). Hasil uji *t* menyatakan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional terbukti signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah satu faktor yang mempengaruhi hubungan terhadap Komitmen Organisasional, (Sully, 2008). Budaya Organisasi terutama pada perusahaan sekelas PT Karatu Abadi Jaya memiliki kontribusi terhadap Komitmen Organisasional karyawan perusahaan tersebut. Secara nyata budaya organisasi yang baik akan membentuk komitmen organisasional pada suatu perusahaan dan hal ini terbukti dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian (H2) memiliki nilai *t-value* sebesar 2.50 ($1,96 \geq t\text{-value}$). Hasil uji *t* menyatakan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja terbukti signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Shahzad, 2013). Budaya Organisasi yang baik akan membentuk Kinerja karyawan, dengan kinerja yang baik, maka perusahaan akan siap menghadapi berbagai faktor baik internal maupun eksternal, terutama demi tujuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

Hipotesis penelitian (H3) memiliki nilai *t-value* sebesar 7.75 ($1,96 \geq t\text{-value}$). Hasil uji *t* menyatakan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasional dengan Kinerja terbukti signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh dalam pembentukan Kinerja (Pei-Ling, 2013). Komitmen Organisasional yang tinggi akan membuat karyawan berjuang meningkatkan Kinerja dalam perusahaan, dengan kinerja yang baik karena pengaruh komitmen organisasional, maka karyawan akan berjuang untuk meningkatkan kemampuannya secara individu ataupun secara organisasi. Dengan performa kinerja yang baik pada akhirnya akan membuat perusahaan dapat memenuhi kebutuhan konsumen secara nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki oleh karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan, maka semakin baik pula kontribusi kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.
3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kontribusi kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Dengan tidak mengurangi rasa hormat, penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada para dosen pembimbing Bapak JB. Budi Iswanto, Ph.D dan Ibu Dra. Ec. Ani Suhartatik, MM yang telah berandil besar dalam penyelesaian artikel ini.

REFERENSI

- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 8. No 2. Hal 173-192
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*. Vol. 6, No 4, 2007. Hal 7-25.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Moeljono, Djokosantoso 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., 2006, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Shahzad, Fakhra. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol 5, No 2. Hal 56-64
- Tsui, Pei-Ling. 2013. The Influence Of Psychological Contract And Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Journal of Social Behaviour and Personality*. Vol 41. No 3. Hal 443-452
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2012. Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*. Vol 2. No 1. Hal 349-355

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERFORMANCE IN PT. KARATU ABADI JAYA SURABAYA

ARDRIAN KURNIA L.G
Ardriangoller@gmail.com

ABSTRACT

The commitment of the organization is the attitude of employees to stay on because the organization to believe , involvement and loyalty in the organization. Commitment affect the performance of employees, because from commitment will grow a good performance from an employee.

This study was conducted to examine the effect of organizational culture to commitment organizational and job performance. The number of respondents used were 120 employees of PT Karatu Abadi Jaya Surabaya. Data collection method used was a questionnaire that is primary. Each statement of the questionnaire measured through a Likert Scale with intervals of one to five. The analytical tool used is structure equation modelling analysis.

The results of this study indicate that the organizational culture significant positive effect on commitment organizational, organizational culture significant positive effects on employee performance, and commitment organizational significant positive effects on employee performance.

Keywords: *organizational culture, commitment organizational, employee performance*

INTRODUCTION

PT Karatu Abadi Jaya is a company engaged in the footwear industry, the resulting product in the form of children's leather shoes and sandals adults with a variety of models and brands according to customer orders. One of the company's goal is to run a business and make a profit from the manufacture of shoes and sandals qualified to give satisfaction to the customers. To achieve these goals each section in PT. Karatu Abadi Jaya should contribute to good performance.

To improve the performance of employees, the HRD (human resources development) needs to pay attention to organizational culture and employee commitment to create a working climate which is convenient for employees. PT. Karatu Abadi Jaya has values a strong organization this is demonstrated by the existence of a work culture that is owned by a company in the form of a work culture that includes 5 values: honesty, discipline, responsibility, clean tidy and passion.

Employee performance is one of the important issue in the organization as a because if employee performance not better will have an impact could not be solved timely work is unplanned and undirected. On the contrary an employee that has strong performance and good, will be able to support the achievement of the aims and targets which has been implemented by the organization.

The commitment of the organization is the attitude of employees to stay on because the organization to believe , involvement and loyalty in the organization. Employees who have a commitment to the organization will show behavior and attitude that positive on his agency, and employees will have the soul to keep defending her organization with trying to improve achievement , as well as having confidence must be to help realize the purpose of the organization. (Wexley & Yulk ;1977 in Arifin; 2010).

In realizing the goals of the organization, organizational culture becomes an important factor in the company. Culture is of many patterns organization beliefs and values that understood and imbued by of members of an organization so that the pattern is giving purpose to a member of an organization and making basic rules and guidelines to behave in the organization. Based on the description above the writer interested to do research by taking the title "Influence of Organization Culture on the Commitment Organizational and Employees Performance on PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya."

Research Purposes

In accordance with the formulation of the problem that has been defined, the research objectives to be achieved is to know :

1. Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment to employees of PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
2. Influence of Organizational Culture on the performance of employees of PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
3. Influence of Organizational Commitment on the performance of employees of PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

Literature Review

This study replicates research conducted by Enny Widyaningrum (2012). The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on organizational commitment, organizational culture on the performance of the employee, and the influence of organizational commitment on the performance of the employee. The results show there is a positive and significant effect on the third hypothesis.

Organizational Culture

According to the (Davis in moeljono 2005) culture is beliefs and values of being understood and imbued with members of the organisation and the pattern of such an organization concerned to give meaning to the fundamental rules and behaving in an organization. According to Kreitner Kinicki (2007), cultural organization is the values and faith with underlying corporate identity.

Organizational Commitment

According to (Meyer and Allen in Jarros 2007) organization commitment defined as embodiment of psychological relationship to characterize workers with the organization and have an implication on the decision to continue or do not continue the membership in organization. Mathis and Jackson (2006: 122) states that organizational commitment is the extent to which employees believe and accept organizational goals, as well as the desire to stay with the organization.

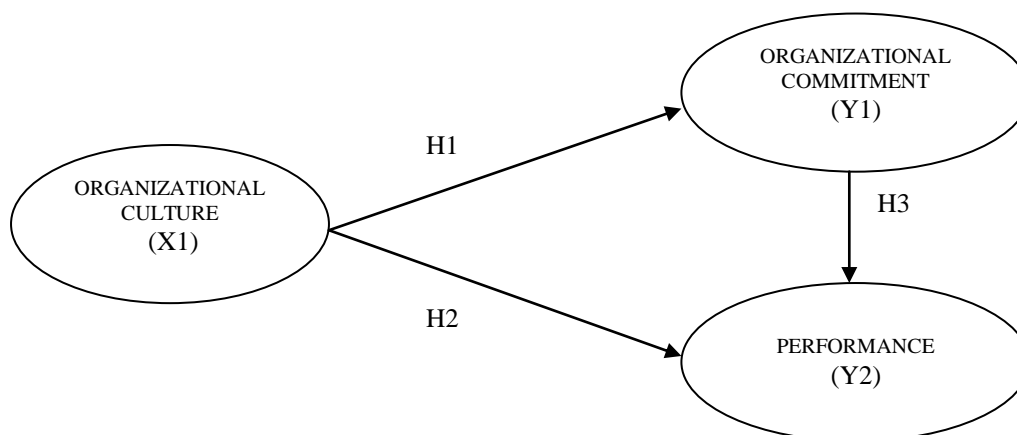
Employee Performance

According to Mathis and Jackson (2011) the employee's performance is how much they contribute to the organization. Hasibuan, (2006: 67) defines performance as a result of which achieved an employee in performing the tasks assigned to them based on the skills, experience and sincerity as well as time.

Conceptual Research

The variables of this study consisted of two variables, namely, exogenous and endogenous variables. Exogenous variables in this research Organizational Culture and Endogenous Variables in this research Organizational Commitment and Performance. Based on this theoretical framework can be described as follows:

Figure 1
Conceptual Framework



Hypothesis

Based on the description and conceptual framework above, then the hypothesis in this study are:

1. Organizational culture have positive and significant effect on organizational commitment on employee at PT.Karatu Abadi Jaya Surabaya.
2. Organizational culture have positive and significant effect on the performance of employees at PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.
3. Organizational Commitment have positive and significant effect on the performance of employees at PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

RESEARCH METHODS

Design Research

This research aims to test the hypothesis of influence among variables. Type of this research is a descriptive quantitative and survey research that researchers ask questions to the subject and collect answers personally through the questionnaire. In this study, the influence of which examined include organizational culture organizational commitment and performance of employees.

Identifying Variables

Variables used in this research namely: The exogen variable, covering cultural organization (X1) and endogenous variable , namely the commitment of organizational (Y1) and employee performance (Y2).

Type and Data Sources

This study using data primary namely the data collected by individuals or direct through the object. Data collection is done by distributing a questionnaire to the object of research and filled directly by the respondents who are employees of PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

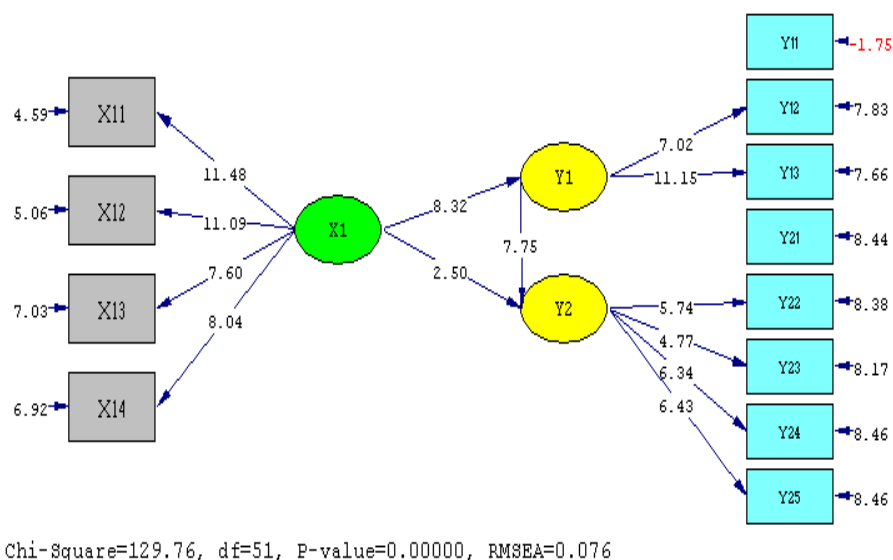
Sampling Technique

In in this research writer take a sample set on techniques of sampling which is purposive all the employees who have been working more than 1 year , by the number of sample 120.

ANALYSIS AND DISCUSSION

The following is the result of the output of SEM t-value, influence of the variables organization culture on variables commitment organizational and variable of employee performance on PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya.

Figure 2.
T-Value



Discussion

Structural in the equation in this research that can be used as a test match structural model as follows:

$$Y1 = 0.68 * X1, \text{ Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.46$$

(0.082) (0.077)

8.32 6.99

$$Y2 = 1.00 * Y1 + 0.19 * X1, \text{ Errorvar.} = -0.30, R^2 = 1.30$$

(0.13) (0.076) (0.081)

7.75 2.50 -3.65

Hypothesis Tests

Hypothesis Tests is performed by looking the value of path coefficients and p-value at 0.05 significant level. The T-value of structural equations should be $\leq -1,96$ or $\geq 1,96$.

Table 1.
Structural Equation Modeling of Hypothesis Tests

Hypothesis	Path	T-Value	Note
H1	X1 → Y1	8.32	Significant
H2	X1 → Y2	2.50	Significant
H3	Y1 → Y2	7.75	Significant

Discussion

Hypothesis 1 have T-value of 8.32 ($1,96 \geq t\text{-value}$). The results of the T-value said that relations between variables organization culture with the organizational commitment proven significant. The results of this in accordance with previous studies stating that the culture of the organization is one factor affecting relations on the commitment of organizational, (Sully, 2008). Especially cultural organization on classmate company PT. Karatu Abadi Jaya have contributed to the organizational commitment of the company employees. In a real culture of good organization will form the organizational commitment in a company and this is proven in this research

Hypothesis 2 have T-value of 2.50 ($1,96 \geq t\text{-value}$). The t-test results stated that the relationship between the variables of organizational culture with the employee performance proved to be significant. These results fit with previous research suggesting that the organizational culture are factors that affect the performance of the employee (Shahzad, 2013). A good organizational culture will shape the performance of employees, with good performance, then the company will be ready to face a variety of factors both internal and external, especially for the purpose of the company in meeting the needs of consumers.

Hypothesis 3 have T-value of 7.75 ($1,96 \geq t\text{-value}$). The t-test results stated that the relationship between the variables of organizational commitment with the employee performance of proven significant. This results in accordance with previous studies stating that commitment organizational influential in the formation of performance (Pei-ling, 2013). Organizational commitment high will make employees struggling improve performance in the company, with a good performance because of the influence organizational commitment, then employees will struggle to improve its ability in an individual manner or organizational implications. With some of the form a good performance in the end will make company can meet the needs of consumers in a tangible manner.

CONCLUSION

Based on the analysis and discussion that has been done, it can be concluded that:

1. Organizational culture have positive and significant effect on organizational commitment on employee at PT.Karatu Abadi Jaya Surabaya. This shows that the better organization owned company culture, the higher the commitments that also owned by employees.
2. Organizational culture have positive and significant effect on the performance of employees at PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya. This shows that the better culture organization owned company, the more good too the contribution of a performance given by employees to the company.
3. Organizational Commitment have positive and significant effect on the performance of employees at PT. Karatu Abadi Jaya Surabaya. This indicates that the higher the commitments that owned by employees the more good too the contribution of a performance given by employees upon a company.

REFERENCE

- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 8. No 2. Hal 173-192
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*. Vol. 6, No 4, 2007. Hal 7-25.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Moeljono, Djokosantoso 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., 2006, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Shahzad, Fakhar. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Bussiness Journal of Business Studies Quarterly*. Vol 5, No 2. Hal 56-64
- Tsui, Pei-Ling. 2013. The Influence Of Psychological Contract And Organizational Commitment On Hospitality Employee Performance. *Journal of Social Behaviour and Personality*. Vol 41. No 3. Hal 443-452
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2012. Effects of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*. Vol 2. No 1. Hal 349-355