

PENGARUH PERSEPSI STAF ATAS *COMMITMENT-ORIENTED WORK SYSTEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA STAF PADA PT "X" SURABAYA (MELALUI PENDEKATAN *PATH ANALYSIS*)

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN



DIAJUKAN OLEH
FAKHRI ZUHA AHMAD
No. Pokok : 049916304

KEPADA
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**
2004

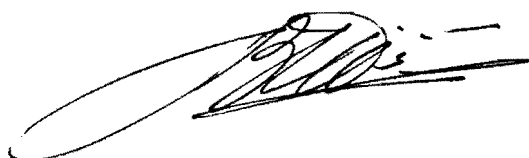
SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI STAF ATAS *COMMITMENT-ORIENTED WORK*
SYSTEM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN KINERJA STAF PADA PT "X" SURABAYA
(MELALUI PENDEKATAN *PATH ANALYSIS*)**

**DIAJUKAN OLEH :
FAKHRI ZUHA AHMAD
No. Pokok : 049916304**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



PROF. BUDIMAN CHRISTIANANTA, M.A., Ph.D

TANGGAL.....29 Juni 2004

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr.H. AMIRUDDIN, S.E

TANGGAL.....30 Juni 2004

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi staf atas *Commitment-oriented Work Ssystem* yang terdiri atas lima faktor yang diterapkan oleh PT."X" Surabaya, yaitu *Training and Development*, *Employee Participation*, *Information Sharing*, *Support of supervisor*, dan *Payment System* terhadap komitmen organisasional dan kinerja staf pada PT. "X" Surabaya.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menggunakan pendekatan *path analysis* untuk mengestimasi pengaruh antar variabel secara langsung, tidak langsung (melalui variabel antara) dan pengaruh total, serta untuk menentukan variabel mana yang berpengaruh secara dominan. *Path analysis* digunakan sebab dalam penelitian ini memiliki variabel antara, yaitu komitmen organisasional.

Kesimpulan dari hasil penelitian pada PT. "X" menunjukkan bahwa : (1) *training and development* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur 1.257, (2) *employee participation* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur 0.113, (3) *information sharing* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur -0.171, (4) *support of supervisor* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur 0.179, (5) *payment system* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur 0.949, (6) *training and development* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.542, (7) *employee participation* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.252, (8) *information sharing* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.013, (9) *support of supervisor* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.055, (10) *payment system* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.933, (11) komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf dengan koefisien jalur 0.121. Pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional adalah *training and development*, sedangkan pengaruh yang dominan terhadap kinerja staf adalah *payment system*.