



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bougie, U. S. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (5th ed.)*. United Kingdom.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management (9th ed.)*. New York, America: McGraw-Hill International Edition.
- Carmeli, A. (2005). The Relationship Between Organizational Culture and Withdrawal Intentions and Behavior. *International Journal of Manpower*, Vol 26, No.2, 177-195.
- Carmeli, A., & Gefen, D. (2005). The Relationship Between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.30, No.2, 63-86.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (13th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Eys, M., Loughhead, T., Bray, S. R., & Carron, A. V. (2009). Development of a Cohesion Questionnaire for Youth: The Youth Sport Environment Questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 390-408.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who Stays With You? Factors Predicting Employees' Intention to Stay. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol.21, No.3, 288-312.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 19.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jones, G. (2010). *Organizational Theory, Design and Change (6th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Pearson.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The Influence of Organisational Culture and Job Satisfaction of Intentions to Leave: The Case of Clay Brick Manufacturing Company in Lesotho. *EASSRR*, Vol XXIX, No.1, 59-75.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave. *Sport Management Association of Australia and New Zealand*, 106-117.
- Malhotra, N. K. (2009). *Basic Marketing Research (3rd ed.)*. New Jersey: Pearson.

- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Pearson.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World (5th ed.)*. New York, America: McGraw-Hill.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (6th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Park, J. S., & Kim, T. H. (2009). Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention? *Leadership in Health Services, Emerald Group Publishing Limited, Vol.22, No.1*, 20-38.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2009). *Management (10th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. United States: Pearson Education Limited.
- Trott, P. (2008). *Innovation Management and New Product Development (4th ed.)*. England: Pearson.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Williams, C. (2005). *Management (3rd ed.)*. United States of America: South Wester.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business Research Methods (9th ed.)*. Canada, South-Western: Cengage Learning.

#### **Sumber Internet :**

Afrianto Budi, "Manfaat Asuransi Umum dalam Kehidupan Manusia" diakses dari <http://www.akademiasuransi.org/2012/10/manfaat-asuransi-umum-dalam-kehidupan.html>, pada tanggal 20 Maret 2015 pada pukul 20.19

Angga Bratadharma, "Ditingkat Global, Rangking Asuransi Indonesia Mengkhawatirkan", diakses dari <http://www.infobanknews.com/2014/11/ditingkat-global-rangking-asuransi-indonesia-mengkhawatirkan/>, pada tanggal 20 Maret 2015 pukul 20.10

Ari Wahyudi, “10 Perusahaan Asuransi Terbaik di Indonesia” diakses dari <http://ariwahyudi.web.id/perusahaan-asuransi-terbaik-indonesia/>, pada tanggal 26 Maret 2015 pada pukul 19.53

“Beberapa Hal yang Membuat Karyawan Tidak Bahagia” diakses dari <http://studentpreneur.co/beberapa-hal-yang-membuat-karyawan-tidak-bahagia/>, pada tanggal 28 Maret 2015 pada pukul 15.46

”*Difference Between Insurance Density and Insurance Penetration?*”, diakses dari [http://www.answers.com/Q/Difference\\_between\\_insurance\\_density\\_and\\_insurance\\_penetration](http://www.answers.com/Q/Difference_between_insurance_density_and_insurance_penetration), pada tanggal 20 Maret 2015 pukul 20.08

Prince Wibowo, “Manfaat Asuransi Secara Umum”, diakses dari <http://www.zonanesia.com/2014/08/manfaat-asuransi-secara-umum.html>, pada tanggal 20 Maret 2015 pada pukul 20.17

R Ratna Purnama, “Kesadaran Berasuransi Masyarakat Indonesia Masih Rendah”, diakses dari <http://ekbis.sindonews.com/read/921909/34/kesadaran-berasuransi-masyarakat-indonesia-masih-rendah-1415532937>, pada tanggal 20 Maret 2015 pukul 19.56

Romora Edward Sitorus, “Mengerti Manfaat Asuransi Umum, Menyadari Pentingnya Manajemen Resiko”, diakses dari <http://www.infoasuransi.net/perencanaan-keuangan/118-mengerti-manfaat-asuransi-umum-menyadari-pentingnya-manajemen-resiko-.html>, pada tanggal 26 Maret 2015 pukul 19.10

#### **Sumber Perusahaan:**

*Company Profile*, PT XYZ



# LAMPIRAN

# UMN

## Kuesioner Penelitian

# **Analisis Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Withdrawal Intention*: Telaah pada PT XYZ, Jakarta Selatan**

Kepada Yth. Bapak / Ibu,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Withdrawal Intention* karyawan atau biasa dikenal dengan *turnover intention* yang Bapak / Ibu rasakan selama bekerja di PT XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT XYZ dalam memahami pengaruh *organizational culture* terhadap *withdrawal intention* sehingga dapat menjadi pedoman untuk menentukan kebijakan dalam perusahaan. Kuesioner yang telah diisi oleh Bapak / Ibu ini akan Peneliti gunakan untuk Tugas Akhir di Universitas Multimedia Nusantara.

Sebelumnya, Peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu, nama Peneliti adalah Janneke Pauline Wantah dengan NIM 11130110096 mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara jurusan Manajemen berfokus pada *Human Resource*. Peneliti mengharapkan Bapak / Ibu dapat memberikan respon yang sejujur - jujurnya. Setelah Bapak / Ibu selesai mengisi kuesioner ini, kuesioner ini diserahkan kembali kepada Peneliti dan jawaban yang diberikan Bapak / Ibu terjamin kerahasiaannya.

Atas kerjasama dan bantuannya, Peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Janneke Pauline Wantah

No. Responden : \_\_\_\_ (Diisi oleh Peneliti)

Tanggal/Bulan/Tahun : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Jabatan & Divisi : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada kotak pilihan jawaban yang telah tersedia.

### A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
  - Laki – Laki
  - Perempuan
2. Sebelum PT XYZ melakukan *merger*, apakah Bapak / Ibu sudah bergabung di salah satu perusahaan di bawah ini?
  - Ya (Silahkan lanjut ke pertanyaan nomor 3)
    - PT A
    - PT B
  - Tidak (Silahkan lanjut ke pertanyaan nomor 4)
3. Berapa lama Bapak / Ibu sudah bekerja di PT A / PT B?
  - 1 tahun – 5 tahun
  - 5 tahun – 10 tahun
  - Lebih dari 10 tahun
4. Berapa lama Bapak / Ibu sudah bekerja di PT XYZ?
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1 tahun – 2 tahun
5. Pendidikan formal terakhir yang Bapak / Ibu selesaikan?
  - D3 (Diploma)
  - S1 (Sarjana / *Bachelor*)
  - S2 (Magister / *Master*)
  - S3 (Doktor / *Doctor*)

**B. Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Withdrawal Intention* di PT XYZ**

Pada bagian ini, Bapak / Ibu diminta memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak / Ibu paling tepat pada kotak yang telah tersedia.

Keterangan:

Simbol	Kategori	Nilai / Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
<b>Variabel <i>Organizational Culture</i></b>						
<b><i>Job Challenge</i></b>						
1.	Pekerjaan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan dengan level yang tinggi					
2.	Saya memiliki hal – hal baru (di luar <i>job description</i> ) dalam pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan saya menantang					
4.	Pekerjaan saya cukup sederhana <sup>(R)</sup>					
5.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda di tempat kerja dengan menggunakan berbagai keterampilan					
6.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda di tempat kerja dengan menggunakan berbagai bakat					
<b><i>Communication</i></b>						
1.	Perusahaan ini memberikan pujian atas kinerja yang memuaskan					
2.	Perusahaan ini memberikan pengakuan atas kinerja yang memuaskan					
3.	Menurut saya, manajemen di organisasi ini berkomunikasi secara baik dengan karyawan					
4.	Menurut saya, jika perusahaan memiliki konflik maka akan diselesaikan agar mereka yang terlibat merasa puas					
<b><i>Innovation</i></b>						
1.	Karyawan dalam unit kerja saya dianjurkan untuk mencoba cara – cara baru dalam melakukan pekerjaan					
2.	Karyawan dalam unit kerja saya dianjurkan untuk mencoba cara – cara yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan					
3.	Kreativitas didorong secara aktif dalam organisasi ini					
4.	Karyawan didorong untuk membuat saran untuk perbaikan dalam pekerjaan					
<b><i>Trust</i></b>						
1.	<i>Supervisor</i> saya menunjukkan kepercayaan penuh pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya merasa bebas untuk mendiskusikan masalah dengan atasan saya					
3.	Saya merasa bebas untuk mendiskusikan perasaan negatif dengan atasan saya					

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4.	Karyawan dalam organisasi dapat mengatakan apa yang mereka inginkan tanpa takut hukuman					
<b>Social Cohesion</b>						
1.	Adanya masalah antara rekan kerja <sup>(R)</sup>					
2.	Rekan kerja di unit saya seperti keluarga					
3.	Beberapa sahabat saya ada dalam unit kerja saya					
4.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja saya (melalui telepon, sms, media internet, etc)					
5.	Saya menghabiskan waktu dengan rekan kerja saya					
<b>Variabel Withdrawal Intention</b>						
<b>Occupation</b>						
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan jabatan saya					
2.	Saya aktif mencari alternatif jabatan lain guna pengembangan karir (cth: dari <i>supervisor</i> menjadi manajer)					
3.	Saya akan meninggalkan jabatan saya secepat mungkin					
<b>Job</b>						
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya					
2.	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan					
3.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya secepat mungkin					
<b>Organization</b>						
1.	Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Saya aktif mencari alternatif perusahaan lain untuk bekerja					
3.	Saya akan meninggalkan perusahaan saya secepat mungkin					

U  
M  
M  
N

## UJI VALIDITAS *PRETEST* SEBELUM ELIMINASI

### Uji Validitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Job Challenge*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,627
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	41,418
	df	28
	Sig.	,049

#### Anti-image Matrices

		JC1	JC2	JC3	JC4	JC5	JC6	JC7	JC8
Anti-image	JC1	,494	-,092	-,074	-,237	-,096	,080	,043	-,143
Covariance	JC2	-,092	,458	,019	-,055	,021	,169	-,258	,152
	JC3	-,074	,019	,725	-,092	,067	,148	,081	-,217
	JC4	-,237	-,055	-,092	,579	-,122	-,086	-,010	,084
	JC5	-,096	,021	,067	-,122	,527	-,217	-,128	-,099
	JC6	,080	,169	,148	-,086	-,217	,633	,033	,008
	JC7	,043	-,258	,081	-,010	-,128	,033	,423	-,199
	JC8	-,143	,152	-,217	,084	-,099	,008	-,199	,542
Anti-image	JC1	,726 <sup>a</sup>	-,194	-,124	-,443	-,187	,143	,094	-,277
Correlation	JC2	-,194	,555 <sup>a</sup>	,033	-,107	,042	,314	-,586	,304
	JC3	-,124	,033	,583 <sup>a</sup>	-,142	,108	,218	,146	-,346
	JC4	-,443	-,107	-,142	,703 <sup>a</sup>	-,221	-,142	-,019	,151
	JC5	-,187	,042	,108	-,221	,700 <sup>a</sup>	-,375	-,271	-,186
	JC6	,143	,314	,218	-,142	-,375	,516 <sup>a</sup>	,064	,013
	JC7	,094	-,586	,146	-,019	-,271	,064	,601 <sup>a</sup>	-,416
	JC8	-,277	,304	-,346	,151	-,186	,013	-,416	,570 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
JC1	,791	,021	,180
JC2	,576	-,516	-,494
JC3	,362	-,244	,783
JC4	,675	,231	,002
JC5	,634	,579	-,174
JC6	-,152	,883	-,102
JC7	,725	-,155	-,410
JC8	,629	,147	,397

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

### Uji Validitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Communication*

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,637
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	36,777
	df
	15
	Sig.
	,001

**Anti-image Matrices**

		COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6
Anti-image Covariance	COM1	,669	-,311	-,015	,026	-,212	,083
	COM2	-,311	,639	-,021	-,118	,082	,064
	COM3	-,015	-,021	,266	-,209	-,057	-,202
	COM4	,026	-,118	-,209	,377	-,017	,055
	COM5	-,212	,082	-,057	-,017	,750	-,106
	COM6	,083	,064	-,202	,055	-,106	,498
Anti-image Correlation	COM1	,528 <sup>a</sup>	-,476	-,036	,052	-,299	,144
	COM2	-,476	,597 <sup>a</sup>	-,052	-,241	,118	,113
	COM3	-,036	-,052	,623 <sup>a</sup>	-,660	-,128	-,555
	COM4	,052	-,241	-,660	,664 <sup>a</sup>	-,032	,128
	COM5	-,299	,118	-,128	-,032	,755 <sup>a</sup>	-,174
	COM6	,144	,113	-,555	,128	-,174	,658 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
COM1	,369	,777
COM2	,463	,715
COM3	,895	-,239
COM4	,831	-,038
COM5	,602	-,024
COM6	,678	-,528

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Uji Validitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Innovation***

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,673
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	18,861
	df	10
	Sig.	,042

**Anti-image Matrices**

		INV1	INV2	INV3	INV4	INV5
Anti-image Covariance	INV1	,757	-,117	-,115	-,119	-,063
	INV2	-,117	,602	-,268	,015	-,142
	INV3	-,115	-,268	,491	-,223	,042
	INV4	-,119	,015	-,223	,662	,195
	INV5	-,063	-,142	,042	,195	,887
Anti-image Correlation	INV1	,822 <sup>a</sup>	-,173	-,189	-,168	-,077
	INV2	-,173	,657 <sup>a</sup>	-,493	,024	-,194
	INV3	-,189	-,493	,653 <sup>a</sup>	-,391	,064
	INV4	-,168	,024	-,391	,680 <sup>a</sup>	,254
	INV5	-,077	-,194	,064	,254	,430 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
INV1	,700	,157
INV2	,747	,361
INV3	,865	-,007
INV4	,704	-,431
INV5	-,076	,915

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Uji Validitas *Pretest* Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Trust*

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,754
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49,247
	df	6
	Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

		TR1	TR2	TR3	TR4
Anti-image Covariance	TR1	,390	-,069	-,059	-,072
	TR2	-,069	,183	-,130	,061
	TR3	-,059	-,130	,160	-,113
	TR4	-,072	,061	-,113	,673
Anti-image Correlation	TR1	,906 <sup>a</sup>	-,258	-,235	-,140
	TR2	-,258	,698 <sup>a</sup>	-,757	,174
	TR3	-,235	-,757	,692 <sup>a</sup>	-,344
	TR4	-,140	,174	-,344	,808 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
TR1	,878
TR2	,916
TR3	,946
TR4	,676

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### Uji Validitas *Pretest* Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Social Cohesion*

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,647
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	35,616
	df	15
	Sig.	,002

**Anti-image Matrices**

		SC1	SC2	SC4	SC6	SC7	SC5
Anti-image Covariance	SC1	,557	-,147	-,261	,037	-,123	,208
	SC2	-,147	,430	-,061	-,073	-,068	-,270
	SC4	-,261	-,061	,564	-,154	,154	-,097
	SC6	,037	-,073	-,154	,478	-,277	,014
	SC7	-,123	-,068	,154	-,277	,505	-,046
	SC5	,208	-,270	-,097	,014	-,046	,577
Anti-image Correlation	SC1	,576 <sup>a</sup>	-,300	-,465	,073	-,231	,367
	SC2	-,300	,727 <sup>a</sup>	-,124	-,162	-,145	-,542
	SC4	-,465	-,124	,635 <sup>a</sup>	-,297	,289	-,171
	SC6	,073	-,162	-,297	,702 <sup>a</sup>	-,564	,027
	SC7	-,231	-,145	,289	-,564	,636 <sup>a</sup>	-,085
	SC5	,367	-,542	-,171	,027	-,085	,547 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
SC1	,618	,662
SC2	,831	-,192
SC4	,667	,412
SC6	,783	-,064
SC7	,703	-,159
SC5	,556	-,651

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,662
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	40,319
	df	21
	Sig.	,007

**Anti-image Matrices**

		SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7
Anti-image Covariance	SC1	,574	-,161	-,069	-,213	,186	-,015	-,066
	SC2	-,161	,424	,038	-,067	-,222	-,070	-,084
	SC3	-,069	,038	,603	-,159	-,252	,092	,039
	SC4	-,213	-,067	-,159	,534	,002	-,154	,120
	SC5	,186	-,222	-,252	,002	,442	-,040	-,033
	SC6	-,015	-,070	,092	-,154	-,040	,510	-,265
	SC7	-,066	-,084	,039	,120	-,033	-,265	,592
Anti-image Correlation	SC1	,609 <sup>a</sup>	-,326	-,117	-,385	,369	-,028	-,113
	SC2	-,326	,738 <sup>a</sup>	,076	-,141	-,512	-,151	-,169
	SC3	-,117	,076	,600 <sup>a</sup>	-,280	-,488	,166	,065
	SC4	-,385	-,141	-,280	,701 <sup>a</sup>	,004	-,296	,213
	SC5	,369	-,512	-,488	,004	,561 <sup>a</sup>	-,084	-,065
	SC6	-,028	-,151	,166	-,296	-,084	,718 <sup>a</sup>	-,483
	SC7	-,113	-,169	,065	,213	-,065	-,483	,671 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
SC1	,583	-,251	,643
SC2	,836	,014	-,127
SC3	,494	,732	,061
SC4	,699	,121	,515
SC5	,633	,494	-,474
SC6	,719	-,443	-,168
SC7	,580	-,527	-,410

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

a. 3 components extracted.

**Uji Validitas *Pretest* Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Occupation***

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,761
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	55,688
	df	3
	Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

		OCP1	OCP2	OCP3
Anti-image Covariance	OCP1	,194	-,093	-,043
	OCP2	-,093	,134	-,094
	OCP3	-,043	-,094	,191
Anti-image Correlation	OCP1	,798 <sup>a</sup>	-,576	-,223
	OCP2	-,576	,703 <sup>a</sup>	-,584
	OCP3	-,223	-,584	,794 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
OCP1	,951
OCP2	,970
OCP3	,952

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### Uji Validitas *Pretest* Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Job*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	66,982
	df	3
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		JB1	JB2	JB3
Anti-image Covariance	JB1	,224	-,034	-,040
	JB2	-,034	,085	-,068
	JB3	-,040	-,068	,082
Anti-image Correlation	JB1	,911 <sup>a</sup>	-,247	-,296
	JB2	-,247	,699 <sup>a</sup>	-,810
	JB3	-,296	-,810	,692 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
JB1	,945
JB2	,975
JB3	,976

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### Uji Validitas *Pretest* Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Organization*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,722
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	96,641
	df	3
	Sig.	,000

#### Anti-image Matrices

		ORG1	ORG2	ORG3
Anti-image Covariance	ORG1	,027	-,028	-,027
	ORG2	-,028	,089	,005
	ORG3	-,027	,005	,040
Anti-image Correlation	ORG1	,641 <sup>a</sup>	-,584	-,839
	ORG2	-,584	,836 <sup>a</sup>	,080
	ORG3	-,839	,080	,720 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
ORG1	,993
ORG2	,976
ORG3	,985

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

## UJI RELIABILITAS *PRETEST* SEBELUM ELIMINASI

### Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Job Challenge*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,629	,672	8

### Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Communication*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,729	6

**Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Innovation***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,528	,615	5

**Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Trust***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,878	4

**Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Culture* dengan Dimensi *Social Cohesion***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,703	,773	7

**Uji Reliabilitas Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Occupation***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,955	,955	3

**Uji Reliabilitas Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Job***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,963	,964	3

**Uji Reliabilitas Variabel *Withdrawal Intention* dengan Dimensi *Withdrawal Intention from Organization***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,984	,984	3

## OUTPUT AMOS

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
JC	<--- OC	,648
COM	<--- OC	,802
INV	<--- OC	,630
TR	<--- OC	,219
SC	<--- OC	-,094
OCP	<--- WI	,859
JB	<--- WI	,990
ORG	<--- WI	,881
JC6	<--- JC	,784
JC5	<--- JC	,754
JC4	<--- JC	,778
JC3	<--- JC	,836
JC2	<--- JC	,700
JC1	<--- JC	,862
COM4	<--- COM	,599
COM3	<--- COM	,598
COM2	<--- COM	,818
COM1	<--- COM	,869
INV4	<--- INV	,699
INV3	<--- INV	,773
INV2	<--- INV	,703
INV1	<--- INV	,761
TR4	<--- TR	,553
TR3	<--- TR	,825
TR2	<--- TR	,927
TR1	<--- TR	,822
SC5	<--- SC	,567
SC3	<--- SC	,620
SC2	<--- SC	,542
OCP3	<--- OCP	,963
OCP2	<--- OCP	,982
OCP1	<--- OCP	,951
ORG3	<--- ORG	,985
ORG2	<--- ORG	,997
ORG1	<--- ORG	,967
JB3	<--- JB	,996
JB2	<--- JB	,982
JB1	<--- JB	,957
SC4	<--- SC	,582

## Model Fit Summary

### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	71	953,425	425	,000	2,243
Saturated model	496	,000	0		
Independence model	31	5436,500	465	,000	11,691

### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,065	,735	,691	,630
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,323	,225	,173	,211

### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,825	,808	,895	,884	,894
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,914	,754	,817
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	528,425	442,707	621,863
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	4971,500	4737,431	5212,038

### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	5,996	3,323	2,784	3,911

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	34,192	31,267	29,795	32,780

#### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,088	,081	,096	,000
Independence model	,259	,253	,266	,000

#### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1095,425	1131,205	1313,763	1384,763
Saturated model	992,000	1241,953	2517,286	3013,286
Independence model	5498,500	5514,122	5593,831	5624,831

#### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	6,889	6,350	7,477	7,114
Saturated model	6,239	6,239	6,239	7,811
Independence model	34,582	33,110	36,095	34,680

#### HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	80	83
Independence model	16	16

#### Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OC <--> WI	-,039	,019	-2,035	,042	

