

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan untuk penelitian adalah mulai tanggal 24 Januari 2018 sampai dengan 23 Februari 2018 mulai dari jam 07.00 – 15.00 (Jam Kerja) di PG. Madukismo.

2. Sejarah berdirinya Pabrik Gula Madukismo

Penelitian ini dilaksanakan di PG. Madukismo. PG. Madukismo adalah salah satu pabrik gula dan pabrik alkohol atau spirtus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Sebagai Perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PG. Madukismo dibangun pada tahun 1955 atas sebuah prakarsa dari Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang

diresmikan pada tanggal 29 Mei 1958 oleh Presiden Ir Soekarno, PG. Madukismo mulai menjalankan produksinya pada tahun 1958 (pabrik gula) dan pada tahun 1959 (pabrik spiritus).

PG. Madukismo berlokasi di atas Bangunan Pabrik Gula Padokan (satu diantara 17 Pabrik Gula di DIY yang di bangun pada pemerintahan Belanda tetapi dibumihanguskan pada masa pemerintahan Jepang) yang terletak di desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Krontaktor utama yang digunakan untuk proses pembuatan gula adalah Machine Fabrik Sangerhausen yang berasal dari Jerman Timur. Saat ini perusahaan ini berstatus Perseroan Terbatas atau PT yang diberi nama Pabrik-pabrik Gula Madubaru.

PG. Madukismo mempunyai susunan organisasi yang dipimpin oleh Administratur. Dalam menjalankan tugasnya administratur dibantu oleh kepala-kepala bagian yang terdiri dari kepala bagian keuangan, umum,

tanaman, instalasi dan pabrikasi. Administrasi juga membawahi staf secara langsung. Kepala-kepala bagian membawahi kepala sub bagian dan atau kepala seksi. Masing-masing kepala seksi membawahi sub seksi, setiap sub bagian dan seksi mempunyai tugas dan wewenang yang telah ditetapkan oleh direksi. Adapun tugas-tugas administrator dan masing- masing kepala bagian adalah sebagai berikut:

a. Direksi

Tugas-tugasnya adalah :

- Menentukan tujuan serta menerapkan strategi untuk mencapai tujuan
- Menyusun rencana kerja jangka panjang yang berkesinambungan
- Membuat kebijakan dalam bidang keuangan dan personalia
- Membuat kebijakan dan pedoman peyusunan tahunan

b. Administrasi

Adalah pimpinan tertinggi yang menangani proses produksi. Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:

- Memimpin, mengkoordinir dan mengawasi bagian-bagian dibawahnya
- Melaksanakan policy perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan direksi
- Mengajukan rencana produksi

c. Kepala Bagian Keuangan

Tugas-tugasnya adalah:

- Menyediakan keuangan sebagai modal kerja
- Menyusun pembukuan dan mengurus arsip surat-surat perusahaan
- Menyediakan keuangan untuk administrasi dan pengobatan karyawan serta memberikan dana sosial
- Mengajukan laporan keuangan dan melaksanakan tugas lain

d. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

Tugas-tugas kepala bagian sumber daya manusia adalah :

- Melaksanakan fungsi operasional berupa pengadaan tenaga kerja, latihan an pengembangan dan pemeliharaan kerja
- Memelihara hubungan baik dengan organisasi karyawan, misal yayasan pensiunan dan koperasi karyawan
- Kepala bagian sumber daya manusia membawahi kepala seksi pekerjaan, kepala seksi pelatihan dan pengembangan, kepala seksi poliklinik serta beberapa kepala sub seksi.

e. Kepala Bagian Umum

Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- Membantu kepala bagian keuangan dalam menjalankan tugas pemimpin
- Melaksanakan pengawasan terhadap orang luar yang masuk kedalam lingkungan pabrik

- Kepala bagian umum membawahi kepala seksi rumah tangga dan sekretariat, kepala seksi kendaraan dan kepala seksi keamanan.

f. Kepala Bagian Tanaman

Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- Mengkoordinasikan urusan tanaman mulai dari pengadaan bibit, pengolahan tanah, penanaman sampai penebangan tebu
- Menyusun anggaran belanja tanaman
- Menyusun kebutuhan tanaman, misal alat-alat pertanian dan pupuk

g. Kepala Bagian Pabrikasi

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya kepala bagian pabrikasi dibantu oleh beberapa chemicer. Tugas-tugasnya adalah sebagai berikut :

- Mengatur, memimpin dan melaksanakan proses produksi
- Memeriksa bahan pembantu, menentukan redemen tebu dan menentukan jadwal tebang

- Melaksanakan pengawasan mutu gula

h. Kepala Bagian Pabrik Spiritus

Tugas-tugasnya adalah :

- Menjalankan kebijaksanaan administratur dalam bidang produksi alkohol dan spiritus
- Melaksanakan kebijakan-kebijakan administratur dalam hal proses produksi, pengendalian dan pemeliharaan produk serta reparasi dan perluasan instalasi pabrik alkohol dan spiritus

i. Kepala Bagian Instalasi

Dalam melaksanakan tugasnya bagian instalasi dibantu oleh beberapa masinis yang bekerja sesuai dengan bagian-bagiannya. Adapun tugas-tugas kepala bagian instalasi adalah sebagai berikut:

- Melakukan perbaikan – perbaikan pada mesin-mesin produksi yang mengalami kerusakan
- Memelihara dan merawat pesawat-pesawat proses produksi serta mesin-mesinnya.

3. Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan

a. Visi

Mendirikan PT. Madubaru (PG./PS Madukismo) perusahaan Argo Industri yang unggul di Indonesia dengan menjadikan petani sebagai mitra sejati.

b. Misi

- Menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat industri di Indonesia.
- Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara professional dan inovatif, memberikan pelayanan prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani
- Mengembangkan produk atau baru yang mendukung bisnis inti
- Menempatkan karyawan dan stake holders lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan

keunggulan perusahaan dan pencapaian share holders values.

c. Tujuan

Untuk menolong rakyat yang banyak kehilangan pekerjaan karena dibumihanguskannya pabrik-pabrik gula pada masa penjajahan Belanda.

B. Hasil Pengumpulan Data

Hasil Pengumpulan Data ini merupakan gambaran umum dan merupakan suatu informasi terkait tentang keadaan responden yang menjadi objek dari seluruh data responden yang diteliti oleh peneliti di PG. Madukismo Yogyakarta. Dimana hasil dari pengembalian kuesioner ini tidak seutuhnya sempurna. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	230 Kuesioner
Kuesioner yang kembali	210 Kuesioner

1. Deskripsi Demografis Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di PG. Madukismo Yogyakarta dengan jumlah keseluruhan 230 orang karyawan tetap dan yang memenuhi kriteria untuk dilakukan proses penelitian berjumlah 210 karyawan. Rincian total karyawan tetap yang digunakan sebagai subyek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	149	71 %	100 %
	Perempuan	61	29 %	
Usia	< 20 Th	2	1 %	100 %
	25 – 35 Th	34	17 %	
	36 – 45 Th	88	42 %	
	46 – 55 Th	86	40 %	
Status Pekerjaan	Tetap	210	100 %	100 %
	Tidak Tetap	0	0 %	
Masa Kerja	1 - 5 Th	12	6 %	100 %
	6 – 10 Th	23	11 %	

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
	11 – 15 Th	82	39 %	
	> 15 Th	93	44 %	

Sumber : Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, profil responden diklasifikasikan menjadi beberapa bagian, yaitu bagian pertama klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin. Dimana dari data yang telah diperoleh peneliti, terdapat jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 149 responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan tetap berjenis kelamin laki-laki dengan perbandingan persentase sebesar 71 % responden laki – laki dan 29 % responden perempuan.

Klasifikasi responden yang kedua yaitu, berdasarkan usia. Dari data yang telah diperoleh oleh peneliti, responden karyawan tetap didominasi oleh

karyawan yang berusia 36 – 45 Tahun dengan persentase sebesar 42 % dari total 210 responden.

Klasifikasi responden yang ketiga yaitu berdasarkan status. Dari data yang telah diperoleh peneliti, responden didominasi oleh karyawan tetap dengan persentase sebesar 100%.

Klasifikasi responden yang keempat yaitu berdasarkan masa kerja. Dimana dari data yang telah diperoleh peneliti, responden didominasi oleh karyawan tetap yang memiliki masa kerja > 15 Tahun dengan persentase 93 %.

2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis Deskripsi adalah sebuah gambaran mengenai variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator kuesioner yang sudah disebar kepada para responden. Berdasarkan jawaban 210 responden mengenai indikator - indikator variabel penelitian, maka peneliti akan mengurai dengan rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara Deskripsi

statistik adalah dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing – masing variabel. Persepsi responden terhadap beberapa pernyataan yang ada di dalam variabel penelitian yang akan diketahui melalui nilai indeks. Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan : RS = Rentang Skala

m = Angka maksimal dari poin skala
dalam kuesioner

n = Angka minimum dari poin skala
dalam kuesioner

b = Jumlah poin skala data kuesioner

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata – rata untuk setiap indikator pada variabel

penelitian. Penelitian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata – rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00 – 1,79 dikategorikan sangat rendah atau sangat buruk
2. Nilai indeks antara 1,80 – 2,59 dikategorikan rendah atau buruk
3. Nilai indeks antara 2,60 – 3,39 dikategorikan cukup atau sedang
4. Nilai indeks antara 3,40 – 4,19 dikategorikan tinggi atau baik
5. Nilai indeks antara 4,20 – 5,00 dikategorikan sangat tinggi atau baik sekali.

Berdasarkan kategori tersebut di atas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari setiap indikator jawaban.

- a. Analisis Deskripsi Reward Intrinsik

Tabel 4.3

Analisis Deskripsi Reward Intrinsik

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
RI.1	210	2	5	3.71	.754
RI.2	210	2	5	3.79	.815
RI.3	210	2	5	3.78	.790
RI.4	210	2	5	3.80	.840
Rerata				3.77	

Sumber : Data Diolah 2018, Lampiran 5

Dari tabel 4.3 di atas diperoleh rerata untuk keseluruhan indikator dari reward intrinsik sebesar 3.77. Hasil tersebut menunjukkan bahwa reward intrinsik yang tinggi dari para karyawan tersebut yang digunakan di tempat kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan item-item reward intrinsik pada variabel reward intrinsik yang diperoleh dari data hasil survey telah terpenuhi dengan baik.

b. Analisis Deskripsi Reward Ekstrinsik

Tabel 4.4

Analisis Deskripsi Reward Ekstrinsik

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
-----------	---	-----	-----	------	----------------

RE.1	210	2	5	3.91	.822
RE.2	210	2	5	3.88	.809
RE.3	210	2	5	3.98	.861
RE.4	210	2	5	3.97	.776
Rerata				3.93	

Sumber : Data Diolah 2018, Lampiran 5

Dari tabel 4.4 di atas diperoleh rerata untuk keseluruhan indikator dari reward ekstrinsik sebesar 3.93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa reward ekstrinsik yang tinggi dari para karyawan tersebut yang digunakan di tempat kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan item-item reward ekstrinsik pada variabel reward ekstrinsik yang diperoleh dari data hasil survey telah terpenuhi dengan baik

c. Analisis Deskripsi Persepsi Dukungan Organisasi

Tabel 4.5

Analisis Deskripsi Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
POS.1	210	2	5	3.83	.718

POS.2	210	2	5	3.90	.767
POS.3	210	2	5	3.80	.783
POS.4	210	2	5	3.88	.760
POS.5	210	2	5	3.88	.783
Rerata				3.85	

Sumber : Data Diolah 2018, Lampiran 5

Dari tabel 4.5 di atas diperoleh rerata untuk keseluruhan indikator dari persepsi dukungan organisasi sebesar 3.85. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi dari para karyawan tersebut yang digunakan di tempat kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan item-item persepsi dukungan organisasi pada variabel persepsi dukungan organisasi yang diperoleh dari data hasil survey telah terpenuhi dengan baik.

d. Analisis Deskripsi Komitmen Organisasional

Tabel 4.6

Analisis Deskripsi Komitmen Organisasional

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
-----------	---	-----	-----	------	----------------

Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KO.1	210	2	5	3.86	.786
KO.2	210	2	5	3.81	.751
KO.3	210	2	5	3.93	.722
KO.4	210	2	5	3.85	.755
KO.5	210	2	5	3.82	.753
KO.6	210	2	5	3.82	.810
KO.7	210	2	5	3.84	.837
KO.8	210	2	5	3.90	.797
KO.9	210	2	5	3.85	.780
Rerata				3.85	

Sumber : Data Diolah 2018, lampiran 5

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh rerata untuk keseluruhan indikator dari komitmen organisasional sebesar 3.85. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi dari para karyawan tersebut yang digunakan di tempat kerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan item-item komitmen organisasional pada variabel komitmen organisasional yang diperoleh dari data hasil survey telah terpenuhi dengan baik.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan cara membandingkan antara *p-value* dengan nilai alpha sebesar 0,05 atau 5% yang ada pada *output estimate*. Jika *p-value* yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka indikator-indikator variabel penelitian dapat dikatakan valid (Ghozali, 2011) dan loading faktor pada penelitian ini dikatakan sudah memenuhi standar atau sudah valid apabila nilai dari loading faktor dari masing-masing indikator variabel sudah memiliki angka loading standar $> 0,5$ (Ghozali, 2011). Hal yang sama pun dinyatakan oleh (Haryono, 2017) bahwa konstruk endogen dikatakan valid apabila memiliki nilai faktor loading standard $> 0,5$. Berikutnya Hair *et al.*, (1995) juga menyatakan bahwa suatu data dikatakan valid apabila memiliki nilai faktor loading standard sebesar $> 0,5$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Konstruk

Variabel	Indikator	Loading Factor	P-Value	Keterangan
Reward Intrinsik	RI.1	0.771	***	Valid
	RI.2	0.604	***	Valid
	RI.3	0.822	***	Valid
	RI.4	0.814	***	Valid
Reward Ekstrinsik	RE.1	0.734	***	Valid
	RE.2	0.795	***	Valid
	RE.3	0.829	***	Valid
	RE.4	0.719	***	Valid
Persepsi Dukungan Organisasi	POS.1	0.753	***	Valid
	POS.2	0.763	***	Valid
	POS.3	0.701	***	Valid
	POS.4	0.762	***	Valid
	POS.5	0.799	***	Valid
Komitmen Organisasional	KO.1	0.724	***	Valid
	KO.2	0.706	***	Valid
	KO.3	0.689	***	Valid
	KO.4	0.727	***	Valid
	KO.5	0.735	***	Valid
	KO.6	0.737	***	Valid
	KO.7	0.754	***	Valid
	KO.8	0.769	***	Valid
	KO.9	0.756	***	Valid

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 3

Dari Tabel 4.7 diatas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian menghasilkan nilai *p-value* dengan tanda ***. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan indikator penelitian menghasilkan nilai $< 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa indikator-indikator variabel penelitian dinyatakan valid. Dan jika dilihat dari hasil nilai loading faktor yang ada pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semuanya $> 0,5$ yang dapat dinyatakan bahwa semua loading faktor pada variabel sudah memenuhi standard loading faktor yang ada.

2. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (Skala pengukuran). Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan seberapa besar alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila alat ukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan menunjukkan hasil yang didapat sama dan hasil yang didapat relatif konsisten, maka alat ukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain,

reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu fenomena yang sama. Tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat dinilai dengan cara melihat nilai CR (*Construct Reliability*) yang dihasilkan. Apabila nilai yang diperoleh $\geq 0,7$ dari perhitungan CR dan nilai $\geq 0,5$ dari perhitungan AVE, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan *reliabel*. Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	CR $\geq 0,7$	AVE $\geq 0,5$	Keterangan
Reward Intrinsik	0.8419	0.5743	Reliabel
Reward Ekstrinsik	0.8535	0.5937	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0.8695	0.5719	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.9127	0.5378	Reliabel

S

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 4

Dari Tabel 4.8 diatas diperoleh nilai CR untuk keseluruhan variabel penelitian yaitu $\geq 0,7$. Sesuai dengan teori Ghozali, (2008), Cut-off Value dari konstruk realibility adalah minimal 0,70 sedangkan Cut-off Value Extracted minimal 0,50. Kemudian batas AVE $\geq 0,5$ untuk menunjukkan besarnya varian indikator yang di kandung oleh konstruknya (Haryono, 2017). Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada keseluruhan varaibel penelitian memenuhi kriteria *reliabel*.

D. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM

Penelitian ini menggunakan alat analisis data SEM dengan mempertimbangkan beberapa hal yang diamati maka dipilih dengan dioperasikannya pengujian menggunakan aplikasi AMOS.

1. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *proportional random sampling* dengan jumlah responden yang didapat

atau diteliti sebanyak 210 responden dari karyawan tetap di PG. Madukismo. Jumlah tersebut sudah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM, karena jumlah minimal sampel yang dibutuhkan untuk pengujian SEM adalah sebanyak 150-400 sampel atau jumlah indikator yang dikalikan dengan 5-10 (Hair *et al.*, 1995).

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini perlu dilakukan baik normalitas untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Min	Max	Ske w	C.r.	Kurtosi s	C.r.
RI.1	2.00 0	5.00 0	-,153	-,906	-,545	- 1,61 1
RI.2	2.00 0	5.00 0	-,387	- 2,29 0	-,258	-,763
RI.3	2.00 0	5.00 0	-,278	- 1,64 2	-,546	- 1,61 4
RI.4	2.00 0	5.00 0	-,201	- 1,19 2	-,535	- 1,58 4
RE.1	2.00 0	5.00 0	-,171	- 1,01 2	-,367	- 1,08 6
RE.2	2.00 0	5.00 0	-,343	- 2,03 1	-,092	-,272
RE.3	2.00 0	5.00 0	-,281	- 1,66 5	-,154	-,457
RE.4	2.00 0	5.00 0	-,159	-,942	-,366	- 1,08 2
POS.1	2.00 0	5.00 0	-,168	-,995	-,567	- 1,67 8

Variabel	Min	Max	Ske w	C.r.	Kurtosi s	C.r.
POS.2	2.00 0	5.00 0	-,209	- 1,23 8	- -,513	- 1,51 7
POS.3	2.00 0	5.00 0	-,248	- 1,46 9	- -,329	- -,972
POS.4	2.00 0	5.00 0	,015	,092	-,730	- 2,15 9
POS.5	2.00 0	5.00 0	-,467	- 2,76 4	,059	,175
KO.1	2.00 0	5.00 0	-,356	- 2,10 5	,106	,313
KO.2	2.00 0	5.00 0	-,320	- 1,89 6	-,429	- 1,27 0
KO.3	2.00 0	5.00 0	-,451	- 2,66 6	-,542	- 1,60 4
KO.4	2.00 0	5.00 0	-,207	- 1,22 2	-,619	- 1,83 2
KO.5	2.00 0	5.00 0	-,194	- 1,14 9	-,771	- 2,27 9
KO.6	2.00	5.00	-,192	-	-,636	-

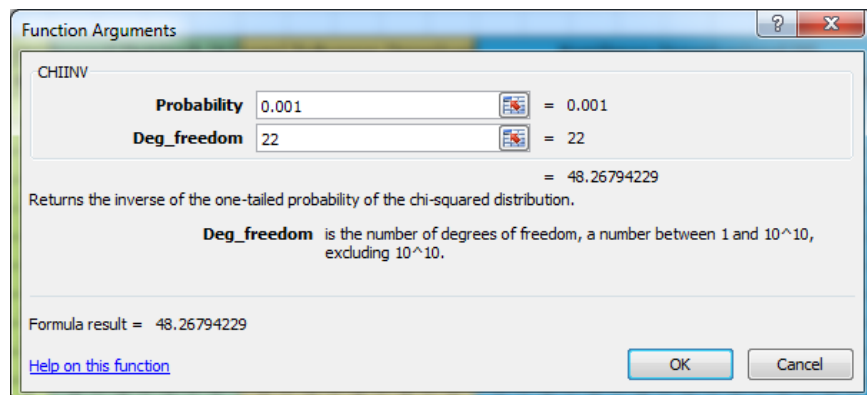
Variabel	Min	Max	Ske w	C.r.	Kurtosi s	C.r.
	0	0		1,13 6		1,88 2
KO.7	2.00 0	5.00 0	,009	,055	-,704	- 2,08 3
KO.8	2.00 0	5.00 0	-,131	-,778	-,616	- 1,82 3
KO.9	2.00 0	5.00 0	,188	1,11 0	-,688	- 2,03 4
Multivariat e					-2,019	-,450

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -,450 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

3. Uji Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 22, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel. Berikut hasil uji univariate outlier dapat dilihat pada Tabel 4.10 dibawah ini :



Hasilnya adalah 48,2679. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 48,2679 merupakan outliers multivariate:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
36	47.567	.001	.229
146	40.097	.011	.650
187	39.910	.011	.411
173	39.636	.012	.243
183	38.436	.016	.262
86	37.208	.022	.333
68	36.470	.027	.341
144	36.350	.028	.233
18	36.044	.030	.183
172	35.306	.036	.227

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 7

Pada tabel diatas menunjukan nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 48,2679. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**

4. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi antar variabel independen yang diperoleh $> 0,9$, nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan tidak memenuhi asumsi multikolinieritas (Augusty, 2006). Berikut hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini :

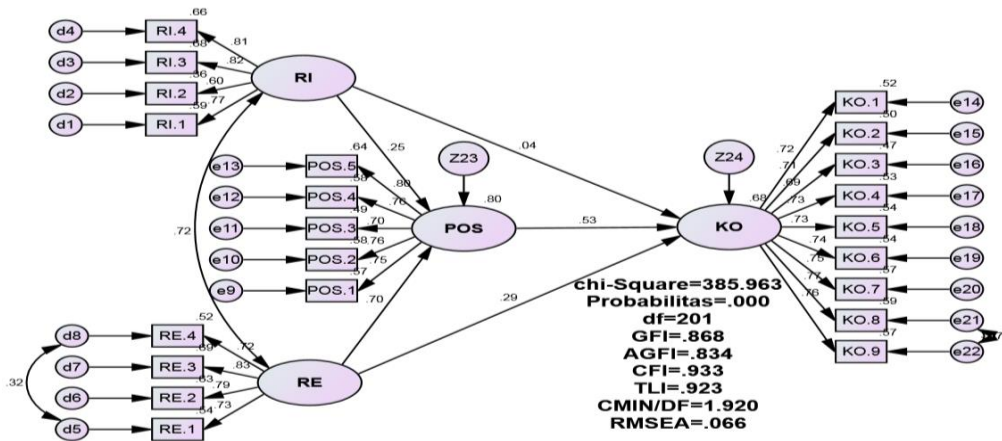
Tabel 4.11
Correlation Independen Variabel

	Estimate
RI <--> RE	,718

Sumber : Data Diolah, Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai Corelation Independent Variabel sebesar $0,718 < 0,9$ (Augusty, 2006), dimana angka tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang sangat kuat antara dua variabel independen pada penelitian ini. Dengan demikian dari hasil korelasi tersebut data masih dapat diproses lebih lanjut.

5. Uji Model Goodness of Fit



Gambar 4.1
Full Model Structural Equation Modelling

Dari gambar 4.1 diatas dapat disesuaikan pula dalam persamaan regresi berikut ini:

- $POS = 0.252 RI + 0.695 RE + 0,201$
- $KO = 0.039 RI + 0.291 RE + 0.528 POS + 0,318$

Setelah asumsi SEM terpenuhi, maka langkah selanjutnya yaitu pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan. Pengujian tersebut dikenal dengan

uji *goodness of fit*. Berikut ini hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Indeks	Cut Off Value	Model penelitian	Evaluasi Model
X ² – Chi - Square	< 235,0765	385,963	Unfit
Significancy Probability	≥ 0.05	0,000	UnFit
RMSEA	≤ 0.08	0,066	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0,868	Marginal Fit
AGFI	≥ 0.80	0,834	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,920	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,923	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0,933	Good Fit

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 9

Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji *goodness of fit*, model masih menunjukkan adanya keterbatasan yang disebabkan oleh hal-hal berikut:

- a) CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil

CMIN/DF pada penelitian ini 1,920 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

- b) *Goodnes of Fit Indeks* (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,868. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.
- c) RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,066 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.
- d) AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,834. Nilai mendekati dengan tingkat yang

direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

- e) TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,923 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.
- f) CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,933 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* diatas mengindikasi bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

E. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis untuk menguji pengaruh antara variabel endogen terhadap variabel eksogen dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Data (H1 – H5)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Persepsi Dukungan Organisasi	←	Reward Intrinsik	.235	.081	2.883	.004	Signifikan
Persepsi Dukungan Organisasi	←	Reward Eksintriik	.623	.092	6.749	***	Signifikan
Komitmen Organisasional	←	Reward Intrinsik	.038	.089	.431	.666	Tidak Signifik
Komitmen Organisasional	←	Reward Eksintriik	.274	.144	1.899	.058	Signifikan*)
Komitmen Organisasional	←	Persepsi Dukungan Organisasi	.555	.176	3.158	.002	Signifikan

*) signifikan pada alpa 10%

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 10

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Dari Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai estimate *standardized regression weight* antara reward intrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi diperoleh sebesar 0,235. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2.883 hal ini

menunjukkan bahwa hubungan reward intrinsik dengan persepsi dukungan organisasi positif. Artinya semakin baik reward intrinsik maka akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,004 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “Reward Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara reward intrinsik dengan persepsi dukungan organisasi.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Dari Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai estimate *standardized regression weight* antara reward ekstrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi sebesar 0,623. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 6.749 hal ini menunjukkan bahwa hubungan reward ekstrinsik dengan persepsi dukungan organisasi positif. Artinya semakin baik reward ekstrinsik maka akan meningkatkan persepsi dukungan

organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Reward Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara reward ekstrinsik dengan persepsi dukungan organisasi.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai estimate *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,038. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 0,431. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,666 ($p > 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “Reward Intrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi” ditolak dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung antara reward intrinsik dengan komitmen organisasi.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

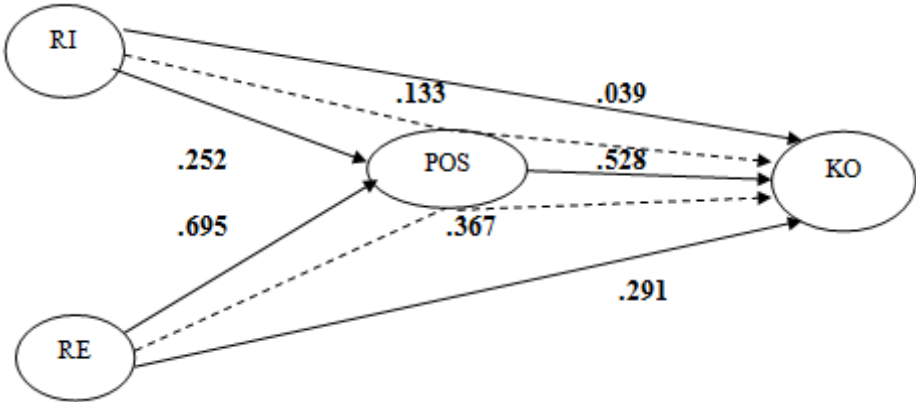
Dari Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai estimate *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,274. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1.899 hal ini menunjukkan bahwa hubungan reward ekstrinsik dengan komitmen organisasional positif. Artinya semakin baik reward ekstrinsik maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,058 ($p < 0,10$), sehingga (H4) yang berbunyi “Reward Ekstrinsik Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara reward ekstrinsik dengan komitmen organisasional.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Dari Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai estimate *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,555. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3.158 hal ini menunjukkan

bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasional positif. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

6. Pengujian Hipotesis Keenam



Gambar 4.2

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji *Standardized Direct Effect*

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)	RE	RI	POS	KO
POS	.695	.252	.000	.000
KO	.291	.039	.528	.000

Sumber : Data diolah 2018, Lampiran 11

Tabel 4.15

Hasil Uji *Standardized Indirect Effect*

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	RE	RI	POS	KO
POS	.000	.000	.000	.000
KO	.367	.133	.000	.000

Sumber : Data diolah 2018, Lampiran 11

dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Variabel Mediasi

No	Keterangan	Direct	Indirect	Keterangan
1	Pengaruh reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional melalui persepsi dukungan organisasi	0,291	0,367	Memediasi
2	Pengaruh reward intrinsik terhadap	0,039	0,133	Memediasi

	komitmen organisasional melalui persepsi dukungan organisasi			
--	--------------------------------------------------------------	--	--	--

Sumber : Data diolah 2018, Lampiran 11

Dari Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai Direct Reward Intrinsik sebesar 0,039 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai Indirectnya sebesar 0,133, sehingga (H6) yang berbunyi “persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh reward intrinsik terhadap komitmen organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan persepsi dukungan organisasi memediasi.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Dari Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai Direct Reward Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0,291 lebih kecil dibandingkan nilai Indirectnya yaitu sebesar 0,367, sehingga (H7) yang berbunyi “persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan persepsi dukungan organisasi memediasi.

F. Pengaruh Total

Tabel 4.17

Hasil Uji *Standardized Total Effect*

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	RE	RI	POS	KO
POS	.695	.252	.000	.000
KO	.658	.173	.528	.000

Sumber : Data diolah 2018, Lampiran 12

Dari tabel 4.17 diatas menerangkan bahwa hasil perhitungan pengaruh total reward intrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai 0.252, pengaruh total reward ekstrinsik terhadap persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai 0.695 dan pengaruh total persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai 0.528.

Jika dilihat pengaruh total reward intrinsik dan persepsi dukungan organisasai terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai sebesar 0.780 dan pengaruh total reward ektrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai sebesar 1,223. Dapat disimpulkan

bahwa nilai pengaruh total reward ekstrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional lebih besar daripada nilai pengaruh total reward intrinsik dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional.

G. Pembahasan

Reward ekstrinsik, dan persepsi dukungan organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional tetapi berbeda dengan reward intrinsik yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu di tunjukkan oleh nilai signifikan masing – masing dari tiap variabelnya. Hasil penelitian ini berbeda dengan sebelum peneliti karena pada waktu sebelum penelitian dijelaskan bahwa hipotesis yang nantinya akan diperoleh adalah nilai dari ke empat variabel ini memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi setelah dilakukan penelitian di PG. Madukismo Yogyakarta ini ternyata hasil yang diperoleh peneliti

menjelaskan bahwa reward ekstrinsik dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional sedangkan reward intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

1. Pengaruh Reward Intrinsik Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa reward intrinsik berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi. Artinya variabel reward intrinsik berpengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa reward intrinsik dan persepsi dukungan organisasi yang diberikan cukup baik untuk mereka.

Pada hipotesis pertama ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh O'Driscoll (1999) menyatakan bahwa reward intrinsik berpengaruh positif terhadap persepsi dukungan organisasi. Dimana

reward yang ditawarkan akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Reward intrinsik berupa mengadakan training, mengadakan berbagai tantangan dalam pekerjaan melakukan otonomi, dan reward intrinsik yang diberikan nantinya akan membuat komitmen karyawan lebih tinggi lagi.

2. Pengaruh Reward Ektrinsik Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa reward ekstrinsik berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi. Artinya variabel reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa reward ekstrinsik dan persepsi dukungan organisasi yang diberikan sudah lebih dari cukup untuk mereka.

Pada hipotesis kedua ini oleh O'Driscoll (1999) menyatakan bahwa reward ekstrinsik berpengaruh positif

terhadap persepsi dukungan organisasi. Sebuah reward yang ditawarkan akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Reward ekstrinsik berupa upah, gaji, bonus, dan kemajuan peluang yang diberikan oleh organisasi akan menjadi sangat penting dalam kaitannya dengan keberlanjutan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan di suatu organisasi.

3. Pengaruh Reward Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 **ditolak**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa reward intrinsik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya variabel reward intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan komitmen organisasional. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa reward intrinsik yang diberikan tidak mempengaruhi mereka memiliki kemauan untuk komitmen organisasional didalam perusahaan, karena reward intrinsik yang

diberikan ini biasanya akan diberikan kepada karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari 15 tahun, reward intrinsik yang diberikan biasanya berupa promosi kenaikan jabatan sehingga mereka merasa kurang kuat memiliki komitmen organisasional didalam perusahaan ini.

Pada hipotesis ketiga ini peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang sama dengan hasil penelitian ini, menurut hasil yang telah didapatkan di PG. Madukismo ini reward intrinsik tidak mempengaruhi komitmen organisasional karena reward intrinsik yang berada di PG. Madukismo akan diberikan kepada karyawan tetap yang sudah bekerja selama 15 tahun (biasanya berupa promosi kenaikan jabatan, diberikan tunjangan lebih atau diberikan inventaris rumah) dan reward intrinsik ini akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan meningkat tiap tahunnya. Dengan begini karyawan yang berada di PG. Madukismo merasa harus bekerja keras terlebih dahulu untuk

mendapatkan reward intrinsik dari perusahaan dan membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkannya, sehingga reward intrinsik yang akan diberikan oleh perusahaan ini secara tidak langsung tidak begitu berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada perusahaan.

4. Pengaruh Reward Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 4 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa reward ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya variabel reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa reward ekstrinsik dan komitmen organisasional yang diberikan sudah cukup baik untuk mereka.

Pada hipotesis keempat ini oleh Yushaningsih *et al.*, (2016) mengatakan bahwa adanya hubungan secara positif

antara reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional. Reward intrinsik dapat meningkatkan komitmen karyawan baik komitmen afektif, komitmen normative dan continuent. Reward yang berfokus memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional.

5. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 5 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional yang diberikan cukup baik untuk mereka.

Pada hipotesis kelima ini oleh O'Driscoll (1999) menyatakan bahwa adanya hubungan antara persepsi

dukungan organisasi dengan komitmen organisasional, didalam penelitian ini dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat mempengaruhi komitmen termasuk komitmen afektif dan komitmen keberlanjutan, kedua dimensi komitmen ini akan ada dalam individu karyawan apabila persepsi yang diberikan oleh organisasi terhadap mereka juga besar, karena semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi juga komitmen.

6. Peran Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Reward Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 6 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa peran persepsi dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh terhadap komitmen organisasional. Artinya peran variabel persepsi dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh reward intrinsik terhadap komitmen organisasional telah diterima atau telah menunjukkan hasil memediasi. Karena karyawan di PG. Madukismo

Yogyakarta merasa bahwa persepsi dukungan organisasi memang memediasi hubungan antara reward intrinsik terhadap komitmen organisasional.

Pada hipotesis keempat ini oleh Ajmal *et al.*, (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan peran mediasi persepsi dukungan organisasi dengan reward intrinsik terhadap komitmen organisasional, didalam penelitian ini dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat memediasi reward intrinsik terhadap komitmen organisasional karena reward intrinsik yang nantinya akan didapatkan karyawan akan menaikkan komitmen organisasional karyawan apabila karyawan tersebut memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat dari dalam dirinya.

7. Peran Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Reward Ektrinsik Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 7 **diterima**, dilihat dari hasil pengujian diperoleh bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen

organisasional. Artinya variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional. Karena karyawan di PG. Madukismo Yogyakarta merasa bahwa persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional yang diberikan cukup baik untuk mereka.

Pada hipotesis ketujuh ini oleh Ajmal *et al.*, (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan peran mediasi antara persepsi dukungan organisasi dengan reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional, didalam penelitian ini dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat memediasi pengaruh reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional karena reward ekstrinsik yang diberikan karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan akan membuat komitmen organisasional karyawna meningkat sehingga membuat munculnya persepsi dukungan organisasi yang kuat pada individu karyawan.