

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Perdana Jatiputra

PT Perdana Jatiputra, selaku *authorized* distributor dari Konica Minolta, tentunya tanggap dengan adanya kebutuhan akan sarana dan solusi bisnis. Sesuai dengan visi kami, fokus kami adalah untuk memberikan dan menyediakan solusi terbaik untuk sarana dokumen. Misi kami adalah untuk memberikan solusi yang khas melalui pelayanan terbaik kami. Perusahaan kami akan selalu memberikan sarana berkualitas tinggi untuk para pelanggan kami yang berharga dan selalu memberikan solusi terbaik sesuai kebutuhan pelanggan. Dinamika dunia bisnis dan perkantoran yang terus berkembang semakin kompleks menuntut tersedianya peralatan otomasi perkantoran yang semakin *variative* dan berteknologi tinggi. PT Perdana Jatiputra sebagai distributor produk Konica Minolta tertantang untuk menyediakan berbagai tipe produk yang saling menunjang dalam pola penggunaan dan pemanfaatannya.

2. Visi dan Misi PT Perdana Jatiputra

a) Visi

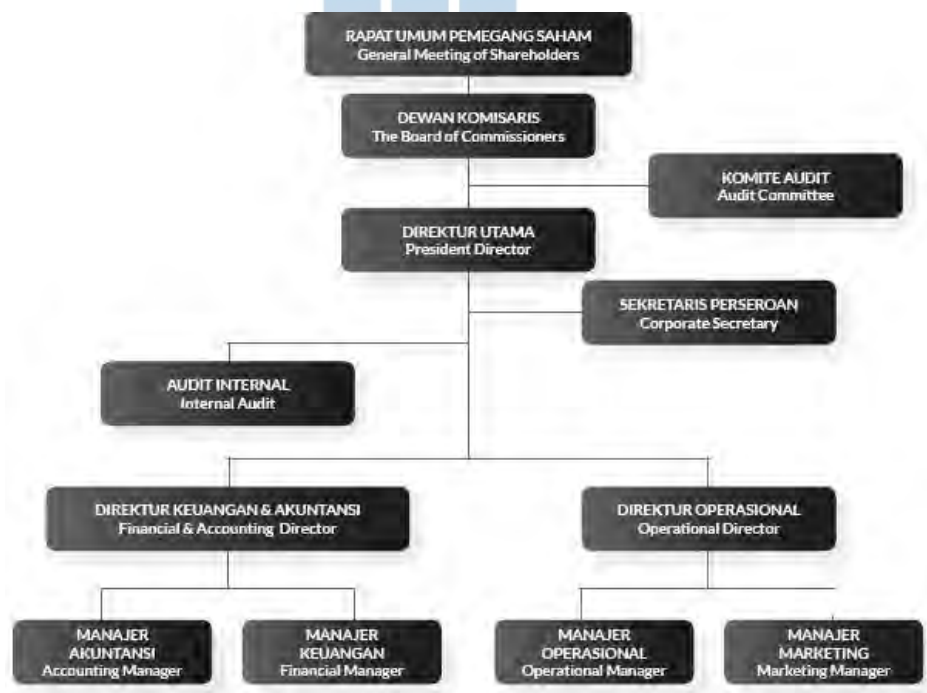
Menjadi perusahaan yang memberikan dan menyediakan solusi terbaik untuk sarana dokumen.

b) Misi

- 1) Memberikan solusi yang khas melalui pelayanan terbaik kami.
- 2) Membangun manajemen perusahaan yang professional serta menjaga kesinambungan pertumbuhan perusahaan.
- 3) Menjalin hubungan kerja sama dengan mitra usaha yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang professional dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Struktur Organisasi PT Perdana Jatiputra

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Perdana Jatiputra



Sumber: Data Internal PT Perdana Jatiputra

B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 58 responden, yaitu karyawan PT Perdana Jatiputra, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
	Pria	27	46.6
	Wanita	31	53.4
	Total	58	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden, karyawan PT Perdana Jatiputra mayoritas wanita dibandingkan dengan pria, karena adanya tuntutan pekerjaan yang lebih diutamakan menggunakan ketelitian dan kecermatan oleh karena itu jumlah karyawan wanita lebih banyak daripada pria.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
	< 20 tahun	3	5.1
	21-25 tahun	23	39.6
	26-30 Tahun	19	32.7
	> 30 tahun	13	22.4
	Total	58	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden, karyawan PT Perdana Jatiputra paling banyak memiliki karyawan dengan usia yang muda dimulai dari 21-25 tahun, hal itu dikarenakan pekerjaan yang dilakukan menuntut kepada fisik dan kefokuskan karyawan sehingga dibutuhkan banyaknya karyawan yang masih muda dan bugar.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
	SMA/SMK	8	13.7
	D1/D3	12	20.6
	S1	34	58.6
	S2	4	6.8
	Total	58	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 58 responden, karyawan PT Perdana Jatiputra paling banyak berpendidikan terakhir S1, hal itu dikarenakan kualifikasi utama yang dibutuhkan PT Perdana Jatiputra adalah karyawan yang sudah memiliki gelar Sarjana sehingga ilmu dan pengetahuannya bisa sesuai dengan pekerjaan yang ada di PT Perdana Jatiputra.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Valid		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
	< 1 Tahun	0	0.0
	1-3 Tahun	25	43.1
	4-6 Tahun	23	39.6
	7-9 Tahun	9	15.5
	> 9 Tahun	1	1.7
	Total	58	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 58 responden, karyawan PT Perdana Jatiputra paling banyak dengan lama bekerja 1-3 tahun, hal itu dikarenakan banyaknya karyawan baru yang bergabung dengan PT Perdana Jatiputra dan dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja di PT Perdana Jatiputra.

2. Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah dan standar deviasi dari variabel yang digunakan. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 38 butir instrumen yang disampaikan kepada 58 responden diperoleh sebagai berikut:

a) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi Ekstrinsik

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Motivasi Ekstrinsik dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Motivasi Ekstrinsik

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan atau bonus	58	1	5	2.534	Rendah
2	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin menghindari hukuman	58	1	5	3.862	Tinggi
3	Saya menyelesaikan tugas saya karena tuntutan dari atasan saya	58	1	5	3.948	Tinggi
4	Saya merasa bersalah jika tidak menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	58	1	5	3.948	Tinggi
5	Saya bekerja keras untuk menghindari rasa malu	58	1	5	3.638	Tinggi
6	Saya termotivasi untuk bekerja karena ingin mempertahankan harga diri saya	58	1	5	3.621	Tinggi
7	Saya bekerja karena saya merasa bahwa pekerjaan ini penting	58	1	5	3.879	Tinggi
8	Saya termotivasi untuk bekerja karena saya memahami manfaat dari pekerjaan ini	58	1	5	4.103	Tinggi
9	Saya menyelesaikan tugas saya karena saya percaya pekerjaan ini berarti	58	1	5	4.207	Sangat Tinggi
10	Saya bekerja karena pekerjaan ini selaras dengan nilai-nilai pribadi saya	58	1	5	4.034	Tinggi
11	Saya termotivasi untuk bekerja karena pekerjaan ini adalah bagian dari identitas saya	58	1	5	3.724	Tinggi
12	Saya menyelesaikan tugas saya karena pekerjaan ini sudah sepenuhnya diintegrasikan ke dalam sistem nilai saya	58	1	5	3.897	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat instrumen untuk Motivasi Ekstrinsik yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas saya karena saya percaya pekerjaan ini berarti” yaitu sebesar 4.207 dengan penilaian responden yaitu sangat tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Saya bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan atau bonus” dengan *mean* 2.534 dan penilaian responden sangat rendah.

b) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi Organisasi

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Komunikasi Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Komunikasi Organisasi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya rasa pimpinan saya menjelaskan prosedur bekerja secara jelas dan baik	58	1	5	3.724	Tinggi
2	Saya rasa pimpinan saya selalu memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan	58	1	5	3.741	Tinggi
3	Saya rasa pimpinan selalu memberikan kebijakan perusahaan kepada karyawannya secara fleksibel	58	1	5	3.862	Tinggi
4	Saya memberikan saran yang relevan mengenai pekerjaan kepada pimpinan	58	1	5	3.931	Tinggi
5	Saya selalu memberikan laporan kinerja kepada pimpinan secara rutin	58	1	5	4.000	Tinggi
6	Saya terbuka dalam menyampaikan pendapat kepada pimpinan	58	1	5	3.893	Tinggi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
7	Saya memecahkan masalah perihal pekerjaan dengan sesama <i>department</i>	58	1	5	3.948	Tinggi
8	Saya selalu memberi dukungan kepada rekan kerja	58	1	5	4.017	Tinggi
9	Saya selalu mendamaikan perselisihan yang terjadi antar rekan kerja	58	1	5	4.069	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat instrumen untuk variabel Komunikasi Organisasi yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu mendamaikan perselisihan yang terjadi antar rekan kerja” yaitu sebesar 4.069 dengan penilaian responden tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Saya rasa pimpinan saya menjelaskan prosedur bekerja secara jelas dan baik” yaitu dengan *mean* 3.724 dan penilaian responden tinggi.

c) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan	58	1	5	3.845	Tinggi
2	Saya berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya	58	1	5	3.569	Tinggi
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	58	1	5	3.672	Tinggi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
4	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	58	1	5	3.448	Tinggi
5	Saya termotivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	58	1	5	3.845	Tinggi
6	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	58	1	5	3.741	Tinggi
7	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	58	1	5	3.655	Tinggi
8	Saya bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	58	1	5	3.741	Tinggi
9	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	58	1	5	3.655	Tinggi
10	Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja	58	1	5	3.914	Tinggi
11	Saya merasa nyaman dengan kondisi perusahaan	58	1	5	3.828	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat instrumen untuk Budaya Organisasi yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja” yaitu sebesar 3.914

dengan penilaian responden tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan” yaitu sebesar 3.448 dengan penilaian responden tinggi.

d) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	58	1	5	3.879	Tinggi
2	Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di perusahaan ini adalah masalah saya	58	1	5	3.983	Tinggi
3	Saya akan merugi jika meninggalkan perusahaan ini	58	1	5	3.862	Tinggi
4	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan saat ini	58	1	5	4.086	Tinggi
5	Saya sangat berat jika harus meninggalkan perusahaan	58	1	5	4.000	Tinggi
6	Saya masih memiliki kewajiban dalam pekerjaan di perusahaan ini	58	1	5	4.052	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat instrumen untuk variabel Komitmen Organisasi yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan saat ini” yaitu sebesar 4.086

dengan penilaian responden tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah dengan pernyataan “Saya akan merugi jika meninggalkan perusahaan ini” dengan nilai *mean* 3.862 dan dengan penilaian responden tinggi.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Evaluasi *Measurement (Outer Model)*

a. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0,70 (Hair *et al*, 2017). Dengan melihat hasil *output* korelasi antara indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan struktural di bawah ini:

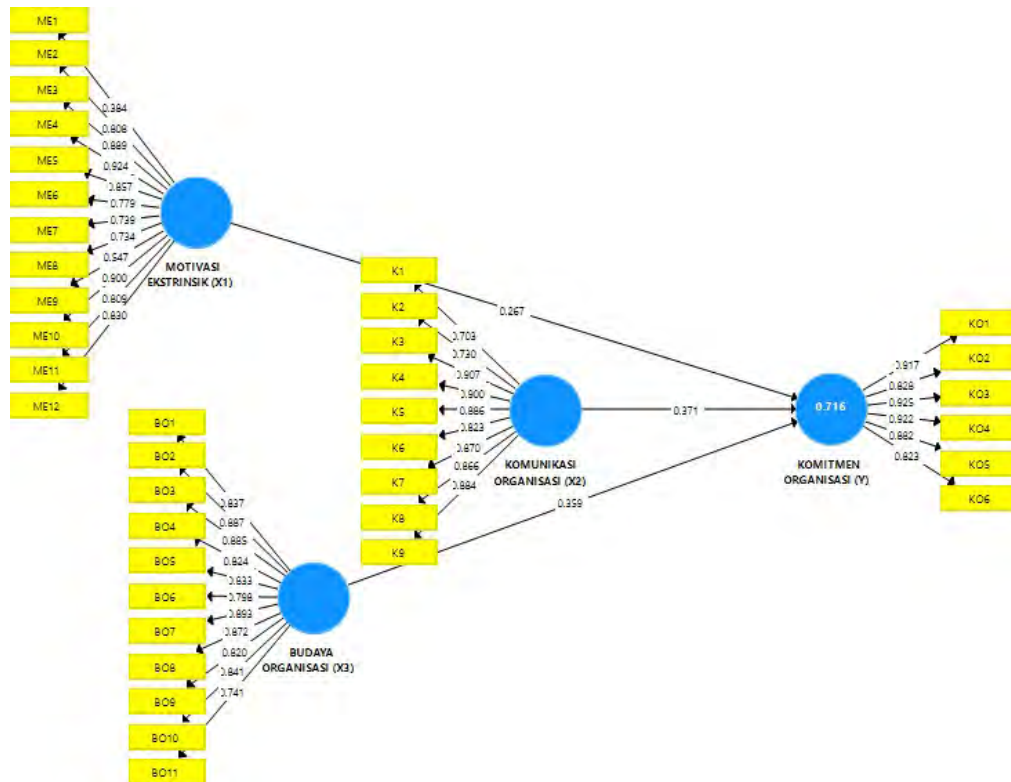
Tabel 4.9
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X ₁)	ME1	0.384	Tidak Valid
	ME2	0.808	Valid
	ME3	0.889	Valid
	ME4	0.924	Valid
	ME5	0.857	Valid
	ME6	0.779	Valid
	ME7	0.739	Valid
	ME8	0.734	Valid
	ME9	0.547	Tidak Valid
	ME10	0.900	Valid
	ME11	0.809	Valid
	ME12	0.830	Valid
Komunikasi Organisasi (X ₂)	K1	0.703	Valid
	K2	0.730	Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	K3	0.907	Valid
	K4	0.900	Valid
	K5	0.886	Valid
	K6	0.823	Valid
	K7	0.870	Valid
	K8	0.866	Valid
	K9	0.884	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	BO1	0.837	Valid
	BO2	0.887	Valid
	BO3	0.885	Valid
	BO4	0.824	Valid
	BO5	0.833	Valid
	BO6	0.798	Valid
	BO7	0.893	Valid
	BO8	0.872	Valid
	BO9	0.820	Valid
	BO10	0.841	Valid
	BO11	0.741	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	KO1	0.917	Valid
	KO2	0.828	Valid
	KO3	0.925	Valid
	KO4	0.922	Valid
	KO5	0.882	Valid
	KO6	0.823	Valid

Sumber: *Output PLS*, 2025

Gambar 4.2
Hasil Algoritma PLS Outer Model



Sumber: *Output PLS*, 2025

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa satu indikator yang tidak memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70, yaitu ME1 dan ME9. Oleh karena itu dilakukan modifikasi, dihapus dari konstruk dan olah data ulang seperti di bawah ini:

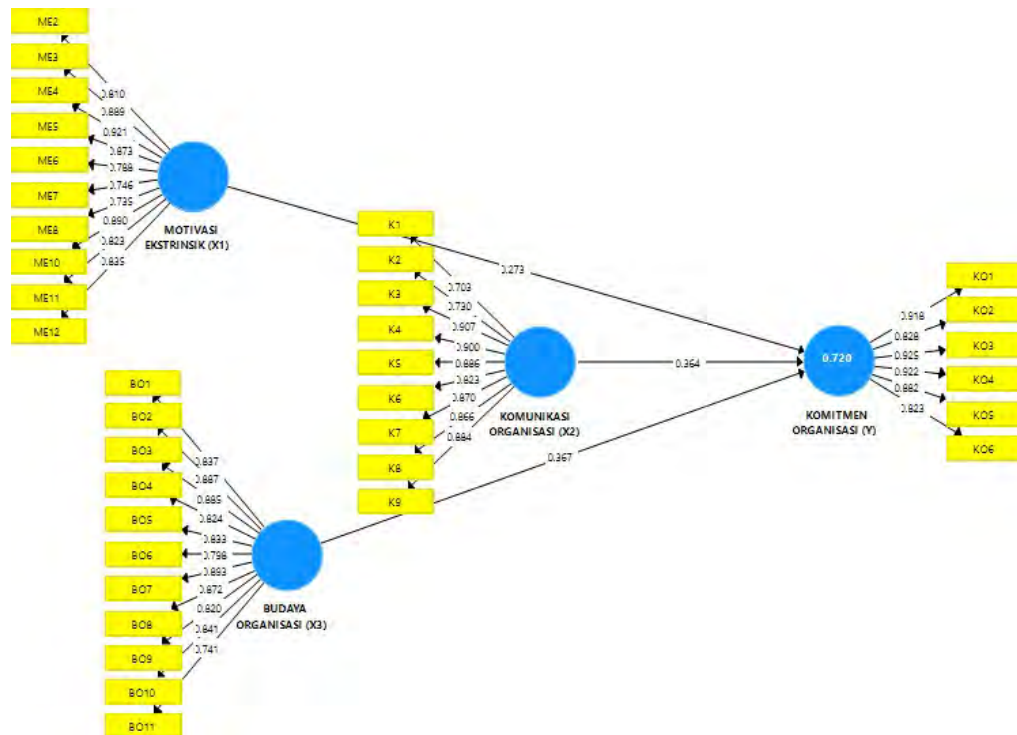
Tabel 4.10
Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik (X ₁)	ME2	0.810	0.694	Valid
	ME3	0.889		Valid
	ME4	0.921		Valid
	ME5	0.873		Valid
	ME6	0.788		Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Keterangan
	ME7	0.746		Valid
	ME8	0.735		Valid
	ME10	0.890		Valid
	ME11	0.823		Valid
	ME12	0.835		Valid
Komunikasi Organisasi (X ₂)	K1	0.703	0.712	Valid
	K2	0.730		Valid
	K3	0.907		Valid
	K4	0.900		Valid
	K5	0.886		Valid
	K6	0.823		Valid
	K7	0.870		Valid
	K8	0.866		Valid
	K9	0.884		Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	BO1	0.837	0.706	Valid
	BO2	0.887		Valid
	BO3	0.885		Valid
	BO4	0.824		Valid
	BO5	0.833		Valid
	BO6	0.798		Valid
	BO7	0.893		Valid
	BO8	0.872		Valid
	BO9	0.820		Valid
	BO10	0.841		Valid
	BO11	0.741		Valid
Komitmen Organisasi (Y)	KO1	0.918	0.781	Valid
	KO2	0.828		Valid
	KO3	0.925		Valid
	KO4	0.922		Valid
	KO5	0.882		Valid
	KO6	0.823		Valid

Sumber: *Output PLS*, 2025

Gambar 4.3
Hasil Algoritma PLS *Outer Model* (Modifikasi)



Sumber: *Output PLS*, 2025

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Gambar 4.3 dan Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70.

b. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Cross loadings)

	Motivasi Ekstrinsik	Komunikasi Organisasi	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
ME2	0.810	0.552	0.540	0.687
ME3	0.889	0.470	0.570	0.593
ME4	0.921	0.524	0.623	0.682
ME5	0.873	0.429	0.538	0.591
ME6	0.788	0.292	0.437	0.380
ME7	0.746	0.264	0.360	0.406
ME8	0.735	0.205	0.374	0.372
ME10	0.890	0.560	0.648	0.706
ME11	0.823	0.425	0.526	0.591
ME12	0.835	0.386	0.511	0.561
K1	0.342	0.703	0.378	0.459
K2	0.413	0.730	0.334	0.495
K3	0.483	0.907	0.620	0.802
K4	0.493	0.900	0.509	0.617
K5	0.430	0.886	0.411	0.534
K6	0.399	0.823	0.391	0.466
K7	0.486	0.870	0.579	0.741
K8	0.467	0.866	0.466	0.585
K9	0.375	0.884	0.423	0.535
BO1	0.550	0.453	0.837	0.691
BO2	0.502	0.449	0.887	0.671
BO3	0.578	0.516	0.885	0.620
BO4	0.458	0.413	0.824	0.575
BO5	0.545	0.524	0.833	0.602
BO6	0.499	0.462	0.798	0.530
BO7	0.550	0.436	0.893	0.688
BO8	0.587	0.504	0.872	0.604
BO9	0.485	0.457	0.820	0.555
BO10	0.573	0.513	0.841	0.599
BO11	0.497	0.432	0.741	0.676
KO1	0.586	0.589	0.646	0.918
KO2	0.600	0.701	0.657	0.828
KO3	0.596	0.563	0.653	0.925
KO4	0.606	0.652	0.686	0.922
KO5	0.636	0.588	0.702	0.882
KO6	0.644	0.663	0.516	0.823

Sumber: *Output PLS*, 2025

Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi konstruk Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi lebih tinggi daripada korelasi indikator Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterium*)

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Komunikasi Organisasi	Motivasi Ekstrinsik
Budaya Organisasi	0.840			
Komitmen Organisasi	0.743	0.884		
Komunikasi Organisasi	0.557	0.710	0.844	
Motivasi Ekstrinsik	0.631	0.693	0.518	0.833

Sumber: *Output PLS*, 2025

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Selain itu menurut Henseler *et al* (2016) terdapat sebuah kriteria baru untuk menguji *Discriminant Validity* adalah dengan melihat hasil matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dalam PLS. Dimana merekomendasikan nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0,85 walaupun nilai diatas 0,85 sampai maksimal 0,90 masih dianggap cukup.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Variabel	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Komunikasi Organisasi	Motivasi Ekstrinsik
Budaya Organisasi				
Komitmen Organisasi	0.773			
Komunikasi Organisasi	0.570	0.729		
Motivasi Ekstrinsik	0.645	0.705	0.515	

Sumber: *Output PLS*, 2025

c. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas *instrument* dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* $\geq 0,7$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.951	0.958	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0.949	0.957	Reliabel
Budaya Organisasi	0.958	0.963	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.944	0.955	Reliabel

Sumber: *Output PLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah–langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Nilai *R-square*

Tabel 4.15
Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0.720	0.705

Sumber: *Output PLS*, 2025

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel Komitmen Organisasi dapat dikatakan kuat karena memiliki nilai di atas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi) terhadap Komitmen Organisasi nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.705 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Komitmen Organisasi yang dapat dijelaskan oleh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi sebesar 70.5% sedangkan 29.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b. Hasil Pengujian *f-Square*

f-Square (Effect Size) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f-Square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f-Square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa

predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh lemah (Ghozali, 2019).

Tabel 4.16
Hasil Pengujian f-Square

Variabel	f-square	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik > Komitmen Organisasi	0.149	Lemah
Komunikasi Organisasi > Komitmen Organisasi	0.305	Menengah
Budaya Organisasi > Komitmen Organisasi	0.255	Menengah

Sumber: *Output PLS*, 2025

c. Hasil Pengujian Q-Square

Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mempresentasikan sintesis dari validasi dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari variabel *manifest* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0,002, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat, kuat. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan Q^2 kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan, 2019). Nilai Q^2 dapat dilihat pada tabel 4.17 *predictive relevance* (Q-Square) untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berlaku hanya untuk merenung model faktor endogen.

Pengujian Q-Square struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *Q-square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Redudansi Validasi-Silang Konstruk (Q-Square)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Komitmen Organisasi	348.000	158.465	0.545

Sumber: *Output PLS*, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian redudansi validasi-silang konstruk bahwa hasil dari perhitungan relevansi prediktif menunjukkan nilai $Q^2 = 0.545$ pada variabel komitmen organisasi. Hasil perhitungan menunjukkan prediksi nilai relevansi > 0 , sehingga model dapat dikatakan layak dan memiliki nilai prediksi yang relevan.

d. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t*-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *t*-table pada *alpha* 0,05 (5%) = 1,645, kemudian *t*-table dibandingkan dengan *t*-hitung (*t*-statistik).

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t Statistics</i>	<i>p Values</i>	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik → Komitmen Organisasi	0.273	0.101	2.692	0.009	Berpengaruh Positif Signifikan
Komunikasi Organisasi → Komitmen Organisasi	0.364	0.102	3.559	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0.367	0.120	3.062	0.003	Berpengaruh Positif Signifikan

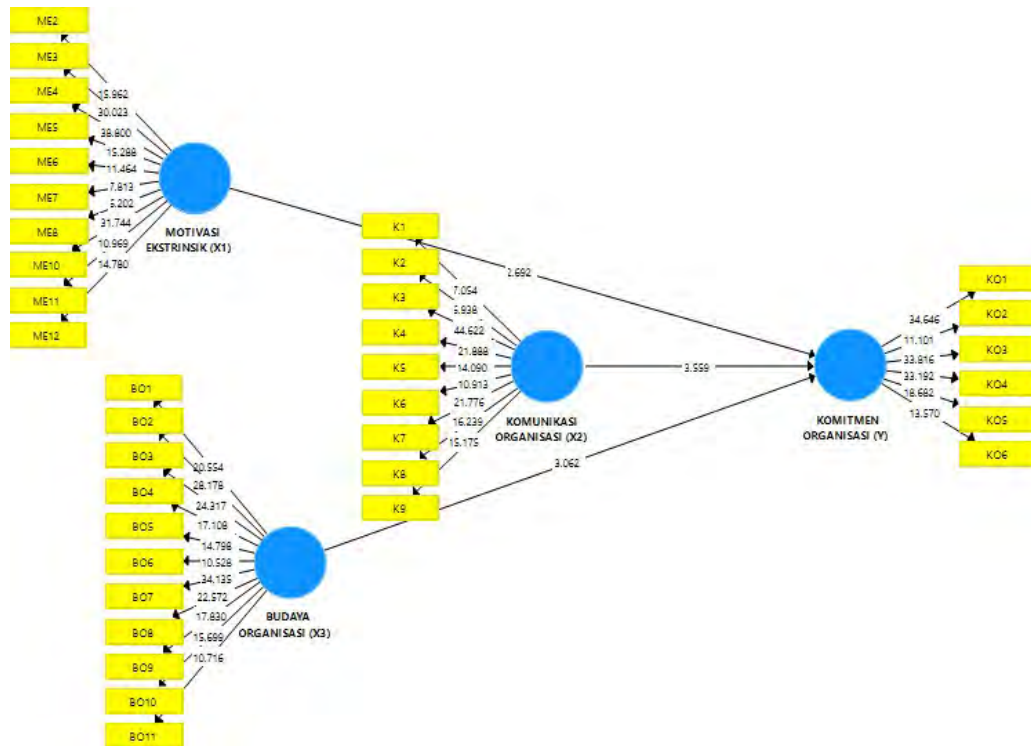
Sumber: *Output PLS*, 2025

H₁: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.692, nilai *original sample* sebesar 0.273 dan nilai *p Values* sebesar 0.009. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,645, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₂: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3.559, nilai *original sample* sebesar 0.364, dan nilai *P Values* sebesar 0.001. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,645, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H₃: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3.062, nilai *original sample* sebesar 0.367 dan nilai *p Values* sebesar 0.003. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,645, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Gambar 4.4
Hasil Uji *Bootstrapping* Inner Model



Sumber: *Output PLS*, 2025

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan dengan nilai *bootstrapping* indikator tertinggi yaitu ME4 “Saya merasa bersalah jika tidak menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik” yang berpengaruh membuktikan bahwa komitmen organisasi PT Perdana Jatiputra menjadi baik jika setiap karyawan memiliki perasaan tidak enak atau rasa bersalah jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Saputra (2022), Hariani dan Hakim (2021) dan penelitian yang dilakukan Nofitasari dan Prasetyo (2021), yang meneliti tentang pengaruh motivasi ekstrinsik pada komitmen organisasi menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi.

2) Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Perdana Jatiputra dengan nilai indikator *bootstrapping* tertinggi yaitu K3 “Saya rasa pimpinan selalu memberikan kebijakan perusahaan kepada karyawannya secara fleksibel” artinya komitmen organisasi PT Perdana Jatiputra memiliki komitmen yang baik jika para karyawan mendapatkan fleksibilitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumhi (2021), Sukamawaty (2021) dan penelitian yang dilakukan Juliana *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan dengan nilai indikator *bootstrapping* tertinggi yaitu BO7 “Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada

yang mengalami kesulitan”, yang artinya para karyawan PT Perdana Jatiputra dapat meningkatkan komitmen menjadi lebih baik jika para karyawan mampu bekerja dengan saling tolong menolong sesama anggota satuan kerja dengan satuan kerja lainnya jika karyawan semakin komitmen.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Fadhli (2021), Hariani dan Hakim (2021) dan penelitian yang dilakukan Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

