

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KEADILAN DISTRIBUTIF
TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(SURVEY PADA BUTIK SAKOLA)**

Rachmat Yusran M Hanafi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation and distributive justice variables on work discipline with organizational commitment as a mediating variable. The sampling technique in this study uses purposive sampling. The subjects of this study were Sakola Boutique employees, the method of collecting data using questionnaires and obtained 110 respondents. Data analysis in this research uses Structural Equating Modeling with AMOS version 22. Based on the results of data analysis, it was concluded that intrinsic motivation has a positive and significant effect on work discipline, distributive justice has a positive and significant effect on work discipline, intrinsic motivation has a positive and significant effect on commitment organizational, distributive justice has a positive and significant effect on work discipline and organizational commitment has positive and significant effect on work discipline and the indirect effect is that intrinsic motivation has a positive effect on Work Discipline through Organizational Commitment and Distributive Justice has a positive effect on Work Discipline through Organizational Commitment.*

Keywords: Intrinsic Motivation, Distributive Justice, Organizational Commitment, Work Discipline.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh antara variabel motivasi intrinsik dan keadilan distributif terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Subjek penelitian ini adalah karyawan Butik Sakola, metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan diperoleh 110 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equating Modeling* dengan program AMOS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan untuk *indirect effectnya* adalah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi dan Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi.

Kata kunci: Motivasi intrinsik, Keadilan distributif, Komitmen organisasional, Disiplin kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya modal organisasi yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi tetapi juga bertindak sebagai sumber keunggulan kompetitif yang sulit atau bahkan tidak dapat ditiru. Oleh salah satu faktor sumber daya manusia yang berpengaruh pada keberhasilan perusahaan, yakni faktor kinerja karyawan Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil (prestasi kerja) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan perusahaan kepadanya. Sebuah perusahaan memiliki modal yang bagus jika sdm-nya dapat memberikan 100% kinerjanya untuk perusahaan. Perusahaan selalu memberikan feedback yang adil terhadap sdm perusahaan jika memiliki kinerja yang meningkat.

Salah satu faktor dari kinerja adalah disiplin Perilaku disiplin terbentuk apabila seorang karyawan memiliki kesadaran akan kewajiban yang harus dilakukan dengan baik baik dalam menaati peraturan maupun kesediaan dalam menepati tanggung jawab yang telah disepakati. Menurut Hasibuan (2006) dalam Setiawan. A (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang karyawan ada ditentukan karena adanya komitmen. Menurut (Robbins and Judges, 2011) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sebagai seorang karyawan memiliki hak untuk mendapatkan suatu keadilan. Keadilan disini berpatokan terhadap apa yang karyawan berikan kepada perusahaan. Menurut Colquitt (2001) Keadilan Distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Pada saat individu dalam organisasi mempersepsikan bahwa rasio masukan imbalan yang mereka terima seimbang, mereka akan merasakan kewajaran yang mengindikasikan adanya Keadilan Distributif.

Motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki motivasi dalam diri individu demi meningkatnya Luthans, (2006). Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Pada penelitian ini yang di teliti adalah motivasi intrinsik menurut Luthans (2006) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti

Sakola adalah salah satu butik *fashion* untuk wanita dan pria yang berada di Jogjakarta. Bergerak di sektor sandang butik sakola mampu bersaing dengan kompetitornya yaitu Jolie yang terletak tidak jauh dari Butik Sakola, Butik Sakola mulai berdiri pada tahun 2008 kurang lebih sudah memasuki tahun yang kesembilan di tahun 2019 ini. Pemilik Butik Sakola ini adalah pasangan suami dan istri yaitu bapak Muhammad Zeinul Arifin dan Nurul Fauziyah yang dimana sang suami telah lebih dulu membuka usaha konveksi yaitu *Intsheert*, dan sang istri pun melihat adanya peluang untuk membuka butik fashion untuk wanita dari situlah muncul Butik Sakola Wirobrajan.

Terdapat fenomena yang terjadi di Sakola Butik yaitu pengaruh disiplin di Sakola Butik tidak di pengaruhi oleh variabel motivasi intrinsik, keadilan distributif dan komitmen organisasional (Novi. kordinator lapangan). Dari observasi tersebut peneliti menemukan sebuah fenomena yang bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang ada. Penelitian terdahulu mengatakan bahwa variabel motivasi intrinsik, keadilan distributif dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap disiplin kerja (dalam Yoesana,U (2013)., Tania, A. (2013). Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015)., dan Wulandari, E., & Tjahjono, H. K. (2011)). Dari permasalahan di atas menjadi salah satu dukungan peneliti untuk mengambil topik penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Disiplin Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi.” Survey pada butik Sakola Wirobrajan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti Luthans (2006). Dan dari teori dua faktor yang defenisikan oleh Luthans, (2006) terdapat indicator sebagai berikut:

1. Achievement (keberhasilan): keberhasilan karyawan dapat dilihat dari prestasi apa yang diberikan oleh karyawan.
2. Recognition (pengakuan): Sebagai lanjutan dari aspek keberhasilan, atasan sebaiknya memberikan pernyataan pengakuan atau penghargaan terhadap keberhasilan yang telah di capai karyawan dengan beberapa cara, diantaranya:
 - a) Sebaiknya pimpinan menyatakan keberhasilan yang diraih karyawan secara langsung ditempat bekerjanya dan lebih baik dinyatakan sewaktu ada karyawan lain.
 - b) Memberikan surat penghargaan
 - c) Memberikan hadiah berupa uang tunai
 - d) Memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan
3. Work it self (pekerjaan itu sendiri): Seorang atasan dalam organisasi hendaknya mampu menciptakan kondisi dimana karyawan memahami akan pentingnya pekerjaan yang dilakukanya serta membuat bawahan menghindari rutinitas yang dapat menyebabkann kebosanan saat bekerja dengan berbagai cara agar bawahan tepat dalam bekerja.
4. Responsibility (tanggung jawab): Agar tanggung jawab menjadi faktor motivator bagi karyawan saat bekerja, atasan harus menghindari supervisor yang ketat dalam melakukan pengawasan karyawan saat bekerja, dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri selama menjalankan pekerjaanya sehingga membuat karyawan memiliki perencanaan serta taggung jawab sendiri untuk menyelesaikan pekerjaanya sebaik mungkin.

5. Advancement (pengembangan): Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi karyawan. Faktor pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator, oleh sebab itu atasan harus dapat memulainya dengan melatih bawahannya melakukan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. apabila kondisi tersebut telah dilakukan, atasan dapat memberikan rekomendasi siapa saja karyawan yang siap untuk melakukan pengembangan, pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2001) Keadilan Distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari Keadilan Distributif tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, dan keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan para pegawai, maka pengeluaran dari bekerja akan semakin tinggi. Dan dari definisi yang dikemukakan oleh Colquitt (2001) terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Penilaian kinerja terhadap diri di tempat kerja saya menggambarkan usaha yang telah saya lakukan.
2. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya sesuai apa yang telah lakukan.
3. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang telah saya berikan kepada tempat kerja.
4. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan prestasi kerja di tempat kerja saya
5. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan cara bekerja dan berperilaku saya di tempat kerja saya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kekhususan suatu hubungan antara karyawan terhadap perusahaan dan memiliki keterikatan terhadap keputusan karyawan Mayer dan Allen, (1990) indikator yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen, (1990) adalah:

1. Komitmen afektif.
2. Komitmen kontinuan.
3. Komitmen normatif.

Disiplin Kerja

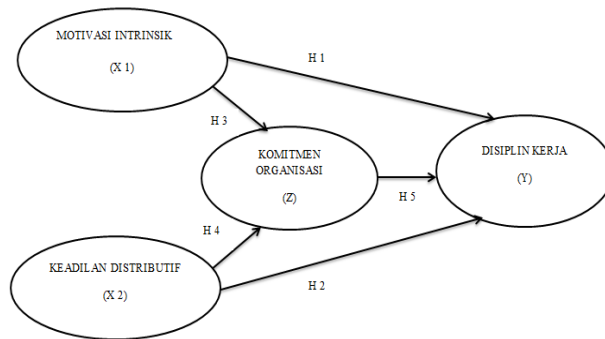
Hasibuan (2006) dalam Setiawan. A (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan Harlie dalam Setiawan. A (2013) yaitu:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja

Model Penelitian

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan diteliti. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam jurnal ini digambarkan dalam diagram berikut.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: intrepretasi peneliti, 2019

- H1: Yoesana, U.(2013). Susanty, A.,& BaskoroS.W. (2013). Koesmono,T. (2017)
 H2: Atmojo, S.T., & Tjahjono, H.K. (2016). Kistyanto, F.A.F.A. (2016).
 H3: Juni Ermawati & Ardiani Ika Sulistiawati. (2014). Tania. A. (2013).
 H4: Abiwooro, R., & Triwijayanti, D. (2016). Budiarto, Y., Wardani, R.P., & Esa, D.F.P.U.I. (2005). Sancoko,C.A, & Panggabean, M. S. (2015). Yuniawan, A. (2008)
 H5: Widi, P. (2015). Wulandari, E., & Tjahjono, H.K. (2011)
 H6: Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. (2016)
 H7: (tidak ditemukan jurnal yang terkait dengan hipotesis)

Penurunan Hipotesis Dan Hipotesis Penelitian

Motivasi intrinsik bisa mendorong mengambil tindakan yang dimana mereka merasa memiliki minat dalam satu bidang sehingga dapat megerjakan perkerjaan sesuai dengan minatnya tanpa harus ada rangasangan dari pihak eksternal dan nantinya akan membuat karyawan menjadi disiplin terhadap peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Dan ini didukung oleh penelitian terdahulu Yoesana, U.(2013). Susanty, A.,& BaskoroS.W.

(2013). Koesmono, T. (2017). Berdasarkan uraian di atas maka dinyatakan hipotesis satu sebagai berikut:

H1 : motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja..

Ketika perusahaan telah adil dalam proses kompensasi atau penggajian maka akan timbul suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk bersikap lebih disiplin dengan peraturan yang ada karena karyawan telah merasa hak-hak yang dibutuhkan oleh karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan maka dari itu proses timbal balik yang dilakukan oleh karyawan ialah dengan cara disiplin dengan budaya organisasi yang mereka jalankan. dan hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu dari beberapa sumber yaitu Atmojo, S.T., & Tjahjono, H.K. (2016). Kistyanto, F.A.F.A. (2016). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dua sebagai berikut:

H2 : keadilan distributif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Motivasi intrinsik dapat mendorong seseorang untuk melakukan satu tindakan karena mereka melakukan suatu tindakan berdasarkan faktor intrinsik yang mereka rasakan, mereka merasa organisasinya akan dapat memberikan suatu keuntungan bagi mereka yang membuat mereka merasa butuh akan organisasi dan merasa organisasi memberikan suatu hal yang sesuai dengan harapan mereka. Adanya motivasi pada diri seorang karyawan membuat mereka memiliki suatu rasa keterikatan pada organisasi dan mereka merasa ingin tetap berada dalam organisasi yang menaungi mereka. Dan hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Juni Ermawati & Ardiani Ika Sulistiawati. (2014). Tania. A. (2013). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis tiga sebagai berikut:

H3: motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Dengan adanya keadilan distributif yang tinggi maka akan berdampak positif pada komitmen organisasional, adanya bentuk keadilan distributif dalam perusahaan seperti adil dalam melakukan penggajian atau kompensasi terhadap karyawan maka karyawan pun akan merasakan manfaat ketika berkerja di perusahaan tersebut dan hal ini akan membuat karyawan merasa perusahaan berperilaku adil terhadap dirinya yang membuatnya akan merasa betah untuk bertahan dalam perusahaan yang artinya keadilan distributif berdampak pada peningkatan komitmen berorganisasi. dari hasil hipotesis di atas sejalan dengan penelitian Abiworo, R., & Triwijayanti, D. (2016). Budiarto, Y., Wardani, R.P., & Esa, D.F.P.U.I. (2005). Sancoko, C.A., & Panggabean, M. S. (2015). Yuniawan, A. (2008). Berdasarkan uraian di atas hipotesis empat sebagai berikut:

H4: keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional membuat seorang karyawan mengidentifikasi diri serta tujuan mereka pada organisasi, mereka akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi itu dan mereka merasa memiliki suatu kewajiban moral untuk dapat berperilaku etis dalam organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk dapat berperilaku disiplin terhadap pekerjaan mereka karena mereka merasa bagian dari organisasi itu dan ingin tetap bertahan pada organisasi itu. penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Widi, P. (2015). Wulandari, E., & Tjahjono, H.K. (2011). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis lima sebagai berikut:

H5: komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku disiplin

Motivasi intrinsik akan lebih berperan besar dalam pengaruh terhadap variabel disiplin kerja jika dimediasi dengan variabel komitmen organisasional, karena hal ini akan membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang pada akhirnya berdampak kepada disiplin kerja dan juga kinerja pegawai. hipotesis ini di dukung dengan penelitian terdahulu dari Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. (2016) Maka hipotesis enam sebagai berikut.

H6: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*

Keadilan distributif akan lebih berpengaruh terhadap disiplin kerja ketika dimediasi oleh komitmen organisasional, kenapa demikian? Apabila hal-hal yang terkait dengan pendistribusian (kompensasi, bonus dll) sudah terpenuhi maka tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dan akan berdampak pada disiplin kerja dan kinerja pada perusahaan tersebut. hipotesis ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu tetapi secara logika berfikir variabel yang digunakan oleh peneliti adalah variabel positif dan di tambah lagi dengan pengaruh langsung atau *direct effect* dari antara variabel sudah terlihat adanya arah yang positif apalagi ditambah dengan variabel komitmen organisasional yang merupakan variabel positif juga dan membuat pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* Maka hipotesis ketujuh sebagai berikut.

H7: Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Menurut Sekaran (2017), pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya terfokus pada sebuah data yang berbasis angka yang didapatkan dari responden dengan diolah menggunakan model statistik. Dengan menggunakan pendekatan ini akan didapatkan hasil yang signifikan terhadap variabel yang akan diteliti dengan merumuskan hipotesis untuk mengetahui apakah diterima atau ditolak. Hipotesis yang dirumuskan adalah pengaruh motivasi intrinsik dan keadilan distributif terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi survey pada karyawan Butik Sakola..

Data Dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini menggunakan 132 orang dari karyawan Butik Sakola. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan *Non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja, peneliti dapat menentukan sendiri sampel yang diambil karena pertimbangan tertentu (Sekaran, 2017), penelitian ini menggunakan kriteria yaitu karyawan Butik Sakola yang berkerja minimal satu Tahun.

Pada bagian awal pendahuluan telah dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan keadilan distributif terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi survey pada karyawan Butik Sakola. Dalam hal ini variabel mediasi memiliki dua peran yaitu sebagai variabel bebas dan tak bebas. Konsekuensinya, teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dipilih untuk

menganalisis data. Teknik ini mensyaratkan jumlah sampel sebanyak 100-200 sampel unit (Ghozali, 2017). Untuk memenuhi persyaratan tersebut, maka semua elemen populasi yang memenuhi kriteria dilibatkan dalam penelitian (110 anggota).

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Difeni variabel	Indikator	Instrumen
1.	Motivasi intrinsik	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti Luthans, (2006)	1. <i>Achievement</i> 2. <i>Recognition</i> 3. <i>Work it Self</i> 4. <i>Responsibility</i> 5. <i>Advancement</i> Luthans, (2006)	Menggunakan kuisioner dengan 10 item pertanyaan Luthans, (2006)
2	keadilan distributif	Keadilan Distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan dari Keadilan Distributif tersebut adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber	1. Penilaian kinerja terhadap diri di tempat kerja saya menggambarkan usaha yang telah saya lakukan 2. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja saya sesuai apa yang telah lakukan 3. Penilaian kinerja terhadap diri saya di tempat kerja menggambarkan apa yang telah saya berikan kepada tempat kerja 4. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan prestasi kerja saya	Menggunakan kuisioner dengan 5 item pertanyaan Colquitt (2001)

No.	Variabel	Difinisi variabel	Indikator	Instrumen
		<p>daya, dan keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan pegawai dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan para pegawai, maka pengeluaran dari bekerja akan semakin tinggi. Colquitt (2001)</p>	<p>di tempat kerja saya 5. Penilaian kinerja terhadap diri saya menggambarkan cara bekerja dan berperilaku saya di tempat kerja saya Colquitt (2001)</p>	
3.	Komitmen organisasional	<p>Komitmen organisasional merupakan kekhususan suatu hubungan antara karyawan terhadap perusahaan dan memiliki keterikatan terhadap keputusan karyawan Mayer dan Allen (1990).</p>	<p>1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinuan 3. Komitmen normatif Mayer dan Allen (1990).</p>	<p>Menggunakan kuisisioner dengan 9 item pertanyaan Mayer dan Allen (1990).</p>

No.	Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Instrumen
4.	Disiplin kerja	<p>kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan 2006 dalam Setiawan. A (2013)</p>	<p>1. selalu hadir tepat waktu 2. selalu mengutamakan presentase kehadiran 3. selalu mentaati ketentuan jam kerja 4. selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif 5. memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya 6. memiliki semangat kerja yang tinggi 7. memiliki sikap yang baik 8. selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja Harlie 2010 dalam Setiawan. A (2013)</p>	<p>Menggunakan kuisisioner dengan 7 item pertanyaan Harlie 2010 dalam Setiawan. A (2013)</p>

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Motivasi Intrinsik	MI1	0,893	0,9623
	MI2	0,836	
	MI3	0,835	
	MI4	0,839	
	MI5	0,854	
	MI6	0,866	
	MI7	0,849	
	MI8	0,814	
	MI9	0,829	
	MI10	0,862	
Keadilan Distributif	KD1	0,843	0,9208
	KD2	0,829	
	KD3	0,813	
	KD4	0,853	
	KD5	0,843	
Komitmen organisasional	KO1	0,877	0,9571
	KO2	0,810	
	KO3	0,822	
	KO4	0,898	
	KO5	0,770	
	KO6	0,903	
	KO7	0,865	
	KO8	0,861	
	KO9	0,785	
Disiplin Kerja	DK1	0,859	0,9577
	DK2	0,845	
	DK3	0,853	
	DK4	0,901	
	DK5	0,866	

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
	DK6	0,912	
	DK7	0,881	

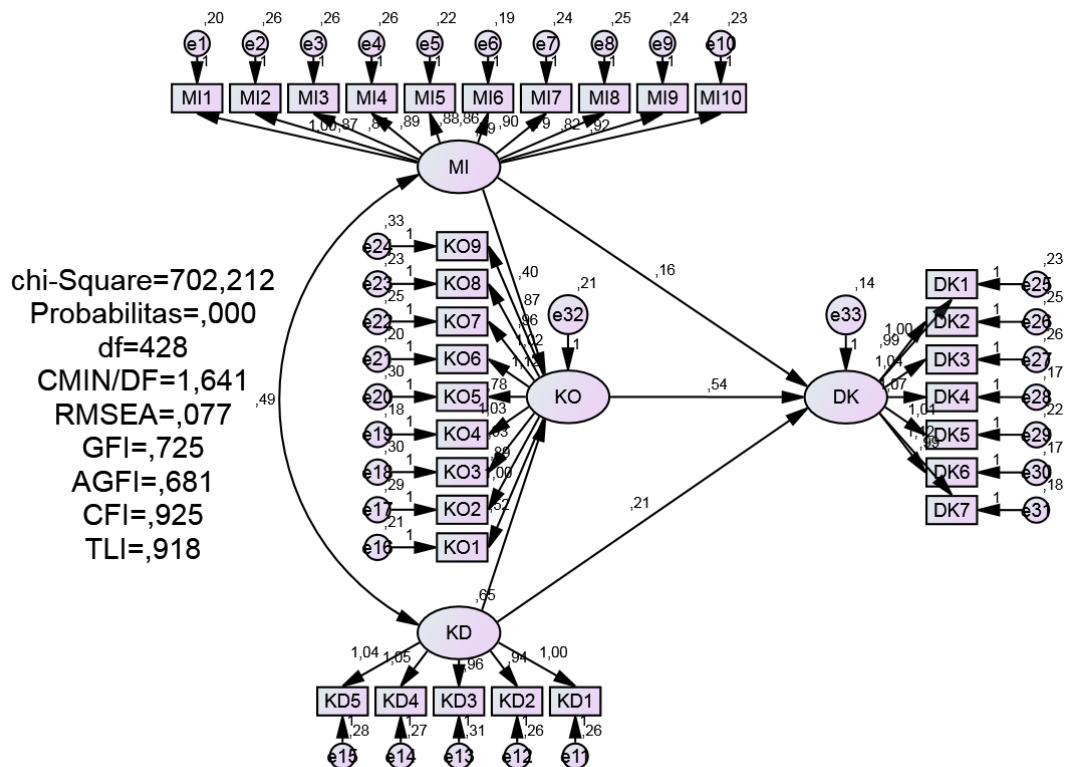
Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali (2017), data dikatakan valid apabila nilai *factor loading* >0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,05.

Ghozali (2017) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* >0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Structural Equation Model (SEM)

Gambar 2. Persamaan Struktural



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Degrees of freedom

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 3 Notes For ModelNotes For Model (Default Model)Computation of Freedom (Default Model)

<i>Number of distinct sample moments:</i>	496
<i>Number of distinct parameters to be estimated:</i>	68
<i>Degrees of freedom (496 - 68):</i>	428

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 428. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over-identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

Menilai Kriteria Goodness of Fit

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4. Menilai Goodness of Fit

Goodness of fit index	Cut-off value	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,077	Fit
GFI	≥ 0.90	0,725	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,681	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,641	Fit
TLI	≥ 0.90	0,918	Fit
CFI	≥ 0.90	0,925	Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model *good fit*.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,641 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data

sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,725. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,077 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

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 0,681. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengarui ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,918 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,925 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal inimenunjukkan model penelitian fit

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

Pengujian Evaluasi Asumsi Model Struktural

Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 110 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2017). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
DK7	1,000	5,000	-,354	-1,517	,003	,006
DK6	1,000	5,000	-,357	-1,530	-,236	-,506
DK5	1,000	5,000	-,293	-1,254	-,227	-,486
DK4	1,000	5,000	-,344	-1,475	-,030	-,063
DK3	1,000	5,000	-,216	-,926	-,486	-1,041
DK2	1,000	5,000	-,322	-1,379	,012	,026
DK1	1,000	5,000	-,413	-1,769	-,124	-,265
KO9	1,000	5,000	-,536	-2,294	,055	,118
KO8	1,000	5,000	-,250	-1,072	-,290	-,622

Variable	min	max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KO7	1,000	5,000	-,643	-2,752	,210	,450
KO6	1,000	5,000	-,529	-2,263	-,074	-,159
KO5	2,000	5,000	-,025	-,108	-,704	-1,507
KO4	1,000	5,000	-,559	-2,392	,321	,687
KO3	1,000	5,000	-,558	-2,387	-,054	-,115
KO2	1,000	5,000	-,506	-2,166	,334	,715
KO1	1,000	5,000	-,215	-,920	-,394	-,844
KD5	1,000	5,000	-,595	-2,549	-,055	-,118
KD4	1,000	5,000	-,615	-2,633	-,014	-,029
KD3	1,000	5,000	-,493	-2,109	-,386	-,826
KD2	1,000	5,000	-,412	-1,765	-,278	-,594
KD1	1,000	5,000	-,436	-1,869	-,200	-,428
MI10	1,000	5,000	-,694	-2,971	,617	1,321
MI9	2,000	5,000	-,396	-1,695	-,475	-1,018
MI8	1,000	5,000	-,367	-1,573	,279	,598
MI7	1,000	5,000	-,546	-2,337	,027	,058
MI6	1,000	5,000	-,535	-2,293	,365	,781
MI5	1,000	5,000	-,386	-1,655	,028	,060
MI4	1,000	5,000	-,799	-3,423	,786	1,682
MI3	1,000	5,000	-,437	-1,870	-,020	-,043
MI2	2,000	5,000	-,277	-1,185	-,783	-1,677
MI1	1,000	5,000	-,498	-2,132	-,314	-,671
Multivariate					7,538	,874

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 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 0,874 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

Identifikasi Outlier

Pada tabel 5 yang terdapat diatas menunjukan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 61,098. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data “tidak ada yang *outliers*”.

Tabel 6 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
101	59,201	,002	,168
39	51,103	,013	,418
40	49,853	,017	,298
11	48,020	,026	,326
54	43,501	,067	,870
61	41,013	,108	,983
102	40,725	,113	,972
47	40,651	,115	,946
51	39,999	,129	,955
105	39,306	,145	,967
50	39,062	,152	,956
110	39,055	,152	,922
80	38,511	,166	,936
45	38,212	,175	,929
88	38,176	,176	,889
35	37,901	,184	,878
41	37,544	,194	,882
16	37,206	,205	,885
106	37,051	,210	,859
68	36,763	,219	,858
92	36,368	,233	,877
77	35,921	,249	,905
55	35,903	,249	,863
78	35,820	,252	,825
84	35,741	,255	,782
18	35,223	,275	,845
28	34,854	,290	,871
82	34,853	,290	,820
103	34,618	,299	,820
30	34,615	,299	,760

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
85	34,483	,305	,732
46	34,247	,315	,736
59	34,233	,315	,668
12	34,200	,317	,602
37	34,174	,318	,531
2	33,743	,336	,614
29	33,740	,336	,536
20	33,259	,358	,640
91	32,694	,384	,765
87	32,677	,385	,706
93	32,666	,385	,639
64	32,595	,388	,592
26	32,289	,403	,636
15	32,111	,411	,631
13	32,072	,413	,571
94	32,060	,414	,500
43	32,029	,415	,436
69	31,877	,423	,422
36	31,804	,426	,377
53	31,700	,431	,345
89	31,676	,433	,286
67	31,665	,433	,228
24	31,650	,434	,179
17	31,540	,439	,160
90	31,116	,460	,230
83	30,940	,469	,229
95	30,710	,481	,246
6	30,332	,500	,318
3	30,244	,505	,285
107	30,194	,507	,240
73	29,819	,527	,312
7	29,666	,535	,304
66	29,395	,549	,341
38	29,291	,554	,313
108	29,146	,562	,302
27	28,977	,570	,299

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
104	28,894	,575	,265
14	28,870	,576	,213
21	28,727	,583	,202
44	28,548	,593	,203
58	28,542	,593	,153
65	28,511	,595	,118
98	28,396	,601	,105
86	28,226	,609	,103
23	27,645	,639	,205
32	27,537	,645	,182
100	27,367	,654	,179
4	27,184	,663	,178
71	26,787	,683	,246
56	26,621	,691	,238
10	26,465	,699	,227
75	26,432	,700	,177
31	26,419	,701	,130
52	26,344	,705	,104
49	26,276	,708	,080
99	25,609	,740	,186
22	25,433	,748	,178
48	25,011	,767	,245
63	24,940	,770	,199
109	24,775	,778	,183
57	24,724	,780	,138
96	24,658	,783	,104
8	24,292	,798	,132
79	24,248	,800	,093
72	24,051	,808	,085
33	23,833	,817	,079
42	23,250	,840	,141
97	23,011	,849	,133
5	22,690	,860	,141
34	21,851	,888	,297

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Disiplin Kerja	<---	Motivasi Intrinsik	,161	,078	2,056	0,040	Positif Signifikan
Disiplin Kerja	<---	Keadilan Distributif	,209	,096	2,176	0,030	Positif Signifikan
Komitmen organisasio nal	<---	Motivasi Intrinsik	,398	,088	4,549	0,000	Positif Signifikan
Komitmen organisasio nal	<---	Keadilan Distributif	,517	,100	5,181	0,000	Positif Signifikan
Disiplin Kerja	<---	Komitmen organisasion al	,541	,105	5,138	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

1. Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,161 dan nilai C.R 2,056 hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik dengan disiplin kerja adalah positif. Artinya semakin baik motivasi intrinsik maka akan meningkatkan disiplin kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,040 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja. sehingga **(H1) terdukung**.

2. Hubungan Keadilan Distributif terhadap Disiplin Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,209 dan nilai C.R 2,176 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keadilan distributif dengan disiplin kerja adalah positif. Artinya semakin baik keadilan distributif maka akan meningkatkan disiplin kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,030 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “keadilan distributif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja. sehingga **(H2) terdukung**.

3. Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen organisasional

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,398 dan nilai C.R 4,549 hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional adalah positif. Artinya semakin baik motivasi intrinsik maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional. sehingga **(H3) terdukung.**

4. Hubungan Keadilan Distributif terhadap Komitmen organisasional

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,517 dan nilai C.R 5,181 hal ini menunjukkan bahwa hubungan keadilan distributif dengan komitmen organisasional adalah positif. Artinya semakin baik keadilan distributif maka akan meningkatkan komitmen organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif dengan komitmen organisasional. Sehingga **(H4) terdukung.**

5. Hubungan Komitmen organisasional terhadap Disiplin Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,541 dan nilai C.R 5,138 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan disiplin kerja adalah positif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan meningkatkan disiplin kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan disiplin kerja. Sehingga **(H5) terdukung.**

6. Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai direct effect < nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,177 < 0,237$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja positif. Artinya semakin baik motivasi intrinsik maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan disiplin kerja. Sehingga (H6) yang berbunyi “Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja. Sehingga **(H6) terdukung.**

7. Hubungan Keadilan Distributif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

Pengaruh antara keadilan distributif terhadap disiplin kerja dimediasi oleh komitmen organisasi membandingkan antara nilai *direct effect* < nilai *indirect effect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,109 < 0,280$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi keadilan distributif terhadap disiplin kerja positif. Artinya semakin baik keadilan distributif maka akan menciptakan komitmen organisasi, dan berdampak pada meningkatkan disiplin kerja. Sehingga (H7) yang berbunyi “Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja. Sehingga **(H7) terdukung**.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 8

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Keadilan Distribusi	Motivasi Intrinsik	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	,493	,418	,000	,000
Disiplin Kerja	,209	,177	,568	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 9

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Keadilan Distribusi	Motivasi Intrinsik	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	,000	,000	,000	,000
Disiplin Kerja	,280	,237	,000	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan sehingga hipotesis satu diterima. Akan tetapi dari hasil di atas bertolak belakang dengan fenomena yang terdapat di Butik Sakola..
2. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti ketika keadilan distributif di perusahaan semakin baik maka akan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada karyawan dan hal ini membuat hipotesis dua dalam penelitian ini menjadi diterima. Akan tetapi dari hasil di atas bertolak belakang dengan fenomena yang terdapat di Butik Sakola.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional, artinya adalah ketika motivasi intrinsik meningkat maka akan meningkatkan variabel komitmen organisasional pada karyawan sehingga membuat hipotesis yang ketiga diterima.
4. Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, ini artinya ketika keadilan distributif sudah diterapkan oleh perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan atau sederhananya komitmen karyawan akan meningkat pada perusahaan sehingga hipotesis yang keempat diterima
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, ini artinya ketika komitmen organisasional meningkat maka akan meningkat juga variabel disiplin kerja dan mengakibatkan hipotesis yang kelima dalam penelitian ini diterima. Akan tetapi dari hasil di atas bertolak belakang dengan fenomena yang terdapat di Butik Sakola.
6. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja.
7. Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja

SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Butik Sakola

Hasil dari penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang positif dan signifikan oleh karena itu disarankan untuk pihak Butik Sakola penelitian ini bisa menjadi salah satu bahan

kajian untuk membuat suatu kebijakan yang bersangkutan dengan potensi kinerja karyawan yang ada disana agar lebih baik lagi kedepannya

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner. Dan terkait dengan hipotesis yang ada di penelitian ini saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan hipotesis lagi.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Beberapa butir pertanyaan didalam kuisisioner sulit di pahami oleh responden
2. Kuesioner tidak diberikan secara langsung oleh Peneliti kepada responden dan tidak mendampingi responden dalam mengisi kuesioner tersebut. dikarenakan oleh kesibukan responden yang tidak memungkinkan. Semua responden meminta waktu hingga dua minggu untuk mengisi kuesioner, hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner dan juga tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik.
3. keterbatasan literatur terkait dengan variabel keadilan distributif dan variabel motivasi intrinsik sehingga kurangnya sumber landasan teori yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiworo, R., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Bagian Produksi X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1).329-342
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arsyad, M. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasional.
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit. 22-36
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B.M., (1996) “*An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures*”, *Psychological Bulletin*, 120, 189-208,
- Budiarto, Y., Wardani, R. P., & Esa, D. F. P. U. I. (2005). *Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan (Studi Pada Perusahaan X)*. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 109-126
- Colquitt, J. A. (2001). “On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of A Measure.” *Journal of Applied Psychology*, 108, 93-105
- Colquitt., LePine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Eisenberger, R, Ameli, S, Rexwinkel, B, Lynch, PD & Rhoades, L., (2001.) “*Reciprocation of perceived organizational support*”, *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51,
- Ermawati, J. & Sulistyawati, A. I. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen organisasional pada CV. Sampurno Abadi, 19(1). 85-97
- Fahmi. I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung. Alfabeta

- Ghozali, I. (2017) *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0 cetakan keempat*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 89-104.
- Jasin, A. 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional. Dalam *Analw CSIS*. No: 4. TahWIXVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.
- Kistyanto, F. A. F. A. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 5(1), 1-23
- Koesmono, T. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan Sub Section Level pada PT. Bogasari Flour Mill. *Widya Journal of Management and Accounting*, 5(3) 289-310.
- Latib, Fathoni, A, dan Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2 (2).1-13
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89
- Mugizi, W., Bakkabulindi, F.E.K. dan Biaso, R. 2015. Antecedents of Commitment of Academic Staff in Universities in Uganda: A Conceptual Paper. *Nkumba Business Journal*. 14: 218-241
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noviolanda, S., Suprayitno., Sutarno. (2017). *Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen organisasionalonol Sebagai Pemediasi*

pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Mustika Wonosegoro Kabupaten Boyolali. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 17(1). 101-111

Plunkett, Warren R., Raymond F. Attner dan Gemmy S. Allen. 2005. *Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations*. United States of America: South Western-Thompson Corporation

Puspitawati, N.M.D.&Riana, I.G. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 8 (1). 68-80*

Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Sancoko, C. A., & Panggabean, M. S. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula Bsd. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(1). 34-53*

Sekaran, U. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4).1245-1253*

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@ TI UNDIP: JURNAL TEKNIK INDUSTRI, 7(2), 77-84*

Sutanto, E.M. (1999, September). The relationship between employee commitment and job performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 1 (1), 47 – 55,*

Sutanto, E.M. dan Gunawan, C. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (1): 76-88*

Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22 (1): 46-56.*

Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora, 1(3), 1702-1710.*

Tobing, D. S. K. (2009). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11(1), pp-31.*

- Uno, B. 2006. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Widi, P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen organisasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis*
- Wulandari, E., & Tjahjono, H. K. (2011). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 2(1), 27-44.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27.
- Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal bisnis strategi*, 17(1). 99-118