

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

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.

Harga yang ditawarkan dari Butik Sakola sangat cocok untuk kota Jogjakarta karna bisa dibilang Jogjakarta adalah kota pelajar oleh karena itu harga-harga untuk item yang ada di sakolah adalah harga pelajar dan hal ini terbukti dengan konsumen Butik Sakola yang datang biasanya adalah SMP, SMA & Mahasiswa sekalipun untuk kisaran harga yang didapatkan sekitar 30.000-100.000 untuk item baju, tas sepatu wanita sedangkan untuk aksesoris di banderol dengan harga 2.000-100.000. (tempatrekreasi.id)

Mengutip dari halaman (tempatrekresasi.id), mengatakan bahwa Butik Sakola telah menjadi salah satu ikon *fashion* yang ada di kota Jogjakarta. Hal tersebut bisa dilihat dari tingkat antrian dan pengunjung dari luar Jogjakarta yang datang ke Butik Sakola seperti dari Magelang, Solo, Klaten & Jakarta.

Butik Sakolah yang ber alamat di Jalan. Kapten Tendean No.47, Wirobrajan, Kota Jogjakarta, Daerah Istimewah Yogyakarta (5525). Selain itu Butik Sakola memilik jam oprasional yaitu 09:00-21:00 WIB dan Butik Sakolah buka setiap hari.

2. Hasil Pengumpulan Data

TABEL 4. 1

Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	132
Kuesioner yang terkumpul	116
Kuesioner yang rusak	16
Kuesioner yang digunakan	110
Response rate	91,67%

Sumber: Data pribadi (2019)

3. Deskripsi Responden

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dan jabatan sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

TABEL 4. 2

Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase(%)
Pria	47	42.7 %
Wanita	63	57.3 %
Total	110	100 %

Sumber: Data pribadi (2019)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Butik Sakola yaitu pria sebanyak 47 responden (42.7%), wanita 63 responden (57.3%)

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TABEL 4. 3

Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
<20 tahun	10	9%
21-30 tahun	83	75.4%
31-40 tahun	16	14.5%
>40 tahun	1	0.9%
Total	110	100%

Sumber: Data pribadi (2019)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan Butik Sakola, yaitu <20 tahun sebanyak 10 responden (9%), 21-30 tahun sebanyak 83 responden (75.4%), 31-40 tahun sebanyak responden (14.5%), >40 tahun sebanyak 1 responden (0.9%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

TABEL 4. 4

Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
< 5 tahun	71	64.5%
5-10 tahun	33	30%
>10 tahun	6	5.4%
Total	110	100%

Sumber: Data pribadi (2019)

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan Butik Sakola, yaitu < 5 tahun sebanyak 71 responden (64.5%), 5-10 tahun sebanyak 33 responden (30%), >10 tahun sebanyak 6 responden (5.4%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan

TABEL 4. 5

Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Satpam	8	7.3%
Petugas kebersihan	8	7.3%
Karyawan (SPG/SPB)	94	85.4%
Total	110	100%

Sumber: Data pribadi (2019)

Berdasarkan gambar 4.5. dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan Butik Sakola, yaitu satpam sebanyak 8 responden (7.3%), petugas kebersihan sebanyak 8

responden (7.3%), karyawan (SPG/SPB) sebanyak 94 responden (85.4%).

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dalam penelitian ini terdiri dari 31 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 110 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas nilai *cronbach alpha* <0,05 dan reliabilitas *construct reliability* <0,7 dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada tabel 4.6.

TABEL 4. 6
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	

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
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	
	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.

C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

TABEL 4. 7
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
MI1	110	1	5	3,75
MI2	110	2	5	3,76
MI3	110	1	5	3,68
MI4	110	1	5	3,73
MI5	110	1	5	3,70
MI6	110	1	5	3,67
MI7	110	1	5	3,72
MI8	110	1	5	3,62
MI9	110	2	5	3,75
MI10	110	1	5	3,68
Rata-rata				3,71

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable Motivasi Intrinsik. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.71 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel Motivasi Intrinsik kategori ini adalah tinggi.

TABEL 4. 8

Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Distributif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KD1	110	1	5	3,67
KD2	110	1	5	3,81
KD3	110	1	5	3,86
KD4	110	1	5	3,71
KD5	110	1	5	3,67
Rata-rata				3,74

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable Keadilan Distributif. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.74 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel Keadilan Distributif dalam kategori ini adalah tinggi.

TABEL 4. 9

Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KO1	110	1	5	3,62
KO2	110	1	5	3,68
KO3	110	1	5	3,75
KO4	110	1	5	3,66
KO5	110	2	5	3,65
KO6	110	1	5	3,65
KO7	110	1	5	3,70
KO8	110	1	5	3,66
KO9	110	1	5	3,74
Rata-rata				3,67

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable Komitmen organisasional. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.67 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel Komitmen organisasional dalam kategori ini adalah tinggi.

TABEL 4. 10

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
DK1	110	1	5	3,66
DK2	110	1	5	3,55
DK3	110	1	5	3,62
DK4	110	1	5	3,61
DK5	110	1	5	3,65
DK6	110	1	5	3,62
DK7	110	1	5	3,62
Rata-rata				3,62

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable Disiplin Kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.03 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja dalam kategori ini adalah tinggi.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

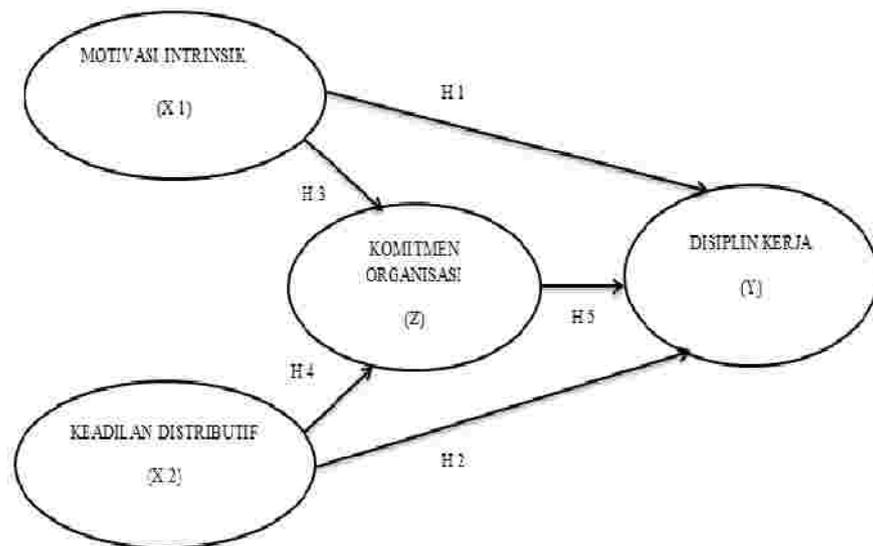
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2017). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu motivasi intrinsik dan keadilan distributif, satu variabel dependen (endogen) yaitu kedisiplinan kerja dan variabel intervening yaitu komitmen organisasional.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

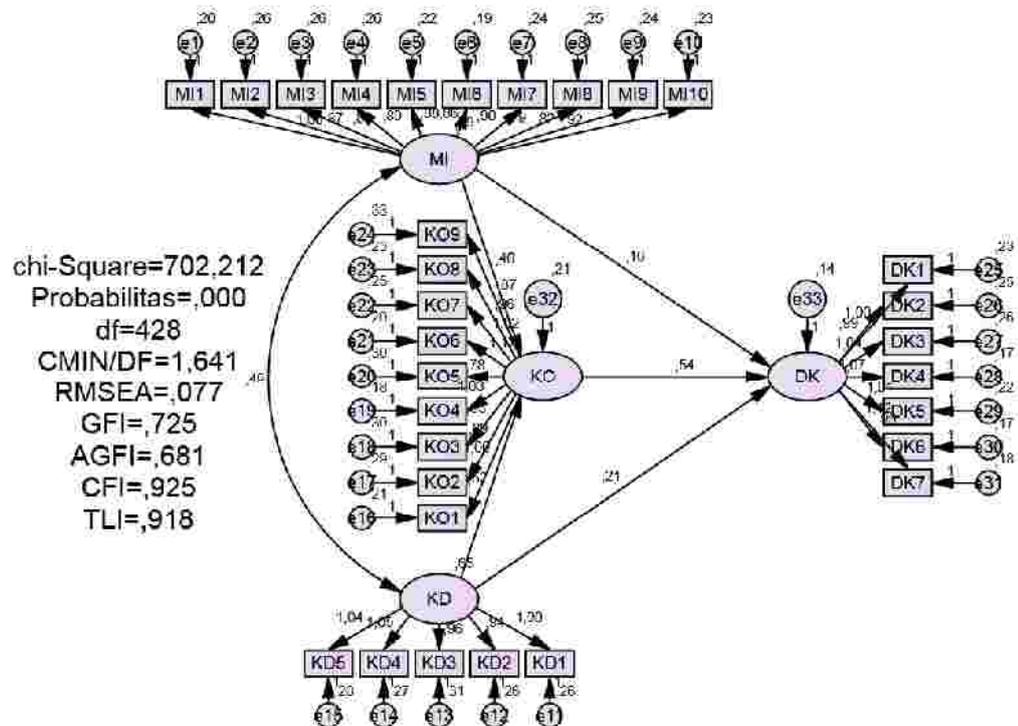


GAMBAR 4. 1

Diagram Alur

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



GAMBAR 4. 2

Persamaan Struktural

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. 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.

b. Uji 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 1,258 pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2017). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.10 berikut:

TABEL 4. 11
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
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

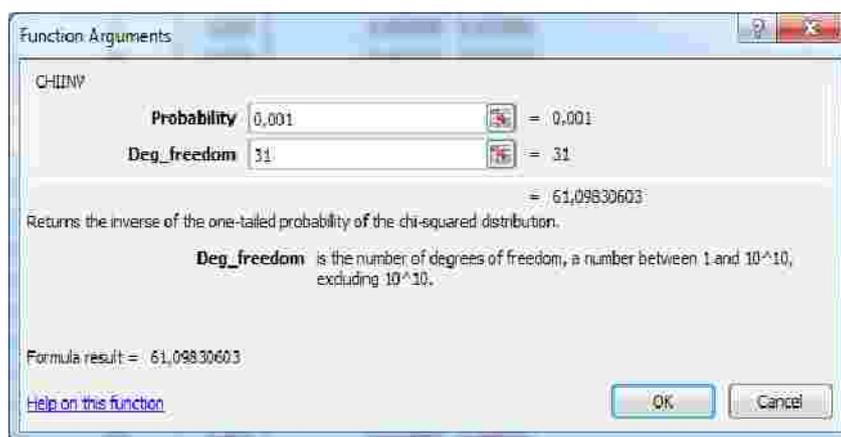
Variable	min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
MI9	2,000	5,000	-,396	-1,695	-,475	-1,018
MI8	1,000	5,000	-,367	-1,573	,279	,598
MI7	1,000	5,000	-,546	-2,337	,027	,058
MI6	1,000	5,000	-,535	-2,293	,365	,781
MI5	1,000	5,000	-,386	-1,655	,028	,060
MI4	1,000	5,000	-,799	-3,423	,786	1,682
MI3	1,000	5,000	-,437	-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 di olah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 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 I 2,58.

c. Identifikasi *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 31, kemudian melalui program excel pada sub-menu *Insert Function CHIINV* masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



GAMBAR 4. 3

Nilai Batas Mahalonobis Distance

Hasilnya adalah 61,098. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 61,098 merupakan outliers multivariate.

TABEL 4. 12

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
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
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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
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
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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	23,011	,849	,133
5	22,690	,860	,141
34	21,851	,888	,297

Sumber : Data primer di olah, 2019

Pada tabel 4.12 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalonobis 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* .

5. Identifikasi Model Struktural

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 4. 13

Notes For Model

Notes 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 di olah, 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.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

TABEL 4. 14

Menilai *Goodness of Fit*

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

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model *good fit*.

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 1,641 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 menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini menunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freedom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,681. Nilai mendekati dengan tingkat yang menunjukkan model penelitian marginal fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,918 dengan nilai yang

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini menunjukkan model penelitian fit

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

7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

- a) Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung.
- b) Menambah variable jika data tersedia.
- c) Mengurangi variable.

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

TABEL 4. 15

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 di olah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

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 motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja.

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 (H_2 keadilan distributif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja.

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 menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional.

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 menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif dengan komitmen organisasional.

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) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan disiplin kerja.

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 4.16
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, 2019

Tabel 4.17
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, 2019

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 Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja.

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 Keadilan Distributif berpengaruh positif

terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja.

F. Pembahasan

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 motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja.

Pengujian hipotesis pertama ini menunjukkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja di Butik Sakolah berpengaruh positif signifikan. Motivasi intrinsik yang baik akan meningkatkan kedisiplinan yang ada di lingkungan kerja terutama dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya unsur paksaan yang dialami oleh karyawan selain itu karyawan yang tinggi memiliki motivasi intrinsik akan lebih respek terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan dan akan cenderung memiliki personal yang baik bagi organisasi maupun ditempat kerja. Seperti contohnya karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi

Pasti memiliki kesadaran lebih pula untuk menyelesaikan perkerjaan yang di berikan oleh perusahaan secara lebih maksimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Yoesana,U.(2013), Susanty,A.,& Baskoro, S.W (2013). Koesmono,T. (2017). Yang menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

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 dalah 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 (H_2 keadilan distributif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja.

Hasil dari hipotesis dua adalah keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ini menggambarkan keadilan distributif di Butik Sakola telah terdistribusi secara baik yang mana ketika hal tersebut sudah berjalan dengan baik maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat karena pada dasarnya keadilan distributif ialah hal yang paling mendasar dari suatu keadilan di tempat kerja keran menyangkut dengan kompensasi, gaji tunjangan dan juga bonus yang

diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga pada saat hasil dari keadilan distributif telah didapatkan oleh perusahaan maka karyawan seharusnya akan disiplin dengan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, karena ini adalah sebuah timbal balik antara karyawan dengan perusahaan atau bisa di katakan persoalan hak dan kewajiban yang mana hak dari karyawan ialah kompensasi dan sedangkan kewajiban bagi karyawan ialah meningkatkan kinerja dan memajukan perusahaan. Tujuan lain dari keadilan distributif meliputi aspek-aspek fisik, psikologi, ekonomi dan juga sosial sehingga yang didistribusikan biasanya berupa sumber daya.

Oleh karena itu hasil dari peneliti sejalan dengan penelitian Atmojo, S.T., & Tjahjono, H.K. (2016). Kistyanto, F.A.F.A. (2016). Yang menunjukkan keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

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 dalah 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 motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasional

langsung antara motivasi intrinsik dengan komitmen organisasional.

Hipotesis yang ke tiga ini antara variabel X1 dan Z yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang tinggi terhadap komitmen organisasional, ketika motivasi intrinsik meningkat maka karyawan akan memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan tanpa adanya unsur paksaan. Seorang karyawan memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja mereka agar perusahaan dimana ia bekerja memiliki dampak yang baik dimata konsumen, selain itu juga karyawan meningkatkan motivasi intrinsik semakin tinggi maka hubungan antar rekan kerja akan terjalin dengan baik karena secara tidak sadar motivasi intrinsik tersebut bisa memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan sekitar. Pada saat lingkungan dan etos kerja sudah baik maka akan memunculkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sederhananya karyawan akan menjadi lebih kompak dalam menyelesaikan persoalan yang di hadapi perusahaan dan tetap menjalankan tujuan perusahaan.

Dari hasil di atas hipotesis tiga sejalan dengan hasil penelitian dari Juni Ermawati & Ardiani Ika Sulistiawati. (2014). Tania. A. (2013). Yang menyebutkan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

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 keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional langsung antara keadilan distributif dengan komitmen organisasional

Hipotesis yang keempat menyebutkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa keadilan yang telah diberikan telah berjalan dengan baik terutama dalam keadilan distributif. Hipotesis kedua disebutkan terkait hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan hampir senada dengan hipotesis yang kedua bahwasannya ketika hak karyawan telah terdistribusikan secara baik maka karyawan harus mempunyai rasa timbal balik kepada perusahaan dalam bentuk komitmen, komitmen yang dimaksud ialah karyawan harus meningkatkan kinerja berupa *jobdesc* mereka dapatkan harus dilakukan semaksimal dan sebaik mungkin dan juga mengutamakan kemajuan perusahaan karena dari situ dapat dilihat karyawan yang berkomitmen penuh dengan perusahaan dan

karyawan yang hanya melakukan pekerjaan seadanya tanpa adanya komitmen terhadap perusahaan.

Hasil dari hipotesis yang keempat ini selaras dengan penelitian dari 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). Yang menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

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 (H_5 komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan disiplin kerja).

Hipotesis yang ke lima atau yang terakhir dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku disiplin. Itu artinya ketika komitmen tinggi maka akan mempunyai pengaruh yang tinggi juga kepada variabel disiplin kerja. Karyawan yang telah memiliki komitmen yang tinggi akan berjalan lurus

dengan tingkat kedisiplinan terhadap pekerjaan yang dijalankan dan kedisiplinan terhadap perusahaan terkait dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut seperti contoh dasarnya ketika karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan akan cenderung tidak melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, contoh lainnya yaitu tidak masuk tanpa ijin atau absen ketika jam kerja, datang ke tempat kerja cenderung terlambat dan pulang sebelum waktunya itu adalah beberapa contoh dari pelanggaran-pelanggaran yang cenderung dilakukan oleh karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap perusahaan dengan contoh di atas tentu sangat merugikan perusahaan.

Dan secara garis besarnya ketika motivasi intrinsik, keadilan distributif dan komitmen meningkat pasti akan mempengaruhi kinerja terutama dalam hal kedisiplinan karena ketiga faktor-faktor tersebut adalah faktor yang paling mendasar yang harus dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

Dari hasil hipotesis yang kelima ini atau hipotesis yang terakhir dalam penelitian ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Widi, P. (2015). Wulandari, E., & Tjahjono, H.K. (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja.

6. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

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) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara motivasi intrinsik dengan disiplin kerja.

Hipotesis yang ke enam ini adalah hipotesis dari pengaruh tidak langsung antara motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Hubungannya adalah jika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan maka secara langsung akan menunjang karyawan tersebut lebih memperbaiki motivasi yang ada di dalam diri mereka agar lebih baik lagi dan ketika motivasi intrinsik lebih baik dan komitmen yang dipraktikkan oleh karyawan telah dilakukan secara baik maka akan membuat kinerja karyawan lebih produktif dan semua permasalahan tentang pelanggaran disiplin akan berkurang bahkan sampai hilang pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan

berupa terlambat datang ketempat kerja, tidak masuk tanpa menggunakan ijin dan hal-hal lain yang menjurus pada tindakan kurang disiplin.

Dari hasil hopotesis yang keenam ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Hendrawan, Y. K., & Wahyuni, S. (2016) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

7. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

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 Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Organisasi dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan distributif dengan disiplin kerja.

Hipotesis yang ke tujuh ini adalah untuk melihat pengaruh tidak langsung antara keadilan distributif terhadap disiplin kerja dengan di mediasi oleh komitemen organisasional. Keadilan distributif adalah hal-hal yang meliputi persoalan imbalan yang di terima oleh karyawan berupa

gaji, kompensasi dan juga tunjangan ini adalah hal yang paling mendasar yang diterima oleh karyawan dan ketika hal yang paling mendasar sudah terdistribusi secara baik dan benar maka akan menunjang rasa komitmen karyawan untuk terus bertahan dan melakukan kontribusi sebaik mungkin untuk perusahaan dan ketika kedua hal tersebut sudah didapat oleh karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi terutama dalam hal disiplin kerja yang pastinya akan meningkat karena karyawan akan merasa memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dan karyawan akan paham bahawa perusahaan telah memberikan kewajiban perusahaan maka seharusnya karyawan pun melakukan semua *jobdes* atau kewajibannya terhadap perusahaan.

Akan tetapi hipotesis ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh tidak langsung antara variabel keadilan distributif terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional, akan tetapi hasil pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung dan ditambah fenomena yang terjadi Butik Sakola terkait dengan kurangnya disiplin karyawan yang ada disana maka harapannya dari hipotesis ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi Butik Sakola untuk meningkatkan kedisiplina karyawan yang ada disana.