



**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN
KEPERCAYAAN PADA ATASAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE
AND TRUST IN LEADER ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studies On Employees Of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)

SKRIPSI

Oleh :

Alvatus Sholeha

NIM. 100810201169

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**



**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN
KEPERCAYAAN PADA ATASAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)**

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND
TRUST IN LEADER ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studies On Employees Of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1 Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Alvatus Sholeha

NIM. 100810201169

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Alviatus Sholeha
NIM : 100810201169
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepercayaan Pada Atasan
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Desember 2016

Yang menyatakan,

Alviatus Sholeha
NIM. 100810201169

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN
KEPERCAYAAN PADA ATASAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)

Nama Mahasiswa : Alviatus Sholeha
NIM : 100810201169
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 9 Desember 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi M.S.
NIP. 195604041985031002

Tatok Endhiarto S.E., M.Si.
NIP. 196004041989021001

Mengetahui
Ketua Prodi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN PADA
ATASAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Alvatus Sholeha

NIM : 100810201169

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

1 Desember 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono M.M. : (.....)
NIP. 196404041989021001

Sekretaris : Drs. Budi Nurharjdo M.Si. : (.....)
NIP. 195703101984031003

Anggota : Dr. Bambang Irawan M.Si. : (.....)
NIP. 196103171988021001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M, Ak, C.A
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

- Ibu Zahroti, Bapak Rafandi, Adik Qomarut dan keluarga tersayang
- Bapak dan Ibu Guru/Dosen yang telah ikhlas memberikan ilmu, bimbingan, motivasi, nasehat dan do'a selama ini
- Sahabat kecilku dan teman terbaikku yang selalu memberikan semangat, dukungan dan mau menemani di saat suka maupun duka
- Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember tercinta.

MOTTO

"Sesungguhnya orang-orang yang berlaku adil akan berada diatas punggung yang terbuat dari cahaya disebelah kanan Allah Azza wa Jalla dan kedua sisinya dalam keadaan baik, yaitu orang-orang yang berlaku adil dalam hukum, dalam keluarga dan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka."

(H.R Muslim)

“ Jika amanat diabaikan maka tunggulah kehancuran”

(H.R Bukhari)

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. “

(Al-Mujadalah:11)

RINGKASAN

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepercayaan Pada Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo); Alviatus Sholeha; 100810201169; 2016; 79 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Adanya pasar bebas ASEAN menjadi kesempatan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yaitu PT. PLN (Persero) APJ Situbondo masuk ke pasar global. PT. PLN (Persero) APJ Situbondo merupakan perusahaan yang bertujuan melayani barang atau jasa bagi masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi dan kebijakan manajemen yang bisa meningkatkan produktivitas karyawan sehingga mempunyai perilaku *extra role* yaitu perilaku diluar peranan atau tanggungjawab disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepercayaan Pada Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo)”. Tujuan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan perhitungan menurut metode penelitian kuantitatif menggunakan program SPSS.

Hasil dan kesimpulan dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo dengan nilai koefisien korelasi(R) sebesar 0,617 dan *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,350 atau 35%, sedangkan 65% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan merupakan faktor yang dapat memengaruhi karyawan untuk bersikap *organizational citizenship behavior* (OCB).

SUMMARY

The Influence Of Organizational Justice And Trust In Leader On Organizational Citizenship Behavior (Studies On Employees Of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo); Alviatus Sholeha; 100810201169; 2016; 79 pages; Department Of Management, Economics And Business Faculty, Jember University.

The existence of ASEAN free trade gives chance to one of BUMN (state-owned enterprise), that is PT. PLN (Persero) APJ Situbondo to be included into global market. PT. PLN (Persero) APJ Situbondo is an enterprise which aims to provide goods or services to the public. There fore, it must have any strategy and policy which can improve the employees productivity, so they will have an extra role behaviour as beyond the role or responsibility which is also called as organizational citizenship behaviour (OCB). One of factors that influences OCB is organizational justice and trust in leader.

This research entitled the influence of organizational justice and trust in leader on organizational citizenship behavior (studies of employees of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo). The purpose of research is to know the existence of the influence of organizational justice and trust in leader on the organizational behavior citizenship (OCB) towards the employees of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

The research is an explanatory research. The population of this research is all employees of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo branch office. The sampling method used is the saturated sampling, with 44 respondents. The data analysis uses multiple linear regression by performing calculations according to the method of quantitative research using SPSS .

The results and conclusions in the research show that variables, those are organizational justice and trust in leader in the partial and simultaneous, have had positively and significantly influences on the organizational citizenship behavior (OCB) on employees of PT. PLN (Persero) APJ Situbondo with correlation coefficient (R) of 0,617 and adjusted r square(R^2) of 0,350 or 35%, while 65% were influenced by other factors which are not included in the research model. It indicates that organizational justice and trust in leader is factors that can affect employees to have organizational citizenship behavior (OCB).

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan dari kemampuan penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M, Ak, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan dan Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- c. Drs. Sampeadi, M.S. selaku dosen pembimbing I dan Tatok Endhiarto S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- e. Keluarga tersayang yang telah memberikan dukungan dan do'a selama ini.
- f. Teman-teman seperjuangan yang menemani dan memberikan semangat selama ini.
- g. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2010;
- h. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 9 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Keadilan Organisasi	7
2.1.2 Kepercayaan Pada Atasan	10
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual.....	21
2.4 Hipotesis	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.7 Teknik Pengukuran Data.....	28
3.8 Metode Suksesif Interval (MSI).....	28
3.9 Metode Analisis Data	29
3.9.1 Uji Instrumen	29

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.11 Uji Asumsi Klasik	31
3.11.1 Uji Normalitas	31
3.11.2 Uji Multikolinieritas	32
3.11.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.11.4 Uji Autokorelasi	33
3.12 Uji Hipotesis	33
3.12.1 Uji t (pengujian secara parsial)	34
3.12.2 Uji F (pengujian secara simultan)	34
3.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Profil Singkat PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	38
4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	39
4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	40
4.1.4 Data Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	43
4.1.5 Karakteristik Responden PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	43
4.2 Hasil Analisis Data	46
4.2.1 Uji Instrumen	46
4.2.1.1 Uji Validitas Data	46
4.2.1.2 Uji Reliabilitas Data	47
4.2.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.2.3.1 Uji Normalitas	48
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	49
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.2.3.4 Uji Autokorelasi	51
4.2.4 Uji Hipotesis	52
4.2.4.1 Uji t (pengujian secara parsial)	52
4.2.4.2 Uji F (pengujian secara simultan)	52
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)	53
4.3 Pembahasan	53
4.3.1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior (OCB)</i>	53
4.3.2 Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan Terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior (OCB)</i>	55
4.4 Keterbatasan Penelitian	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58

5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

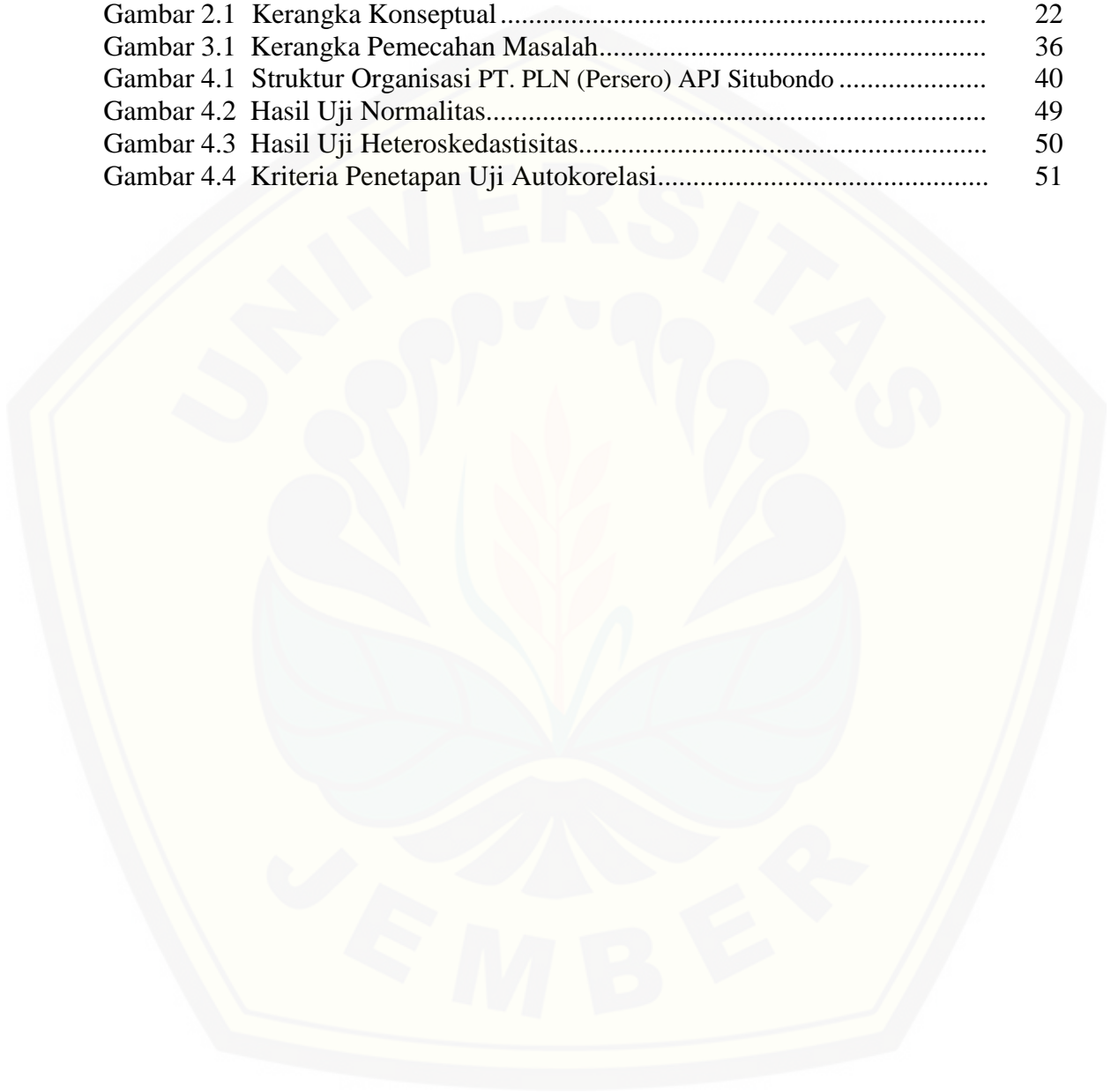


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	43
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Jabatan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.5 Karakteristik Usia	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Durbin-Waston</i>	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) APJ Situbondo	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Gambar 4.4 Kriteria Penetapan Uji Autokorelasi.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	63
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Dan Metode Suksesif Interval	67
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Data	69
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas	71
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Lampiran 6 Tabel T.....	77
Lampiran 7 Tabel F.....	78
Lampiran 8 Tabel <i>Durbin – Watson</i>	79

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi bisnis, Indonesia bersama negara-negara ASEAN lainnya telah memasuki babak baru yaitu penyatuan kawasan ekonomi di wilayah ASEAN yang disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA adalah sebuah integrasi ekonomi ASEAN dalam menghadapi perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. Dengan adanya pasar bebas ASEAN ini menjadi kesempatan Badan Umum Milik Negara (BUMN) untuk masuk ke pasar global, yaitu perusahaan publik yang memberi sumbangan bagi perkembangan, pendapatan negara, dan penunjang kebijakan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan. BUMN adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah negara Indonesia yang berupa perusahaan nirlaba dengan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat.

Sebagai perusahaan yang bertujuan melayani barang atau jasa bagi masyarakat, perusahaan harus terus meningkatkan strategi dan kebijakan manajemen terutama pada sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya perusahaan yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Kelalaian dalam perencanaan, pengembangan, pelaksanaan serta pengawasan terhadap SDM, dapat merugikan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada SDM atau karyawan yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik atau optimal tidak hanya mempunyai perilaku *in role* (sesuai peranan/tanggung jawab) akan tetapi juga mempunyai perilaku *extra role* (diluar peranan/tanggung jawab) atau dapat disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ, *et. al* (2006:3) menyatakan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem reward (imbalan) formal organisasi, tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. OCB bersifat bebas dan

suka rela, karena perilaku tersebut tidak harus oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. (Podsakoff, *et. al*, 2000:532)

Begitu pentingnya OCB, maka suatu perusahaan menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu memunculkan OCB. Agus (2009:1) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya. Sifat OCB yang pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi. Alizadeh *et.al* (dalam Indhira, 2013:4) menyatakan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi OCB karyawan, salah satunya yaitu keadilan organisasi.

Keadilan organisasi merupakan bagian penting dalam organisasi. Menurut Greenberg (dalam Indhira, 2013:50) keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan sejauh mana diperlakukan dengan wajar dalam organisasi. Selain itu, menurutnya keadilan organisasi merupakan apa yang adil ditempat kerja dan memiliki dua komponen utama yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Organisasi yang adil kepada karyawannya akan memberikan hak kepada karyawan seimbang dengan kewajiban sehingga dapat menumbuhkan sikap positif karyawan untuk bekerja lebih baik. Keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi.

Faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi OCB karyawan adalah kepercayaan pada atasan. Menurut Yukl; Podsakoff *et al.*; dan Goodwin *et al.*, (dalam Ida, 2016: 8) kepercayaan pada atasan memainkan peran penting dalam hubungan timbulnya OCB. Mahdi (2008:160) menyatakan bahwa kepercayaan kepada atasan merupakan sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Jika karyawan percaya pada atasan maka karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati. Keefektifan manajerial dan

kepemimpinan atau atasan tergantung pada kemampuan untuk mendapatkan kepercayaan pengikutnya (karyawan).

Para karyawan akan mempercayai kredibilitas atasan jika atasan mau menjadi pendengar yang baik dan konsisten terhadap minat terbaik para karyawan. Atasan harus selalu siap ketika karyawan akan berkonsultasi dan mendengar segala keluhan karyawan serta ditindaklanjuti dalam bentuk tindakan nyata. Karyawan akan percaya kepada atasan sejauh atasan memiliki kejujuran, keterbukaan, kompeten, dan mampu menjadi sumber inspirasi bagi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pelayan barang jasa PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Situbondo yang berada di bawah naungan BUMN. PT. PLN (Persero) APJ Situbondo merupakan perusahaan yang memegang peranan penting dalam program kepentingan hidup masyarakat Situbondo, tidak hanya dipandang sebagai perusahaan pemerintah akan tetapi merupakan bagian dari pelayanan kebutuhan masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.(pln.co.id/)

PT. PLN (Persero) APJ Situbondo mempunyai komitmen untuk melayani pelanggan dengan baik sesuai dengan standard pelayanan prima yang diberikan. Selain itu juga sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik PT. PLN (Persero) APJ Situbondo harus memiliki karyawan yang mempunyai kesadaran dan pengabdian penuh dalam melayani kebutuhan masyarakat, sehingga dibutuhkan karyawan dengan sikap OCB yang tinggi.

Terbaikannya OCB oleh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo akan mengakibatkan perusahaan berjalan tidak efektif. Seperti isu yang di tulis dalam website Harian Online Kabar Indonesia (2009) dengan judul Kinerja PT. PLN Situbondo Kurang Profesional. Dimana dalam hal pelayanan terhadap para pelanggan atau konsumen, diduga kuat atau disinyalir sering mengelabui, baik konsumen atau pelanggan rumah tangga maupun pelanggan industri. Dan hal itu terbukti ketika

pewarta HOKI dengan tak sengaja menerima pengaduan dari salah satu pelanggan listrik di Desa Jatisari dan juga di Desa Juglangan serta di Desa Gumuk (Pathek). Isu serupa juga ditulis Tabloid Edukasi news (2015) bahwa, Pekerja PT. PLN Area Situbondo Rayon Wonosari Tidak Profesional, terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pemasangan yang asal-asalan seperti yang terjadi pada hari rabu tanggal 24 Juni 2015. Pelanggan merasa tertipu bahkan merasa diancam oleh pihak P2TL yang melakukan pemutusan sementara aliran listrik.

Hal ini juga terbukti dengan adanya semboyan atau peraturan di beberapa papan pengumuman yang berada di setiap dinding ruangan kerja para karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo. Salah satu contohnya adalah dengan semboyan 5 R/5 S (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang belum terlaksana dengan baik, karena masih banyak barang-barang yang berserakan, berantakan di meja kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan OCB karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo. Karyawan dengan keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan yang tinggi dapat memunculkan sikap OCB pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

Hasil penelitian terdahulu Indhira Pratiwi (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB. Ayu Nurwidyaningsih (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada OCB, kecerdasan emosional dan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel pemediasi. Dalam penelitian tersebut yang sama-sama menggunakan analisis jalur dapat disimpulkan pada penelitian Indhira, keadilan organisasi sebagai variabel independen dan penelitian Ayu, dengan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel pemediasi

menyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB sebagai variabel dependen.

Sedangkan dalam penelitian ini mengkaji keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan sebagai variabel independen serta OCB sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo sebagai objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini mengambil judul mengenai “ Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Pada Atasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo?
2. Apakah Kepercayaan Pada Atasan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo?
3. Apakah Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Pada Atasan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepercayaan Pada Atasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Pada Atasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama diperkuliahan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan tambahan ilmu, bahan acuan atau studi pustaka bagi penelitian selanjutnya dengan topik atau objek yang sama.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai landasan dan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan kinerja karyawan, khususnya bagi PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keadilan Organisasi

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Kebanyakan orang percaya bahwa ketidakadilan harus dilawan dan dihukum, dan banyak gerakan sosial dan politis di seluruh dunia yang berjuang menegakkan keadilan. Tapi, banyaknya jumlah dan variasi teori keadilan memberikan pemikiran bahwa tidak jelas apa yang dituntut dari keadilan dan realita ketidakadilan. Keadilan intinya adalah meletakkan segala sesuatunya pada tempatnya. (*id.wikipedia.org*)

Pada tahun 1980-1990, teori keadilan menginspirasi penelitian untuk menjelaskan sikap dan perilaku karyawan. Keadilan organisasi menggambarkan dimana individu merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja. Baldwin (2006:1) menyatakan bahwa, istilah keadilan organisasi merujuk pada sejauh mana pegawai memahami prosedur tempat kerja, interaksi dan hasil untuk bersikap adil secara alami. Keadilan organisasional sebagai studi tentang persepsi keadilan di tempat kerja (Cropanzano 2001:4)

Selain itu, George dan Jones (2012:175) menyatakan, teori keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap keadilan secara keseluruhan dalam organisasi. Persepsi keadilan organisasi dapat memiliki konsekuensi luas untuk motivasi pegawai, sikap, dan perilaku. Persepsi keadilan terbentuk ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang setimpal dengan performansi kerja yang ditampilkannya. Imbalan-imbalan tersebut terdiri dari:

1. Kesempatan untuk mengemukakan pendapat pribadi atas keputusan yang akan dibuat perusahaan sebagai organisasi.
2. Prosedur kerja yang sifatnya konsisten dari waktu ke waktu.
3. Pembuat keputusan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap individu.

4. Informasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai organisasi sifatnya akurat sehingga tidak membingungkan.
5. Kesempatan yang terbuka untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang telah dilakukan.
6. Prosedur kerja yang ditetapkan.

Greenberg (dalam Mahdi 2008:155) mendefinisikan bahwa keadilan organisasi adalah pandangan anggota organisasi terhadap keadilan dalam pendistribusian sumber daya yang ada. Tidak hanya diwujudkan dalam distribusi *outcome* yang adil (keadilan distributif), tetapi juga keadilan dalam proses yang digunakan untuk mencapai *outcome* (keadilan prosedural).

Selain itu, Robbins (2010:122) mengidentifikasi keadilan organisasi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Keadilan Distributif

Menurut Robbins (2010:122) keadilan distributif merupakan keadilan yang dirasakan terhadap jumlah alokasi imbalan diantara individu-individu. Persepsi keadilan distributif menunjuk pada keadilan hasil yang diterima oleh individu. Penemuan-penemuan penelitian menjelaskan bahwa keadilan distributif berhubungan dengan persepsi individu atas hubungannya dengan individu yang dimiliki sumber daya (Marshall, Adam, dan Ryan 2001:115). Ivancevich dkk, (2006:161) mengatakan keadilan distributif adalah keadilan yang dipersepsikan mengenai bagaimana sumber daya dan penghargaan didistribusikan di seluruh organisasi. Konsep ini sering kali berhubungan dengan gaji atau kompensasi yang telah diterapkan ke dalam situasi tempat kerja secara luas, termasuk politik organisasi masa jabatan, keputusan promosi, dan kepuasan dengan tunjangan.

Dimensi ini didasarkan dari *equity theory* yang dikemukakan oleh Adams pada tahun 1963, bahwasanya setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* dan *out comes* yang diterimanya serta membandingkan *out comes* yang diterimanya

dengan *out comes* dari *comparison pearson*. Apabila tercapai antara *input* dan *out comes* serta *comparison pearson* maka *out comes* bisa dikatakan adil (dalam Indhira, 2013:52).

2. Keadilan Prosedural

Menurut Robbins (2010:123) menyatakan bahwa keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan terhadap proses yang digunakan untuk menentukan distribusi imbalan. Keyakinan terhadap keseluruhan proses yang mengacu pada keadilan dan keterbukaan dalam menentukan hasil akhir. Menurut Folger dan Konovsky (2002:130) keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan individu pada proses *out comes* yang diterimanya. Suatu pertimbangan yang dibuat oleh karyawan mengenai keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat alokasi distribusi sumber daya organisasi, imbalan dan keputusan yang didapatkan. Tayler (dalam Mahdi, 2008:161) menyatakan seorang karyawan yang mempunyai keadilan prosedural yang tinggi, yaitu ketika mereka mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan dapat memastikan berlaku netral dan tidak bias.

Karyawan yang merasa mendapat perlakuan adil, tentunya karyawan tersebut memberikan timbal balik dalam bentuk sikap dan perilaku positif yang mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian organisasi juga akan memperoleh dampak positif yang mendukung efektivitas kerja organisasi karena memberikan perlakuan yang adil pada karyawan.

Namun sebaliknya jika karyawan tidak diperlakukan dengan adil, karyawan akan melakukan beberapa tindakan yang bersifat negatif diantaranya mengundurkan diri dari perusahaan, tetap bergabung dengan perusahaan dan menerima situasi yang terjadi (terpaksa), melakukan tindakan yang negatif untuk membalas perlakuan perusahaan (balas dendam), dan mengemukakan masalah terhadap pihak lain dalam perusahaan.

Dari hasil kajian konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat disintesis keadilan organisasi adalah suatu persepsi karyawan dalam mendapatkan hak-hak yang dikontribusikan organisasi secara adil sesuai dengan prosedur yang berlaku.

2.1.2 Kepercayaan Pada Atasan

Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosial seseorang. Kepercayaan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk peka pada tindakan yang diambil oleh orang yang dipercayainya berdasarkan pada rasa keyakinan dan tanggungjawab (Hardiwinoto, dalam Ika dan Intiyas, 2014).

Robbins (2008:74) menyatakan bahwa kepercayaan adalah esensi kepemimpinan, sebab tidak mungkin seorang atasan memimpin bawahan yang tidak mempercayainya. Bagian tugas pemimpin ialah secara terus-menerus bekerja dengan orang-orang untuk menemukan dan memecahkan persoalan bergantung kepada sejauh mana orang mempercayainya. Kepercayaan dan sifat dapat dipercaya memodulasi akses pemimpin kepada pengetahuan dan kooperasi. Efektivitas manajerial dan kepemimpinan bergantung kepada kemampuan untuk memperoleh kepercayaan pengikut. Ada beberapa tindakan atau perilaku yang dapat menumbuhkan rasa saling mempercayai yaitu bersikap terbuka, mengatakan kebenaran, konsisten, memenuhi janji, dan lain-lain. Kepercayaan pada Atasan adalah rasa percaya diri dan komitmen tanpa persepsi ketakutan, dan keraguan, seseorang percaya bahwa ia akan menerima dukungan dan kolaborasi dalam memecahkan masalah pada saat dibutuhkan, tanpa adanya motif tersembunyi yang mendasari dan/atau pikiran negatif pada orang lain (Cumming dan Bromiley, dalam Syahnasthalia, Ria dan Afriana, 2015)

Mahdi (2008:160) menyatakan, kepercayaan pada atasan adalah sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan

atasannya tersebut. Keefektifan manajerial dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan untuk mendapatkan kepercayaan dari para karyawan.

Menurut Podsakoff, *et. al.* (2000) kepercayaan pada atasan adalah tingkat keyakinan dan loyalitas kepada pemimpin. Kepercayaan adalah suatu proses ketergantungan historis yang didasarkan pada sampel-sampel pengalaman yang relevan namun terbatas. Ada tiga jenis kepercayaan dalam hubungan organisasi:

1. Kepercayaan berdasarkan penolakan

Kepercayaan yang didasarkan pada ketakutan akan pembalasan jika kepercayaan dilanggar. Bawahan sebenarnya tidak mempercayai atasannya tetapi karena takut hal itu akan berdampak yang tidak diinginkan maka bawahan memberikan kepercayaan semu ke pada atasannya.

2. Kepercayaan berbasiskan pengetahuan

Kepercayaan yang diberikan bawahan kepada atasan yang didasarkan pada keyakinan bahwa atasannya memang benar dan kapabel.

3. Kepercayaan yang berbasis identifikasi

Kepercayaan berdasarkan pemahaman timbal-balik tentang setiap instansi pihak lain dan penghargaan atas kemauan dan keinginan pihak lain.

Robbins (2006:462-463) mengidentifikasi lima dimensi kepercayaan sebagai berikut:

a. Integritas

Merujuk kepada kejujuran dan kebenaran, ketika seseorang merujuk kepada sifat dapat dipercaya oleh pihak lain. Tanpa pemahaman akan karakter moral dan kejujuran maka dimensi kepercayaan yang lain tidak ada artinya.

b. Kompetensi

Mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal. Karyawan harus mempercayai atasan yang mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan tugas yang akan dilakukannya.

c. Konsistensi

Terkait dengan kehandalan, prediktabilitas, dan pertimbangan baik seseorang dalam menangani beberapa situasi.

d. Loyalitas

Keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan orang lain. Kepercayaan menuntut bahwa dapat bergantung pada seseorang untuk tidak bertindak *oportunis*.

e. Keterbukaan

Mengandalkan orang untuk memberikan kebenaran yang nyata.

Kepercayaan merupakan masalah penting bagi seorang atasan. Dalam organisasi yang penuh kecurigaan, permainan politik, banyak energi yang terserap untuk melindungi dari serangan tak terduga karna ketidakpercayaan benar-benar merupakan hal yang menghambat produktivitas. Ketidakpercayaan muncul apabila persepsi tentang seseorang jauh dari kenyataan yang ada.

Sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Tanpa kepercayaan seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh bawahan, terbuka dan peduli kepada bawahan

Kepercayaan adalah suatu harapan positif bahwa orang tidak akan bertindak secara oportunistik. Bila seorang karyawan mempercayai atasannya, karyawan bersedia berkorban bagi tindakan atasannya. Kepercayaan kepada atasan yang rendah akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebagaimana telah diteliti oleh Nyhan pada pemerintah di South Florida yang menemukan hubungan positif antara kepercayaan pada atasan dan produktivitas karyawan (Nyhan, 2000). Karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dan optimal akan memunculkan perilaku personal diluar peranan atau tanggung jawab yang secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Schermerhorn, *et. al.*, (2010:74) menyatakan bahwa OCB adalah orang yang bekerja dengan ekstra dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan dengan OCB cenderung melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Sementara itu Organ, *et. al.* (2006:3) mendefinisikan bahwa OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif dan efisien organisasi. Podsakoff, *et. al.* (2000:532) menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh sikap kerja misalnya kepuasan kerja dan persepsi keadilan pegawai, selain itu OCB dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan. OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan.

Berdasarkan konsep yang telah disampaikan oleh para ahli, maka dapat disintesis bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, tidak diperintah secara formal serta tidak berkaitan langsung dengan sistem reward (imbalan) yang artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan dengan tidak mengharapkan imbalan.

Luthans (2008:150) menjelaskan lima dimensi OCB menurut Organ yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Civic Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun social alamiah.
3. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

4. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan masalah-masalah dengan orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi.
5. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Menurut McClelland, manusia memiliki tiga tingkatan motif (dalam Jelpa, 2008):

1. Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, mendorong orang mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
3. Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Jahangir, dkk (dalam Jelpa, 2008) mengemukakan beberapa hal yang dapat menjadi penyebab munculnya OCB, yaitu:

1. Bersama-sama faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat afektif menunjukkan adanya hubungan dengan performa individu dan OCB.
2. Persepsi peran, merepresentasikan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.
3. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan OCB karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antesen OCB.
4. Persepsi keadilan, persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya OCB.

5. Disposisi Individu, variabel individu yang tidak termasuk dalam skil kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas individu terbukti dapat meningkatkan OCB.
6. Motivasi, sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan OCB yang dilakukannya.

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, menurut Organ, *et al.* (2006:199):

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja.
2. OCB mampu meningkatkan produktivitas manajer.
3. OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
4. OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif.
5. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik
6. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi
7. OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untung Widodo (2009), dengan judul penelitian Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (studi kasus pada tenaga penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang). Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder hasil kuesioner yang disebar pada responden sebanyak 111 orang tenaga penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan dan ada pengaruh yang signifikan positif antara variabel kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Indhira Pratiwi (2013), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 88 karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur dan uji sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB.

Wike Syafitri, Amries Rusli Tanjung dan Yesi Mutia Basri (2014), dengan judul Hubungan Pengukuran Kinerja Keuangan & Non Keuangan dengan Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Keadilan Prosedural, Kepercayaan, dan Feedback (Studi pada Perbankan di Provinsi Riau). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Pengujian dilakukan dengan 2 tahap yaitu outer model dan inner model. Berdasarkan sampel dari 103 manajer Bank di Provinsi Riau, hasil penelitian ini menemukan bahwa pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, keadilan prosedural tidak memediasi hubungan pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan kepuasan kerja, kepercayaan pada atasan memediasi hubungan pengukuran keuangan

dan non keuangan dengan kepuasan kerja, dan feedback memediasi hubungan pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan kepuasan kerja.

Ika Noviawati dan Intiyas Utami (2014), dengan judul Pengaruh *Locus Of Control*, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Kepercayaan Terhadap Senjangan Anggaran. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Apac Inti Corpora dengan cara survey dan membagikan kuisioner kepada para responden yaitu karyawan yang terlibat dalam menyusun anggaran. Data diuji dengan menggunakan metode analisis data regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel *locus of control* dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Keadilan distributif dan kepercayaan tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran.

Intan Nofika Mustikasari (2015), dengan judul analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (studi pada karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan metode *Proportional Random Sampling*. Data diuji dengan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

Ayu Nurwidyaningsih (2015), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan pada Pemimpin sebagai variabel pemediasi (studi pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian perawatan unit rawat inap Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun sejumlah 154 perawat. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 111 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel pemediasi pada Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun.

Marshellani Madya Anggraini (2016), dengan judul penelitian Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak). Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Demak (PDAM) Kabupaten Demak yang merupakan perusahaan BUMD. Sebanyak 126 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Instrumen kuesioner digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural, kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi merupakan variabel dengan pengaruh yang paling besar sedangkan keadilan prosedural merupakan variabel dengan pengaruh yang paling kecil.

Ida Bagus Made Juniarta (2016), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 175 orang. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software SMARTPLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja, kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil temuan mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah tidak langsung, dimediasi oleh kepercayaan pegawai kepada atasan dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Tedahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Untung Widodo (2009)	Kepercayaan pada atasan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Produktivitas Karyawan (Y)	Analisis Regresi	Kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Indhira Pratiwi (2013)	Budaya Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2), OCB (Y), Komitmen Organisasional (Z)	Analisis Jalur Path	Budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, serta memediasi budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap OCB
3.	Wike Syafitri, Amries Rusli Tanjung dan Yesi Mutia Basri (2014)	Kinerja Keuangan dan Non Keuangan (X_1) Kepuasan Kerja (Y), Keadilan Prosedural (Z_1), Kepercayaan (Z_2), Feedback (Z_3)	Analisis Jalur Path	Kinerja keuangan dan non keuangan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keadilan prosedural tidak memediasi hubungan pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan kepuasan kerja, kepercayaan pada atasan memediasi hubungan pengukuran keuangan dan non keuangan dengan kepuasan kerja, dan feedback memediasi hubungan pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan dengan kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Ika Noviwati dan Intiyas Utami (2014)	Locus Of Control (X_1), Keadilan Distributif (X_2), Keadilan Prosedural (X_3), Kepercayaan (X_4), Senjangan Anggaran (Y)	Analisis Regresi	<i>Locus of control</i> dan keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap senjangan anggaran, sedangkan keadilan distributif dan kepercayaan tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran.
5	Intan Nofika Mustikasari (2015)	Keadilan Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), OCB (Y)	Analisis Regresi	Keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB
6	Ayu Nurwidyaningsih (2015)	Kepemimpinan Transformasional (X), OCB (Y), Kecerdasan Emosional (Z_1), Kepercayaan Pada Pemimpin (Z_2)	Analisis Jalur	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, kecerdasan emosional dan kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta memediasi kepemimpinan transformasional terhadap OCB
7	Marshellani Madya Anggraini (2016)	Keadilan Prosedural (X_1), Kepercayaan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Komitmen Organisasi (X_4), OCB (Y)	Analisis Regresi	Keadilan prosedural, kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
8	Ida Bagus Made Juniarta (2016),	Kepemimpinan Trasformasional (X), OCB (Y) Kepercayaan Kepada Atasan (Z_1), Kepuasan Kerja (Z_2)	Analisis Jalur	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap OCB, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja, kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

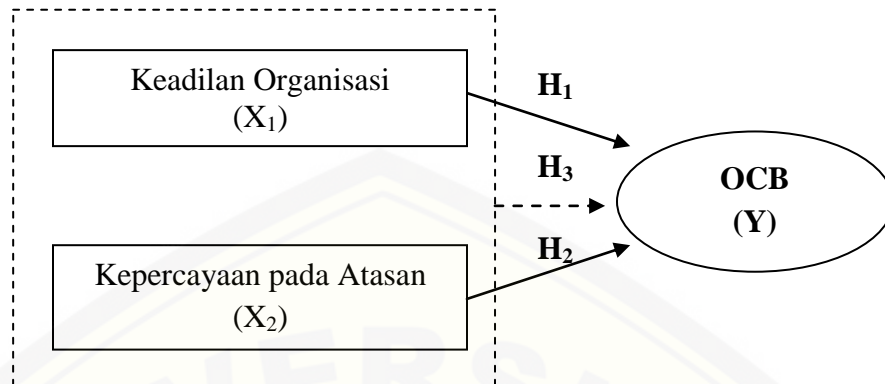
Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, (2016)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan diteliti.

Pernyataan hubungan antar konsep yang digambarkan pada kerangka konsep akan menentukan independen dan dependen variabel, hipotesis yang akan dirumuskan, desain yang dipilih, metode statistik yang akan digunakan, serta hasil penelitian yang diharapkan.

Berdasarkan kerangka teori yang ada, maka kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah, (2016)

Keterangan:

- = berpengaruh secara parsial
 - - - - - → = berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Arikunto (2010:110) menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Keadilan Organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

H₂: Kepercayaan pada Atasan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

H₃: Keadilan Organisasi (X₁) dan Kepercayaan pada Atasan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam pemecahan masalah yang ada suatu penelitian diperlukan penyelidikan yang hati-hati, teratur, dan terus-menerus, sedangkan untuk mengetahui bagaimana seharusnya langkah penelitian dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian.

Menurut Sugiyono (2001:1) metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah pokok-pokok perencanaan seluruh penelitian yang tertuang dalam satu kesatuan naskah secara ringkas, jelas dan utuh. Rancangan penelitian dibuat dengan tujuan agar pelaksanaan penelitian dapat dijalankan dengan baik, benar, dan lancar. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Menurut Umar (2008:36) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian yang berusaha untuk mengklarifikasikan mengapa dan bagaimana adanya hubungan diantara dua aspek dan dua fenomena.

3.2 Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2001:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2001:57). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *saturated sampling* (sampel jenuh) yaitu metode penarikan sampel dimana sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2001:62). Pada PT. PLN (Persero) APJ Situbondo populasi karyawan sebanyak 44 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini 44 orang karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang didapat secara langsung dari objek penelitian. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara peneliti dengan nara sumber yaitu karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.
- b. Data Sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi dari pihak lain dengan berbagai cara atau metode. Data sekunder misalnya catatan atau data dokumentasi perusahaan, publikasi perusahaan, data yang diperoleh dari artikel, majalah, dan studi pustaka.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara
Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung terhadap nara sumber untuk memperoleh informasi yang dilakukan bersama karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo
- b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab oleh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang bersumber pada tulisan (Arikunto, 2010:201). data yang berasal dari literatur atau bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini baik dari internet atau buku.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel Independen adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen antara lain:
 - 1) keadilan organisasi (X_1)
 - 2) kepercayaan pada atasan (X_2)
- b. Variabel Dependen adalah variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen *organizational citizenship behavior* (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2001:20) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lain dan pengukurannya. Tanpa operasional variabel, maka peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (X)

1) Keadilan Organisasi (X_1)

Menurut George dan Jones (2012:175) menyatakan bahwa teori keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap keadilan secara keseluruhan dalam organisasi. Keadilan organisasi merupakan pandangan karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo terhadap keadilan secara keseluruhan yang meliputi kebijakan atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam pendistribusian sumber daya yang ada. Keadilan organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Keadilan Distributif

Keadilan terhadap pendistribusian alokasi imbalan atau penghargaan diantara karyawan yang meliputi pembayaran upah, promosi, dan hasil pribadi lainnya.

b) Keadilan Prosedural

Keadilan terhadap proses yang mengacu pada keterbukaan dalam menentukan hasil akhir, meliputi kesempatan bagi karyawan dalam proses pembuatan keputusan secara terbuka dan tidak bias.

2) Kepercayaan pada atasan (X_2)

Menurut Mahdi (2008:160) kepercayaan pada atasan adalah sikap tidak ragu-ragu dari seorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasannya tersebut. Kepercayaan pada atasan merupakan keyakinan karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo bahwa atasan mampu menjadi pemimpin, melakukan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan organisasi dan memberi manfaat bagi karyawan. Kepercayaan pada atasan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Integritas

Kesungguhan atasan dalam bekerja, kejujuran, kebenaran atasan, dan dapat dipercaya oleh para karyawan.

b) Kompetensi

Pengetahuan, keterampilan, dan interpersonal yang dimiliki oleh atasan dalam menjalankan tugas.

c) Konsistensi

Kemampuan, pertimbangan baik, dan tanggung jawab seseorang atasan dalam menangani beberapa situasi.

d) Loyalitas

Keinginan membantu, menolong, melindungi dan menyelamatkan orang lain untuk kepentingan bersama.

e) Keterbukaan

Kemauan atasan untuk memberi atau menerima kebenaran yang nyata dari orang lain.

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Organ, *et. Al*, (2006:3) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif dan efisien organisasi. OCB merupakan perilaku karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo yang positif, spontan, tanpa diperintah, bersifat menolong dan suka rela diluar uraian tugas yang telah ditentukan, dengan tanpa mengharapkan imbalan, namun memberi manfaat bagi perusahaan. OCB diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) *Altruism*

Perilaku membantu kepentingan karyawan lain untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

2) *Civic Virtue*

Sikap bijak atau baik karyawan untuk mendukung fungsi-fungsi organisasi.

3) *Conscientiousness*

Ketelitian, ketekunan karyawan dalam bekerja yang melebihi standar minimum.

4) *Courtesy*

Sikap hormat atau kesopanan untuk meringankan masalah-masalah dengan orang lain.

5) *Sportmanship*

Sikap positif dan toleransi untuk mencegah membuat isu yang merusak.

3.7 Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2001:73) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Responden menentukan tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Dalam penelitian ini memodifikasi *skala likert* menjadi empat pilihan kategori jawaban menjadi format seperti:

- a) Sangat tidak setuju : skor 1
- b) Tidak setuju : skor 2
- c) Setuju : skor 3
- d) Sangat setuju : skor 4

Memodifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan jawaban tengah berdasarkan alasan sebagai berikut:

- a) Mempunyai arti ganda atau belum dapat memutuskan dan tidak dapat memberikan jawaban pasti yang mana hal ini tidak diharapkan dalam instrumen.
- b) Dikhawatirkan responden memiliki kecenderungan memilih kategori jawaban tengah karena ragu-ragu atas jawaban yang dipilih antara setuju dan tidak setuju.
- c) Untuk melihat kecenderungan pendapat responden terhadap kategori jawaban setuju atau tidak setuju, sehingga data yang diperoleh dari para responden cukup jelas.

3.8 Metode Suksesif Interval (MSI)

Menurut Riduwan dan Koncoro (dalam Haryadi dan Winda, 2011:12) menyatakan bahwa, Metode Suksesif Interval (MSI) merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari ordinal menjadi interval. Mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat

analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menghitung frekuensi
2. Menghitung proporsi
3. Menghitung proporsi kumulatif
4. Menghitung nilai z
5. Menghitung nilai densitas fungsi z
6. Menghitung nilai skala
7. Menghitung nilai transformasi

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2001:97). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian digunakan teknik analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y^2 - \sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = nilai indikator variabel

y = nilai total variabel

n = jumlah responden

Pengambilan hasil keputusan dalam uji validasi adalah:

- 1) Jika r hasil > r tabel, item tersebut valid
- 2) Jika r hasil < r tabel, maka item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan instrumen, apabila data sesuai kenyataannya maka akan memperoleh hasil yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2001:97).

Untuk menguji reliabilitas kuisisioner digunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Yohanes (2011:92) menjelaskan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan pada atasan terhadap OCB. Analisis linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel dependen
a	= nilai konstanta
$b_1, b_2,$	= nilai koefisien regresi
$X_1, X_2,$	= variabel independen

3.11 Uji Asumsi Klasik

3.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas model bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Haryadi dan Winda, 2011:53). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *P-P Plot Test*, dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.11.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Yohanes (2011:101) menyatakan bahwa, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas model regresi. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat diperoleh dengan rumus berikut :

$$VIF(b_i) = \frac{1}{(1 - R_i^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

Dasar pengambilan terjadi atau tidaknya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi Multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$ maka terjadi Multikolinieritas.

3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (dalam Haryadi dan Winda, 2011:66) menyatakan, heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot*, ada tidaknya pola tertentu baik pada bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.11.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai adanya korelasi antara anggota observasi dengan observasi lain yang berlainan waktu atau korelasi antara satu residual dengan residual lain. Sedangkan satu asumsi penting metode kuadrat terkecil (OLS) berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual lain (Yohanes, 2011:103). Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW) melalui persamaan berikut:

$$D = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t + e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Dengan tingkat pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika $d < d_L$, maka terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika $d_L < d < d_u$, maka autokorelasi ragu-ragu
- 3) Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terdapat autokorelasi
- 4) Jika $4 - d_L < d$, maka terdapat autokorelasi negatif

3.12. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya

Uji hipotesis kadang disebut juga konfirmasi analisis data. Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Ini adalah pengujian untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan hipotesis nol adalah benar. (id.wikipedia.org)

3.12.1 Uji t (pengujian secara parsial)

Yohanes (2011:100) menyatakan uji t digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Persamaan Uji t adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Korelasi parsial

k : jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.12.2 Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui bersama-sama apakah secara simultan variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Yohanes, 2011:99). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Persamaan rumus Uji F yang sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Jika nilai R^2 di atas 0.5 dianggap kuat korelasinya. Uji R^2 hubungan antar variabel dan faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut. Priyatno (2010:66) menyatakan R^2 dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Rumus digunakan R^2 dalam penelitian ini adalah:

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi berganda

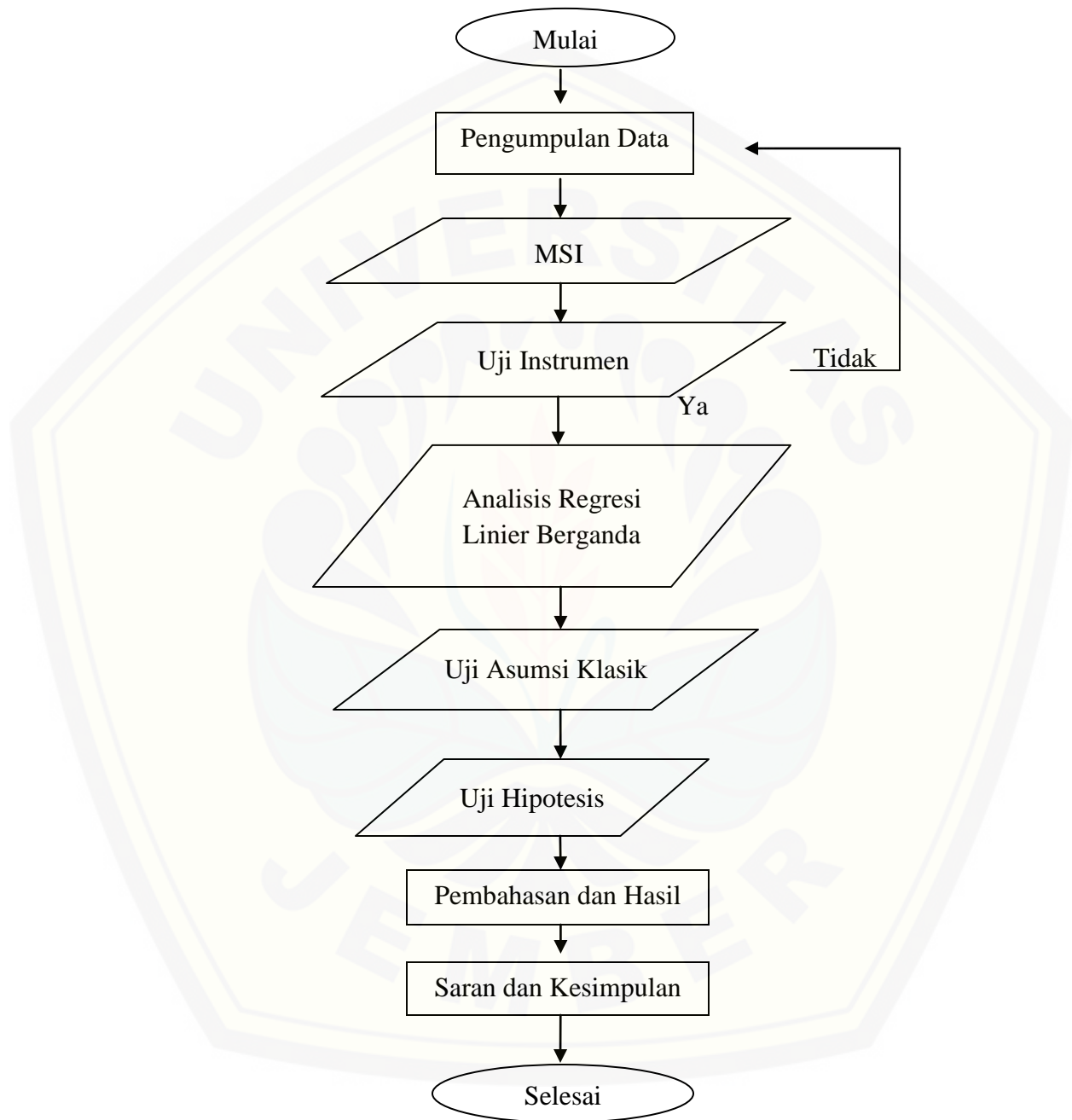
Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

b = Koefisien regresi linier

3.14 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah:



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data Diolah, (2016)

Keterangan:

- a. Mulai
Tahap awal dalam melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data
Peneliti mencari/mengumpulkan pernyataan berkaitan dengan objek penelitian untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian.
- c. Metode Suksesif Interval
Mentransformasi data ordinal ke interval
- d. Uji instrumen
Alat yang digunakan dalam mengumpulkan data agar hasilnya dapat diolah, diketahui valid, reliabel atau tidak data yang diperoleh, jika tidak maka dilakukan pengujian ulang.
- e. Analisis Regresi Linier Berganda
Menelaah data secara keseluruhan yang telah didapat dari hasil analisis regresi linier berganda.
- f. Uji asumsi klasik
Pengujian persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*.
- g. Uji hipotesis
Alat yang digunakan untuk pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data.
- h. Pembahasan dan hasil
Menjelaskan masalah dengan teori yang ada dan mengimplikasikan hasil penelitian yang didapatkan.
- i. Kesimpulan dan saran
Penarikan kesimpulan dari pembahasan dan hasil penelitian serta masukan atau saran untuk semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.
- j. Selesai
Proses akhir dalam pelaksanaan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo dengan arah positif.
- 2) Kepercayaan pada Atasan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo dengan arah positif.
- 3) Keadilan Organisasi dan Kepercayaan pada Atasan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan:

- 1) Pihak Manajemen PT. PLN (Persero) APJ Situbondo diharapkan untuk mempertahankan dan mengembangkan kebijakan dalam penyusunan penilaian kinerja secara objektif dengan memberikan kesamaan hak dan tanggung jawab yang berorientasi terciptanya rasa keadilan organisasi bagi karyawan.
- 2) Pihak Manajemen PT. PLN (Persero) APJ Situbondo diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan interaksi antara atasan dengan para karyawan secara langsung, intensif, terbuka, jujur dan bertanggungjawab untuk mengarahkan serta membimbing karyawan sehingga menciptakan atmosfer kerja yang baik yang berorientasi pada terciptanya kepercayaan karyawan pada atasan.
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan dalam melakukan penelitian sejenis untuk memperbanyak jumlah responden dan meneliti model variabel lain yang mempengaruhi OCB karyawan seperti motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Triyanto. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 7(4):1-2.
- Ayu Nurwidyaningsih. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun). *Skripsi*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Baldwin, Susanna. 2006. *Organizational Justice*. United Kingdom: Institute For Employment Studies.
- Cropanzano, Russell. 2001. *Justice in the Workplace: From Theory To Practice, Volume 2*. USA: Lawrence Erlbaum.
- Duwi Priyatno. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edukasi Online Style. 2015. Pekerja PT PLN Area Situbondo Rayon Wonosari Tidak Profesional. Tabloid Edukasi news. <http://edukasionlinestyle.blogspot.co.id/>. [serial online]. <http://edukasionlinestyle.blogspot.co.id/2015/08/pekerja-pt-pln-area-situbondo-rayon.html> [diakses 2016].
- Folger, R., & Konovsky. 2002. *Effect of Procedural Justice and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions*, *Academy of Management Journal*, 32 (1): 130.
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and managing Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Haryadi Sarjono., Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar. 2008. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ida Bagus Made Juniarta. 2016. Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan dan Kepuasan Kerja

(Studi pada Pegawai Tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). *Skripsi*. Bali. Universitas Udayana.

Ika Noviawati dan Intiyas Utami. 2014. Pengaruh *Locus Of Control*, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Kepercayaan Terhadap Senjangan Anggaran. *Jurnal*, 1681-1697.

Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imam Mahdi. 2008. Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi: Studi Kasus Pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta. *Jurnal Perspektif Ekonomi*, 1 (2): 149-166.

Indhira Pratiwi. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Intan Nofika Mustikasari. 2015. Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan DIY). *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Organizational Behavior and Management: Seventh edition*. Perilaku dan Manajemen Organisasi: edisi ketujuh cetakan VII, versi bahasa Indonesia a.b Gina Gania. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Jelpa Periantalo. 2008. Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Iklim Organisasi Psikologis Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Pegawai Dirjen PQR. *Skripsi*. Depok. Universitas Indonesia.

James B. 2009. Kinerja PT PLN Situbondo Kurang Profesional. Harian Online Kabar Indonesia.[serialonline].<http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=26&jd=Kinerja+PT+PLN+Situbondo+Kurang+Profesional&dn=20090514164026> [diakses 2016].

Kadaruddin, dkk. 2014. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak Di Kota Makassar. *Jurnal*. Makassar.

- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Marshall, Sheila., Adams, Gerald., & Ryan, Bruce A. 2001. *Distributive Justice Reasoning in Families with Adolescent*. *Journal of Family Issue*, 22(1), 107-123.
- Marshellani Madya Anggraini. 2016. Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak). *Sripsi*. Riau. Universitas Riau.
- Mills, Steve. 2007. Kepemimpinan Kredibilitas. <http://discipleship.ag.org>. [serial online]. http://www.sabda.org/lead/10/may/2007/kepemimpinan_kredibilitas. [diakses 2015].
- Nyhan. Ronald C. 2000. Changing The Paradigm Trust and Its Role in Public Sector Organizations. *Journal Of American Review Of Public Administration*, 30 (1)
- Organ, Denis W, *et al*. 2006. *Organizational Chitizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publication.
- PT. PLN (Persero). 2011. Profil Perusahaan. www.pln.co.id. [serial online] <http://www.pln.co.id/2011/03/profil-perusahaan/> [diakses 23 April 2014].
- Podsakoff, Philip M, *et al*. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. 2000.
- Robbins, S.P. 2008. *The Truth Abaout Managing People*. Edisi pertama: versi bahasa Indonesia a.b Nob Sabran, M.M dan Devi Barnadi Putra, S.E. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- 2010. *MANAGEMENT: Tenth Edition*. MANAJEMEN: Edisi Kesepuluh Jilid 2: versi bahasa Indonesia a.b Dian Rahadyanto Basuki. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schermerhorn, John R, dkk, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley & Sons, 2010), h.74.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- 2012. *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Syahnasthalia, Ria Nelly Sari Rheny dan Afriana Hanif. 2015. Pengaruh Keadilan Prosedur Evaluasi Terhadap *Organizational Commitment* Dimediasi Oleh Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Pada Atasan. *Jurnal Akuntabilitas*, 8 (3): 207-224.

Untung Widodo. 2009. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal*, 4 (2): 24-39.

Wikipedia. 2014. Keadilan. [www. id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org). [serial online]. <https://id.wikipedia.org/wiki/Keadilan> [diakses 23 April 2014]

..... 2014. Uji Hipotesis. [www. id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org). [serial online]. https://id.wikipedia.org/wiki/Uji_hipotesis . [diakses 23 April 2014]

Wike Syafitri, Amries Rusli Tanjung dan Yesi Mutia Basri. 2014. Hubungan Pengukuran Kinerja Keuangan & Non Keuangan dengan Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Keadilan Prosedural, Kepercayaan, dan Feedback (Studi pada Perbankan di Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 7: 28-37.

Yohanes Anton Nugroho. 2011. *It's Easy... Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.

LAMPIRAN 1. KUISONER PENELITIAN**Kuisoner Penelitian**

Kepada:

Yth Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Skripsi yang sedang saya lakukan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, maka saya melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepercayaan Pada Atasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Situbondo) ”.

Besar harapan saya memohon kepada Bapak/ Ibu/ Sdr/I untuk dapat mengisi kuisoner ini dengan baik dan jujur. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh siapapun kecuali peneliti sendiri.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Alvatus Sholeha
(100810201169)

a. Identitas Responden

No. Responden :(diisi oleh peneliti)
Nama :
Jenis Kelamin : pria/wanita (coret yang tidak perlu)
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan :

b. Petunjuk Pengisian

1. Isilah kuisioner ini dengan jujur serta penuh ketelitian sehingga semua soal dapat dijawab.
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian beri tanda silang (x) pada jawaban yang dianggap paling tepat sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:
 - a) SS : Sangat Setuju
 - b) S : Setuju
 - c) TS : Tidak Setuju
 - d) STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Keadilan Distributif	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dimiliki dan mendapatkan penghargaan/promosi bagi karyawan yang rajin/bekerja keras				
Keadilan Prosedural	Karyawan diperbolehkan berpendapat terhadap keputusan yang dibuat serta mendengarkan masalah karyawan sebelum membuat keputusan yang real				
Integritas	Atasan memiliki kejujuran dan dapat dipercaya dalam menghadapi berbagai kesulitan				
Kompetensi	Atasan mampu memahami dan menangani akar masalah yang terjadi dalam perusahaan				
Konsistensi	Atasan mampu bertindak dalam situasi, kondisi baik ataupun buruk dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil				
Loyalitas	Atasan mengaktualisasikan dirinya untuk kepentingan bersama dan memperlakukan karyawan dengan baik				
Keterbukaan	Atasan bersifat terbuka dengan memberi masukan kepada bawahan dan juga mau menerima masukan sehingga membuat karyawan nyaman untuk berterus terang				
<i>Altruism</i> (mementingkan kepentingan orang lain)	Saya membantu karyawan lain yang pekerjaannya <i>overload</i> atau menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk.				
<i>Civic Virtue</i> (sikap bijak atau baik)	Saya memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi organisasi dan menghadiri pertemuan yang dianggap penting				

<i>Conscientiousnes</i> (ketelitian)	Saya selalu tiba tepat waktu setiap hari dan segera datang bila dibutuhkan				
<i>Courtesy</i> (rasa hormat atau kesopanan)	Saya tidak menyalahgunakan hak karyawan lain dan tidak mencari masalah dengan rekan kerja				
<i>Sportmanship</i> (rasa positif)	Saya tidak mencari kesalahan atau membesarkan masalah yang terjadi dalam organisasi				



**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWAN RESPONDEN DAN METODE
SUKSESIF INTERVAL**

No Responen	Keadilan Organisasi		Kepercayaan Pada Atasan					Organizational Citizenship Behavior (OCB)				
	X _{1,1}	X _{1,2}	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{2,5}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2
9	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
14	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3
15	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4
17	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
18	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3
19	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
20	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
22	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
23	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
29	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
31	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
36	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
37	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
39	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
40	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
44	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4

No	Keadilan Organisasi		Kepercayaan Pada Atasan					Organizational Citizenship Behavior (OCB)				
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	Y _{.1}	Y _{.2}	Y _{.3}	Y _{.4}	Y _{.5}
1	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	2,60	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
2	2,60	2,82	4,59	1,00	2,60	1,00	2,60	2,34	3,04	2,61	1,00	2,57
3	4,09	4,36	4,59	2,61	2,60	2,63	2,60	3,76	4,70	2,61	2,68	4,05
4	2,60	2,82	2,98	2,61	2,60	2,63	2,60	2,34	3,04	2,61	2,68	2,57
5	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
6	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
7	4,09	4,36	4,59	2,61	2,60	2,63	2,60	2,34	3,04	2,61	2,68	4,05
8	1,00	1,00	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	2,61	2,68	1,00
9	4,09	2,82	2,98	1,00	2,60	2,63	2,60	2,34	3,04	2,61	1,00	4,05
10	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
11	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
12	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,04	1,00	1,00	2,57
13	1,00	4,36	4,59	2,61	2,60	2,63	2,60	2,34	3,04	2,61	2,68	1,00
14	2,60	4,36	2,98	1,00	2,60	2,63	2,60	1,00	3,04	1,00	2,68	2,57
15	2,60	4,36	2,98	2,61	2,60	2,63	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
16	4,09	2,82	1,00	1,00	2,60	1,00	2,60	2,34	3,04	2,61	1,00	4,05
17	4,09	4,36	4,59	1,00	2,60	2,63	1,00	3,76	3,04	2,61	2,68	4,05
18	2,60	4,36	4,59	2,61	2,60	1,00	2,60	1,00	3,04	2,61	2,68	2,57
19	2,60	4,36	4,59	2,61	2,60	1,00	1,00	3,76	4,70	1,00	1,00	2,57
20	4,09	4,36	2,98	2,61	1,00	1,00	2,60	2,34	1,00	2,61	1,00	4,05
21	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	1,00	2,68	2,57
22	4,09	2,82	2,98	2,61	2,60	2,63	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	4,05
23	2,60	4,36	4,59	2,61	1,00	2,63	1,00	3,76	3,04	2,61	1,00	2,57
24	2,60	4,36	2,98	2,61	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	1,00	2,68	2,57
25	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
26	4,09	4,36	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	4,70	2,61	1,00	4,05
27	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	2,60	3,76	4,70	1,00	1,00	2,57
28	2,60	2,82	4,59	2,61	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	2,61	1,00	2,57
29	2,60	4,36	4,59	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	4,70	1,00	1,00	2,57
30	2,60	2,82	2,98	2,61	2,60	2,63	1,00	2,34	4,70	2,61	1,00	2,57
31	4,09	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	4,70	1,00	1,00	4,05
32	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	2,57
33	4,09	4,36	2,98	2,61	2,60	1,00	2,60	3,76	3,04	1,00	1,00	4,05
34	4,09	4,36	4,59	2,61	2,60	2,63	2,60	3,76	4,70	2,61	2,68	4,05
35	4,09	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	2,60	2,34	3,04	1,00	1,00	4,05
36	2,60	2,82	2,98	2,61	1,00	1,00	2,60	3,76	4,70	1,00	1,00	2,57
37	2,60	2,82	2,98	1,00	2,60	2,63	2,60	3,76	3,04	1,00	1,00	2,57
38	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	1,00	1,00	2,57
39	4,09	4,36	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	1,00	1,00	4,05
40	4,09	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	3,76	3,04	1,00	1,00	4,05
41	4,09	2,82	2,98	1,00	1,00	1,00	1,00	2,34	3,04	1,00	1,00	4,05
42	4,09	4,36	4,59	2,61	2,60	2,63	2,60	3,76	4,70	2,61	2,68	4,05
43	2,60	2,82	2,98	1,00	1,00	2,63	2,60	3,76	3,04	1,00	1,00	4,05
44	4,09	2,82	2,98	1,00	2,60	1,00	2,60	3,76	3,04	1,00	1,00	4,05

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS DATA

Correlations

		X _{1,1}	X _{1,2}	Total X ₁
X _{1,1}	Pearson Correlation	1	,285*	,807**
	Sig. (1-tailed)		,020	,000
	N	44	45	45
X _{1,2}	Pearson Correlation	,285*	1	,796**
	Sig. (1-tailed)	,020		,000
	N	44	44	44
Total_X ₁	Pearson Correlation	,807**	,796**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	
	N	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

Correlations

		X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	X _{2,5}	TotalX
X _{2,1}	Pearson Correlation	1	,454**	,288	,321*	,081	,614**
	Sig. (1-tailed)		,002	,058	,034	,603	,000
	N	44	44	44	4	44	44
X _{2,2}	Pearson Correlation	,454**	1	,439**	,414**	,213	,719**
	Sig. (1-tailed)	,002		,003	,005	,165	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X _{2,3}	Pearson Correlation	,288	,439**	1	,631**	,494**	,814**
	Sig. (1-tailed)	,058	,003		,000	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X _{2,4}	Pearson Correlation	,321*	,414**	,631**	1	,306*	,759**
	Sig. (1-tailed)	,034	,005	,000		,043	,000
	N	44	44	44	44	44	44
X _{2,5}	Pearson Correlation	,081	,213	,494**	,306*	1	,599**
	Sig. (1-tailed)	,603	,165	,001	,043		,000
	N	44	44	44	44	44	44
TotalX2	Pearson Correlation	,614**	,719**	,814**	,759**	,599**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Total Y
Y ₁	Pearson Correlation	1	,428**	-,074	,013	,221	,615**
	Sig. (1-tailed)		,004	,632	,933	,149	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y ₂	Pearson Correlation	,428**	1	,038	,066	,050	,585**
	Sig. (1-tailed)	,004		,808	,671	,745	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y ₃	Pearson Correlation	-,074	,038	1	,457**	,061	,527**
	Sig. (1-tailed)	,632	,808		,002	,692	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Y ₄	Pearson Correlation	,013	,066	,457**	1	-,128	,488**
	Sig. (1-tailed)	,933	,671	,002		,407	,001
	N	44	44	44	44	44	44
Y ₅	Pearson Correlation	,221	,050	,061	-,128	1	,477**
	Sig. (1-tailed)	,149	,745	,692	,407		,001
	N	44	44	44	44	44	44
Total Y	Pearson Correlation	,615**	,585**	,527**	,488**	,477**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI REABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Keadilan_Distributif Keadilan_Prosedural
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Integritas Kompetensi Konsistensi Loyalitas Keterbukaan
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

RELIABILITY

/VARIABLES=Altruism Civic_Virtue Conscientiousness Courtesy Sportmanship

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,693	5

LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Organizational_Citizenship_Behavior
 /METHOD=ENTER Keadilan_Organisasi Kepercayaan_Pada_Aatasan
 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
 /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE ZPRED.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,617 ^a	,381	,350	1,76801	1,984

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan_Pada_Aatasan, Keadilan_Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,747	2	39,373	12,596	,000 ^a
	Residual	128,160	41	3,126		
	Total	206,907	43			

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan_Pada_Aatasan, Keadilan_Organisasi

b. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,808	1,411		4,117	,000		
	Keadilan Organisasi	,618	,213	,382	2,906	,006	,873	1,145
	Kepercayaan Pada Atasan	,274	,098	,367	2,788	,008	,873	1,145

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Coefficient Correlations^a

Model		Kepercayaan Pada Atasan	Keadilan Organisasi
1	Correlations	Kepercayaan Pada Atasan	1,000
		Keadilan Organisasi	-,356
1	Covariances	Kepercayaan Pada Atasan	,010
		Keadilan Organisasi	-,007
			,045

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Collinearity Diagnostics^a

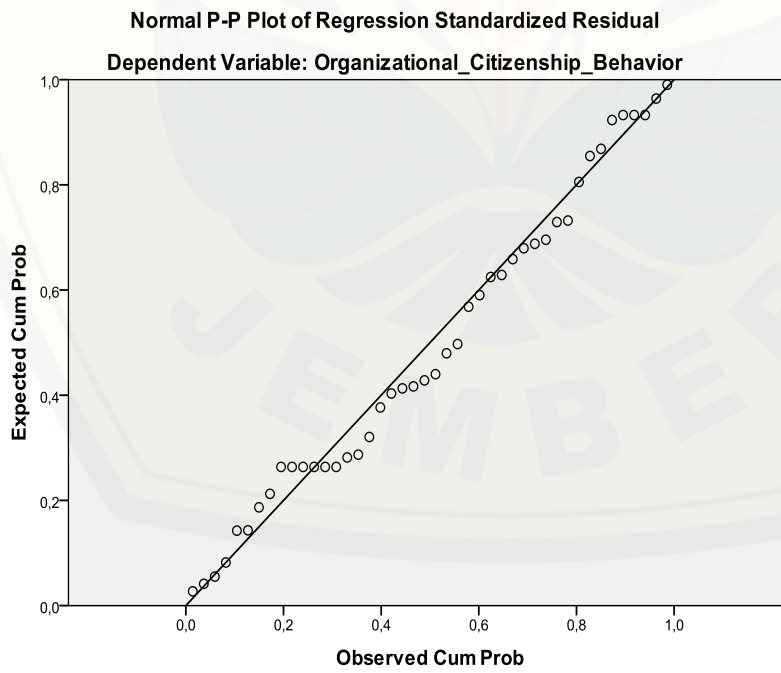
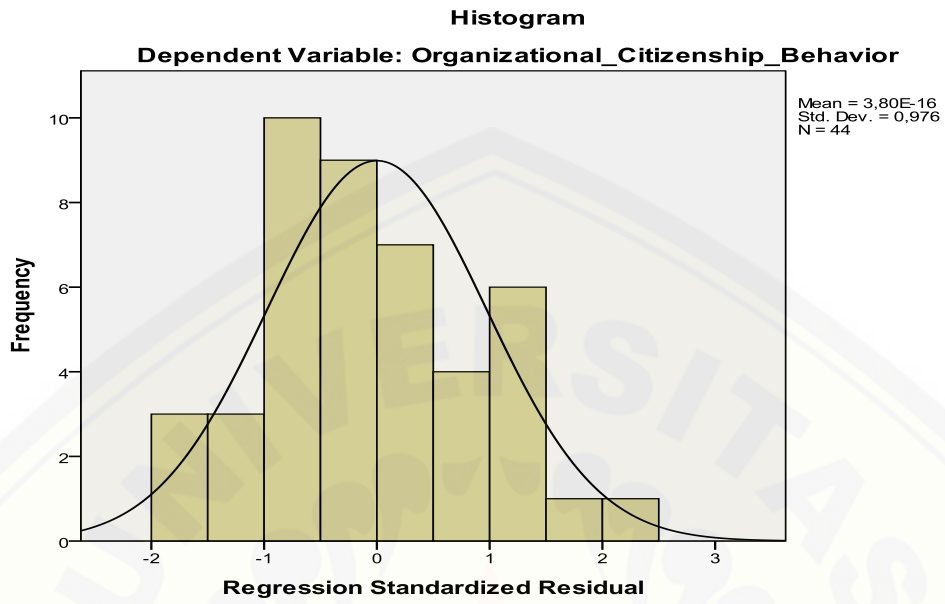
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total_X1	Total_X2
1	1	2,935	1,000	,00	,00	,01
	2	,045	8,119	,13	,13	,99
	3	,021	11,910	,86	,86	,00

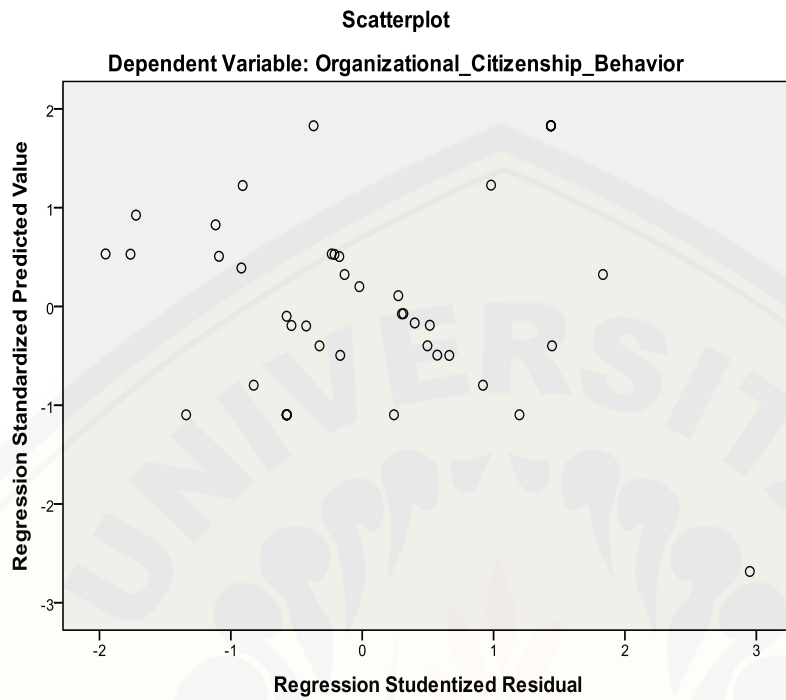
a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior

Residuals Statistics^a

Residuals Statistics ^a	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,9582	15,1605	12,6008	1,35326	44
Std. Predicted Value	-2,692	1,892	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,281	,932	,443	,131	44
Adjusted Predicted Value	7,3667	15,2124	12,5495	1,43810	44
Residual	-3,40352	4,13870	,00000	1,72640	44
Std. Residual	-1,925	2,341	,000	,976	44
Stud. Residual	-1,956	2,754	,013	1,033	44
Deleted Residual	-3,51224	5,73020	,05125	1,94267	44
Stud. Deleted Residual	-2,028	3,014	,020	1,063	44
Mahal. Distance	,107	10,965	1,955	1,988	44
Cook's Distance	,000	,972	,046	,148	44
Centered Leverage Value	,002	,255	,045	,046	44

a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior





LAMPIRAN 6. TABEL T

Tabel T

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 7. TABEL F

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk probabilita= 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42

LAMPIRAN 7. TABEL *Durbin –Watson*Tabel *Durbin –Watson* $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
40	14.421	15.444	13.908	16.000	13.384	16.589	12.848	17.209
41	14.493	15.490	13.992	16.031	13.480	16.603	12.958	17.205
42	14.562	15.534	14.073	16.061	13.573	16.617	13.064	17.202
43	14.628	15.577	14.151	16.091	13.663	16.632	13.166	17.200
44	14.692	15.619	14.226	16.120	13.749	16.647	13.263	17.200
45	14.754	15.660	14.298	16.148	13.832	16.662	13.357	17.200
46	14.814	15.700	14.368	16.176	13.912	16.677	13.448	17.201
47	14.872	15.739	14.435	16.204	13.989	16.692	13.535	17.203
48	14.928	15.776	14.500	16.231	14.064	16.708	13.619	17.206
49	14.982	15.813	14.564	16.257	14.136	16.723	13.701	17.210
50	15.035	15.849	14.625	16.283	14.206	16.739	13.779	17.214
51	15.086	15.884	14.684	16.309	14.273	16.754	13.855	17.218
52	15.135	15.917	14.741	16.334	14.339	16.769	13.929	17.223
53	15.183	15.951	14.797	16.359	14.402	16.785	14.000	17.228
54	15.230	15.983	14.851	16.383	14.464	16.800	14.069	17.234
55	15.276	16.014	14.903	16.406	14.523	16.815	14.136	17.240
56	15.320	16.045	14.954	16.430	14.581	16.830	14.201	17.246
57	15.363	16.075	15.004	16.452	14.637	16.845	14.264	17.253
58	15.405	16.105	15.052	16.475	14.692	16.860	14.325	17.259
59	15.446	16.134	15.099	16.497	14.745	16.875	14.385	17.266
60	15.485	16.162	15.144	16.518	14.797	16.889	14.443	17.274