

TESIS

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SDN
DI KECAMATAN SUNGAI DURIAN**



DISUSUN OLEH

LUTHFIA AMNI RISMIYATI

NIM 2420111720043

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2026**

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN KERJA,
DAN KEPUASAN GURU TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU SDN
DI KECAMATAN SUNGAI DURIAN**

**DISUSUN OLEH:
LUTHFIA AMNI RISMIYATI
NIM 2420111720043**

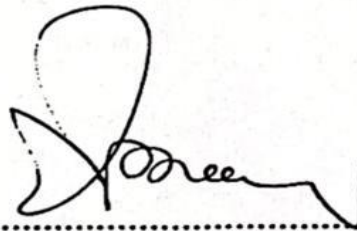
**TESIS
Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**NASKAH TESIS INI DISETUJUI UNTUK
DIUSULKAN KEPADA DEWAN PENGUJI**

OLEH



PEMBIMBING I

:

**Prof.Dr.Hj.Aslamiah,M.Pd.,Ph.D
NIP.19600110 198603 2 001**



PEMBIMBING II

:

**Dr. Suhaimi, S.Pd., M.Pd
NIP.19690417 199703 1 006**

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Tesis Calon Magister : Luthfia Amni Rismiyati


NIM : 2420111720043

Disetujui pada tanggal : 25 Mei 2026

Oleh Dewan Penguji

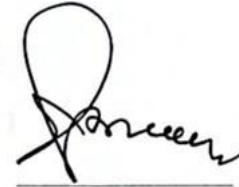
1 Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

(Ketua)



2 Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

(Penguji I)



3 Dr. Suhaimi, S.Pd., M.Pd
NIP 196904171997031006

(Penguji II)



4 Dr. Novitawati, S.Psi., M.Pd
NIP 197611062006042002

(Penguji III)



Mengetahui
Koordinator Program Studi
Administrasi Pendidikan Program Magister



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

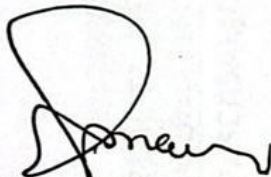
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
GURU SDN DI KECAMATAN SUNGAI DURIAN**

Nama : Luthfia Amni Rismiyati

NIM : 2420111720043

Disetujui Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

Pembimbing II



Dr. Suhaimi, S.Pd., M.Pd
NIP 196904171997031006

Diketahui

Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si.
NIP 196805071993031020



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
PROGRAM PASCASARJANA

SERTIFIKAT BEBAS PLAGIASI

NOMOR : 083/UN8.4/DP/2026

Sertifikat ini diberikan kepada:

Luthfia Amni Rismiyati

Dengan Judul Tesis :

Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SDN di Kecamatan Sungai Durian

Telah dideteksi tingkat plagiasinya dengan kriteria toleransi $\leq 20\%$, dan dinyatakan Bebas dari Plagiasi.

Banjarmasin, 04 Juni 2026

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si.
NIP 196805071993031020



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luthfia Amni Rismiyati

NIM : 2420111720043

Tempat/Tanggal Lahir : Boyolali, 17 Juli 1988

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SDN Di Kecamatan Sungai Durian” beserta seluruh isinya dan kelengkapannya adalah benar hasil karya tulis saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Sesuai pernyataan ini, saya bersedia bertanggung jawab atas segala resiko apabila terdapat pelanggaran tulisan ini.

Banjarmasin, 25 Mei 2026

Yang Membuat Pernyataan



Luthfia Amni Rismiyati
Luthfia Amni Rismiyati
NIM 2420111720043

ABSTRAK

Rismiyati, Luthfia Amni. 2026. Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SDN di Kecamatan Sungai Durian. Tesis. Program Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Pembimbing: (I) Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D, (II) Dr. Suhaimi, M.Pd

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior di SDN Kecamatan Sungai Durian masih rendah, hal ini dilihat dari bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban formal, kurang aktif dalam kegiatan kolaboratif di sekolah, membantu rekan kerja hanya bila diberi upah, kurangnya kepedulian terhadap kebersihan dan menjaga fasilitas sekolah. Faktor yang diduga mempengaruhi OCB adalah keadilan organisasi, yang dapat mendorong munculnya komitmen kerja dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap OCB guru SDN di Kecamatan Sungai Durian, baik langsung maupun tidak langsung.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Sungai Durian, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: keadilan organisasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan OCB berada dalam kategori tinggi; keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan koefisien jalur sebesar 0,420 (T-statistik 4,110; p-value 0,000), keadilan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dengan koefisien sebesar 0,612 (T-statistik 6,842; p-value 0,000), serta terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,781 (T-statistik 11,215; p-value 0,000). Selanjutnya, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan koefisien sebesar 0,455 (T-statistik 4,923; p-value 0,000), dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan koefisien sebesar 0,590 (T-statistik 5,776; p-value 0,000).

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah terdapat pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja terhadap OCB. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan keadilan organisasi melalui komitmen kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan OCB di SDN Kecamatan Sungai Durian. Disarankan bagi kepala sekolah dapat meningkatkan keadilan distributive dalam hal pembagian beban kerja & pemberian tugas tambahan guru serta memperkuat komitmen kerja dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

Rismiyati, Luthfia Amni 2026. *The Influence of Organizational Justice, Work Commitment, and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Elementary School Teachers in Sungai Durian District.* Master of Educational Administration Program, Graduate School, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Advisors: (I) Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D, (II) Dr. Suhaimi, M.Pd

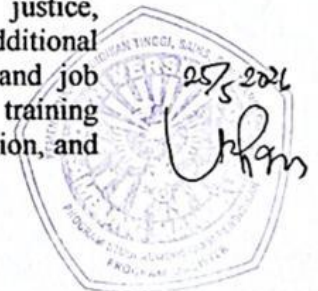
Keywords: Organizational Justice, Work commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) among public elementary school teachers in Sungai Durian District is still relatively low, as indicated by limited participation in collaborative activities, minimal voluntary support for colleagues, and low concern for maintaining school facilities. Organizational justice is assumed to influence OCB by enhancing teachers' work commitment and job satisfaction. This study aims to analyze the direct and indirect effects of organizational justice, work commitment, and job satisfaction on teachers' OCB.

This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving all public elementary school teachers in Sungai Durian District. Data were collected using a validated Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS).

The results indicate that organizational justice, work commitment, job satisfaction, and OCB are in the high category. Organizational justice has a positive and significant effect on OCB ($\beta = 0.420$; $T = 4.110$; $p = 0.000$), as well as on work commitment ($\beta = 0.612$; $T = 6.842$; $p = 0.000$) and job satisfaction ($\beta = 0.781$; $T = 11.215$; $p = 0.000$). Work commitment ($\beta = 0.455$; $T = 4.923$; $p = 0.000$) and job satisfaction ($\beta = 0.590$; $T = 5.776$; $p = 0.000$) also significantly affect OCB.

The conclusion of the study indicates that organizational justice, work commitment, and job satisfaction have a significant influence on *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. These findings highlight the importance of enhancing organizational justice through strengthening work commitment and job satisfaction in order to improve OCB among teachers in public elementary schools in Sungai Durian District. It is recommended that school principals improve distributive justice, particularly in the allocation of workload and the assignment of additional duties to teachers, while also reinforcing work commitment and job satisfaction. Teachers are encouraged to actively participate in training programs, especially in the use of technology, enhance collaboration, and engage in active discussions to support school improvement.



RIWAYAT HIDUP PENULIS



Luthfia Amni Rismiyati lahir di Boyolali pada tanggal 17 Juli 1988 sebagai putri pertama dari pasangan Muhidin dan Sri Wahyuni. Ia merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pendidikan dasar ditempuh di SDN 2 Kopen dan diselesaikan pada tahun 2000. Selanjutnya, ia melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 1 Boyolali lulus pada tahun 2003

kemudian menempuh pendidikan menengah atas di SMA 1 Boyolali dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2006.

Ketertarikannya pada bidang pendidikan khususnya matematika, mendorongnya untuk melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi. Ia menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan program studi Pendidikan Matematika dan lulus pada tahun 2010. Untuk memperkuat kompetensi profesional sebagai pendidik, ia mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) di Universitas Muhammadiyah Gresik dan lulus pada tahun 2021. Saat ini, ia juga sedang menempuh pendidikan Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lambung Mangkurat dengan target kelulusan tahun 2026.

Saat ini, Luthfia Amni Rismiyati mengabdikan diri sebagai guru di SMPN 1 Sungai Durian. Dengan latar belakang akademik dan pengalaman mengajar yang dimiliki, ia berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan serta membimbing peserta didik agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan karakter yang unggul.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, dan Kepuasan Guru Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Guru SDN Di Kecamatan Sungai Durian”.

Tesis ini penulis susun sebagai salah satu syarat dalam penyusunan tesis pada Program Studi Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak dapat diselesaikan tanpa arahan dosen pembimbing maka dari itu terima kasih atas kesediaannya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan koreksi yang syarat akan sentuhan nilai akademik selama masa bimbingan yang sangat berharga bagi penyelesaian tesis ini. Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
2. Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
3. Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd, Ph.D selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin serta Pembimbing I dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Suhaimi, S.Pd.,M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun demi terselesaikannya tesis ini.
5. Seluruh dosen yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Kepala sekolah dan guru SD Kecamatan Sungai Durian yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

7. Keluarga khususnya suami yang senantiasa mendampingi dari awal kuliah hingga akhir, memberikan support yang luar biasa hingga kami bisa lulus S2 bersama-sama serta anak – anak yang selalu ikut ketika berurusan kekampus.
8. Orang tua yang telah memberikan do'a, semangat dan dorongan moril maupun spiritual selama menyelesaikan kuliah.
9. Sahabat dan rekan kerja terkhusus kepala sekolah dan guru SMPN 1 Sungai Durian atas dukungan dan semangatnya.
10. Rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan ULM Kelas Kotabaru dan Kelas Banjarmasin yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna mengingat kemampuan, keterampilan, dan pengalaman penulis masih sangat terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan karuniaNya dan tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dunia pendidikan.

Kotabaru, Mei 2026

Penyusun

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-----------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI..... | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING..... | v |
| SERTIFIKAT UJI PLAGIASI..... | vi |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN..... | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| RIWAYAT HIDUP PENULIS..... | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 15 |
| C. Tujuan Penelitian | 16 |
| D. Manfaat Penelitian | 17 |
| E. Definisi Operasional | 18 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 23 |
| A. Kajian Teori | 23 |
| 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 23 |
| 2. Keadilan Organisasi | 30 |
| 3. Komitmen Kerja | 35 |
| 4. Kepuasan Kerja | 40 |
| B. Penelitian Yang Relevan..... | 44 |
| C. Kerangka Bepikir..... | 47 |
| 1. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap OCB..... | 47 |
| 2. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap Komitmen Kerja..... | 48 |
| 3. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja..... | 49 |
| 4. Pengaruh Komitmen Kerja Secara Langsung Terhadap OCB..... | 50 |
| 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung Terhadap OCB | 51 |

| | |
|--|-----------|
| 6. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB Melalui Komitmen Kerja..... | 52 |
| 7. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja | 53 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 56 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 57 |
| A. Rancangan Penelitian | 58 |
| B. Populasi dan Sampel | 58 |
| 1. Populasi | 58 |
| 2. Sampel | 60 |
| C. Teknik Pengumpulan Data..... | 60 |
| D. Instrumen Penelitian..... | 62 |
| E. Validitas dan Reliabilitas Intrumen | 66 |
| 1. Uji Validitas | 66 |
| 2. Uji Reliabilitas | 71 |
| F. Teknik Analisis Data | 73 |
| 1. Analisis Deskriptif Data Penelitian | 73 |
| 2. Analisis Statistik Inferensial | 75 |
| G. Pengujian Hipotesis | 79 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 81 |
| A. Analisis Statistik Deskriptif Data Responden | 81 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 81 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 83 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 85 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 88 |
| B. Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian | 90 |
| 1. Analisis Data Penelitian Variabel OCB | 91 |
| 2. Analisis Data Penelitian Variabel Keadilan Organisasi..... | 99 |
| 3. Analisis Data Penelitian Variabel Komitmen Kerja | 107 |
| 4. Analisis Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja | 114 |
| C. Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 123 |
| 1. Uji Validitas Konvergen (<i>convergent Validity</i>) | 125 |
| 2. Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>) | 136 |
| 3. Uji Reliabilitas Kostruk (<i>Composite Reability</i>) | 141 |
| D. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 142 |
| 1. Nilai R–Square (<i>Coefficient of determination</i>) | 142 |
| 2. Nilai F–Square (<i>f2 Effect Size</i>) | 144 |
| E. Hasil Pengujian Hipotesis | 146 |
| 1. Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>) | 148 |

| | |
|---|-----|
| 2. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)..... | 150 |
| BAB V PEMBAHASAN | 152 |
| A. Deskripsi Keadaan Keadilan Organisasi, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Durian..... | 152 |
| B. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap OCB..... | 154 |
| C. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap Komitmen Kerja..... | 158 |
| D. Pengaruh Keadilan Organisasi Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja..... | 163 |
| E. Pengaruh Komitmen Kerja Secara Langsung Terhadap OCB..... | 168 |
| F. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung Terhadap OCB..... | 172 |
| G. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB Melalui Komitmen Kerja | 176 |
| H. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja | 181 |
| BAB VI PENUTUP | 185 |
| A. Kesimpulan..... | 185 |
| B. Saran | 186 |
| DAFTAR PUSTAKA | 188 |
| LAMPIRAN | 193 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 3.1 Data Populasi Guru SDN Di Kecamatan Sungai Durian | 59 |
| Tabel 3.2 Skala Likert Instrumen Penelitian | 61 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keadilan Organisasi | 62 |
| Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Kerja | 63 |
| Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja..... | 64 |
| Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Organizational Citizenship Behavior..... | 65 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ... | 67 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Keadilan Organisasi | 68 |
| Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja | 69 |
| Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja..... | 70 |
| Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen | 72 |
| Tabel 3.12 Kriteria penilaian deskripsi variabel penelitian..... | 75 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 82 |
| Tabel 4.2. Karakteristik responden berdasarkan usia..... | 83 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan | 86 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja | 88 |
| Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Deskripsi Variabel Penelitian..... | 91 |
| Tabel 4.6 Statistik deskriptif <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 91 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Skor OCB..... | 93 |
| Tabel 4.8 Pengelompokan Skor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 95 |
| Tabel 4.9 Rerata skor variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)..... | 96 |
| Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Keadilan Organisasi | 99 |
| Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Skor Keadilan Organisasi | 101 |
| Tabel 4.12 Pengelompokan Skor Keadilan Organisasi | 103 |
| Tabel 4.13 Rerata Skor Variabel Keadilan Organisasi..... | 104 |
| Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Komitmen Kerja | 108 |
| Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja..... | 109 |
| Tabel 4.16 Pengelompokan Skor Komitmen Kerja | 111 |
| Tabel 4.17 Rerata Skor Variabel Komitmen Kerja | 112 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja..... | 115 |
| Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja..... | 116 |
| Tabel 4.20 Pengelompokan Skor Kepuasan Kerja..... | 119 |
| Tabel 4.21 Rerata skor variabel Kepuasan Kerja..... | 120 |
| Tabel 4.22 Hasil <i>Loading Factor</i> OCB..... | 125 |
| Tabel 4.23 Hasil <i>Loading Factor</i> Keadilan Organisasi..... | 128 |
| Tabel 4.24 Hasil <i>Loading Factor</i> Komitmen Kerja..... | 130 |
| Tabel 4.25 Hasil <i>Loading Factor</i> Kepuasan Kerja..... | 132 |
| Tabel 4.26 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)..... | 135 |
| Tabel 4.27 Nilai <i>Cross Loading</i> | 136 |
| Tabel 4.28 <i>Fornell-Larcker Criterion</i> | 140 |
| Tabel 4.29 Nilai AVE dan Akar AVE..... | 140 |
| Tabel 4.30 Nilai <i>Composite Reability</i> | 141 |
| Tabel 4.31 Nilai <i>R-Square</i> | 143 |
| Tabel 4.32 Nilai <i>F-Square</i> | 145 |
| Tabel 4.33 Nilai <i>Path Coeffisients</i> | 148 |
| Tabel 4.34 Hasil <i>Spesific Indirect Effects</i> | 150 |
| Tabel 4.35 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi <i>Path Analysis</i> | 151 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian | 55 |
| Gambar 3. 1 Desain Penelitian | 58 |
| Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 82 |
| Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia | 84 |
| Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan | 87 |
| Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja | 89 |
| Gambar 4.5 Grafik Penyebaran Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 94 |
| Gambar 4.6 Grafik Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) | 96 |
| Gambar 4.7 Grafik Penyebaran Data Keadilan Organisasi | 102 |
| Gambar 4.8 Grafik Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Keadilan Organisasi | 104 |
| Gambar 4.9 Grafik Penyebaran Data Komitmen Kerja | 110 |
| Gambar 4.10 Grafik Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Kerja | 112 |
| Gambar 4.11 Grafik Penyebaran Data Kepuasan Kerja..... | 117 |
| Gambar 4.12 Grafik Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja..... | 120 |
| Gambar 4.13 <i>Outer Model</i> Penelitian pada <i>SmartPLS</i> 4.0..... | 124 |
| Gambar 4.14 Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 147 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 193 |
| Lampiran 2 Data Mentah Responden | 201 |
| Lampiran 3 Hasil Analisis Data | 213 |
| Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian | 242 |

