

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEPERCAYAAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* GURUSMA SWASTA
DI KABUPATEN BEKASI**



**MELAH RUSDIANA
NO. Reg. 7617140376**

**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022**

**THE EFFECT OF PROSEDURAL JUSTICE, TRUST, AND ORGANIZATION
COMMITMENT ON ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
OF PRIVATE SENIOR HIGH SCHOOL TEACHER IN BEKASI**

MELAH RUSDIANA

ABSTRACT

The objective of this research was to study the effect of prosedural justice, trust, and organization commitment to organization citizenship behavior of teacher in Bekasi. The research was conducted by using survey method with path analysis applied on testing the hypothesis. The target population size of this research is 703 of teachers. The research sample was 255 teachers using proportional random sampling technique. Based on this research of data obtained the following conclusions: (1) prosedural justice has positive direct effect to organization citizenship behavior of teacher's, (2) trust has positive direct effect to organization citizenship behavior of teacher's, (3) organization commitment has positive direct effect to organization citizenship behavior of teacher's, (4) the prosedural justice has positive indirect effect to organization citizenship behavior through organization commitment, (5) trust have positive indirect effect to organization citizenship behavior through organization commitment. The conclusion is that the teacher's organization citizenship behavior is effected by the prosedural justice, trust, and teacher's organization commitment.

Keywords: Organization citizenship behavior, Prosedural justice Trust, and Organization commitment



**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEPERCAYAAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* GURU SMA SWASTA DI KABUPATEN BEKASI**

MELAH RUSDIANA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural, kepercayaan, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* guru Swasta di Bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur yang diterapkan pada pengujian hipotesis. Jumlah populasi penelitian ini adalah 703 guru, sedangkan sampel penelitian dipilih sebanyak 255 guru menggunakan teknik *propertional random sampling*. Berdasarkan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru, (2) kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru, (3) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru, (4) keadilan prosedural berpengaruh tidak langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, (5) kepercayaan berpengaruh tidak langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. Kesimpulannya adalah bahwa peningkatan *organizational citizenship behavior* guru dipengaruhi oleh keadilan prosedural, kepercayaan, dan komitmen organisasi guru.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Keadilan prosedural, Kepercayaan, dan Komitmen organisasi

RINGKASAN

Pendahuluan

Salah satu tujuan Pendidikan Nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah mencerdaskan kehidupan Bangsa. Pemerintah berusaha meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai upaya diantaranya menyempurnakan kurikulum, dari kurikulum 1994, kurikulum 2004, kurikulum berbasis kompetensi, dan peningkatan mutu berbasis sekolah (school based management), Kurikulum 2006 yang dikenal dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pelajaran atau KTSP serta yang sekarang berlaku kurikulum 2013. Pemerintah juga berupaya meningkatkan standarisasi pendidikan yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan, peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah memerlukan pendidikan yang professional dan sistematis dalam pencapaian sasarannya. Efektivitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah dipengaruhi banyaknya variabel seperti kompetensi professional kepala sekolah, pengambilan keputusan kepala sekolah, iklim kerja, dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut perlu mendapat perhatian secara berkelanjutan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional beserta Pedoman Pelaksanaannya tercantum pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan kemudian diikuti dengan ditetapkannya tentang undang-undang guru dan dosen, maka semakin jelas profesi kepala sekolah sebagai jabatan profesional. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Hal ini patut direalisasikan karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai perencana dan pelaksana pembangunan. Dengan demikian tujuan pembangunan hanya akan terealisasi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Perilaku kewargaan organisasional disebut juga sebagai *organizational citizenship behavior* dalam literature berbahasa asing. Banyak juga para ahli yang menyebutnya

sebagai *prosocial behavior*, *extra-role behavior* atau *citizenship behavior*. Definisi dari perilaku kewargaan organisasional diungkapkan oleh Organ dalam Luthans (2008:150) sebagai berikut: *Organizational citizenship behavior is an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*. Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku dari individu dalam organisasi di luar dari pekerjaannya. Selain itu, perilaku ini bukanlah perilaku yang merugikan organisasi, sebaliknya justru mendorong keefektifan fungsi organisasi. Ketika sekolah tidak memiliki guru yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasional, maka kemajuan sekolah akan berjalan lebih lambat.

Metodologi

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan teknik analisis jalur. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 703 guru. Sampel penelitian dipilih sebanyak 255 guru menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* sedangkan uji reliabilitas menggunakan formula *alpha cronbach*. Variabel *organizational citizenship behavior* terdiri dari 5 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 32 butir dinyatakan valid dan 3 butir tidak valid. Variabel keadilan prosedural terdiri dari 6 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 30 butir dinyatakan valid dan 5 butir tidak valid. Variabel kepercayaan terdiri dari 3 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 31 butir dinyatakan valid dan 4 butir tidak valid. Variabel komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator dengan 35 butir kuisisioner, dari analisis ujicoba terdapat 31 butir dinyatakan valid dan 4 butir tidak valid.

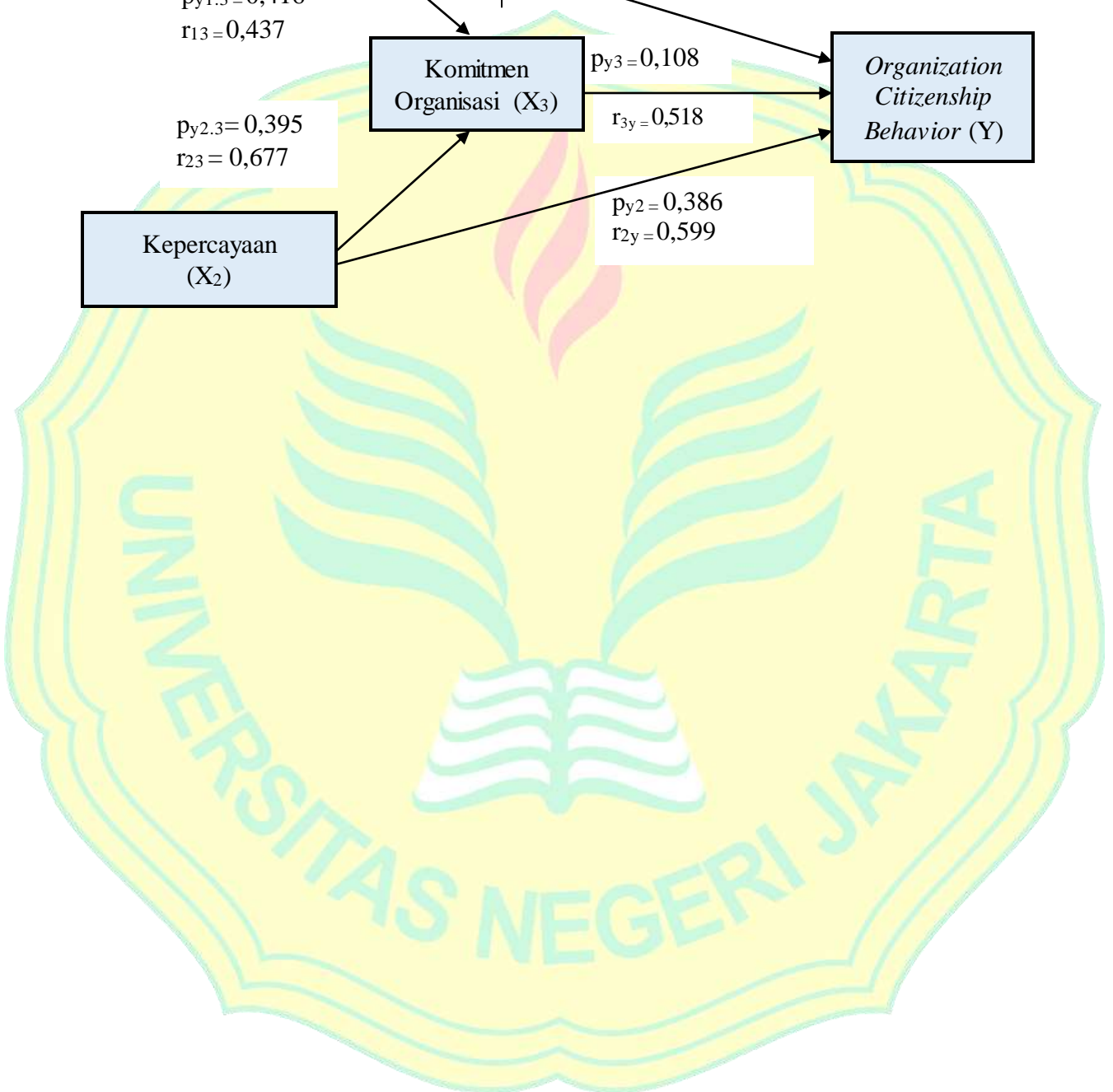
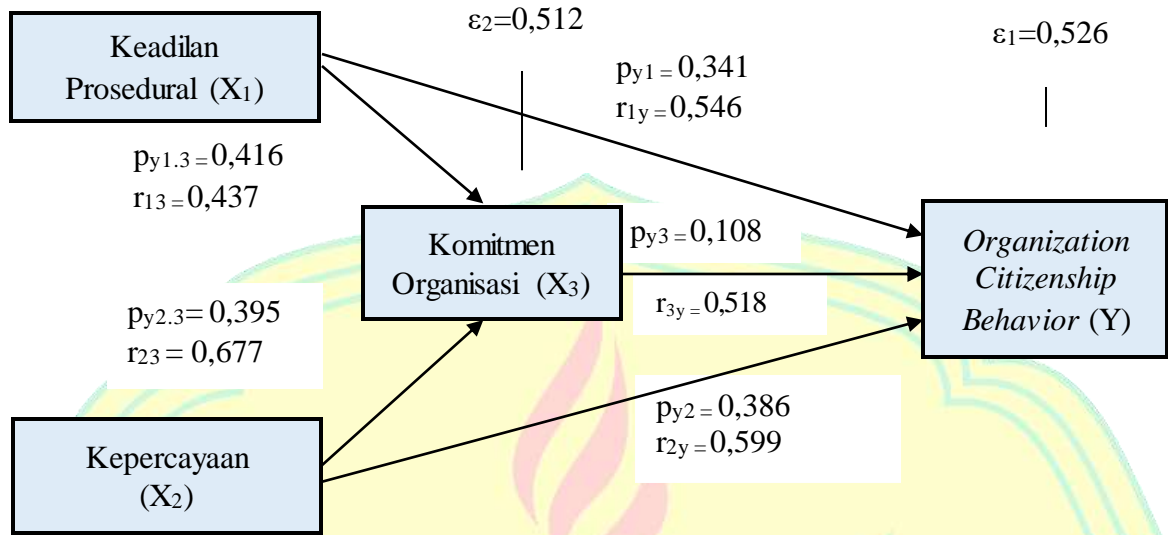
Hasil Penelitian

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi 0,546 dan koefisien jalur sebesar 0,341. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 6,592 > t_{tabel} = 2,341$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Pengaruh kepercayaan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan koefisien korelasi 0,599 dan koefisien jalur sebesar 0,386. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 6,116 > t_{tabel} = 2,341$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap

organizational citizenship behavior dengan koefisien korelasi 0,518 dan koefisien jalur sebesar 0,108. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 1,694 > t_{tabel} = 1,651$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur signifikan. Pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasi dengan koefisien korelasi 0,437 dan koefisien jalur sebesar 0,191. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 3,866 > t_{tabel} = 2,341$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur signifikan. Pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien korelasi 0,677 dan koefisien jalur sebesar 0,598. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 11,320 > t_{tabel} = 2,341$. Hasil ini menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dikemukakan hasil penelitian yaitu: (1) keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (2) kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (3) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap *organizational citizenship behavior*; (4) keadilan prosedural berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (5) kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Keadilan prosedural yang baik, kepercayaan yang tinggi, dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan *organizational citizenship behavior* guru swasta di kabupateb Bekasi.



Secara struktural diagram hasil penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
Promotor	Co-Promotor	
		
Prof. Dr. Neti Kamati, M.Pd Tanggal: 24-12-2021	Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, M.M.M.Pd Tanggal: 21-12-2021	
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S. M.Bus. (Ketua) ¹		03-01-2022
Dr. Suryadi (Sekretaris) ²		26-12-2021
Nama : Melah Rusdiana	No. Registrasi : 7617140376	
Program Studi : Manajemen Pendidikan		
Tgl. Lulus :		

¹Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta²Koordinator Prodi S3 Manajemen Pendidikan

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP			
No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwanti, E.S., M.Bus. (Ketua)		03/01/2022
2.	Dr. Suryadi (Koordinator Prodi)		26 / 2021 / 12
3.	Prof. Dr. Neni Kamati, M.Pd (Promotor)		24 / - 2021 / 12
4.	Prof. Dr. H. Thumrin Abdullah, M.M.M.Pd (Co-Promotor)		21 / 21. / 12
5.	Prof. Dr. Bedjo Sujatno, M.Pd (Penguji)		21 / - 2021 / 12
6.	Dr. Masduki Ahmad, SH, MM (Penguji)		21 / 21 / 12
7.	Prof. Dr. Mienahan Tampubolon, MM (Penguji Luar)		23 / 2021 / 12
Nama : Melah Rusdiana			
Nomor Registrasi : 7617140376			

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP				
No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S. M.Bus (Ketua)	Agar diintegrasikan temuan dengan literatur yang digunakan	Abstrak	
2.	Dr. Suryadi (Koordinator Prodi)	Di pertajam lagi variabel komitmen organisasi dengan indikator komitmen berkelanjutan	Bab 2	
3.	Prof. Dr. Neti Karnati, MPd (Promotor)	Revisi teknik penulisan dan saran dari penguji		
4.	Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, M.M.MPd (Co-Promotor)	Dapat dilanjutkan ke ujian berikutnya		
5.	Prof. Dr. Bedjo Sujanto, MPd (Penguji)	Perbaiki saran untuk kebaikn sekolah dan guru	Bab 5	
6.	Dr. Masduki Ahmad, SH. MM (Penguji)	Latar belakang agar ditambahkan data terkait Variabel Y, jangan hanya mengandalkan wawancara seseorang narasumber	Bab 1 Halaman 1	
7.	Prof. Dr. Manahan Tampubolon, MM (Penguji Luar)	Hipotesis dan teknis pengujian disesuaikan	23/12/21	
Judul Disertasi : PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEPERCAYAAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANISASI CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU SMA SWASTA DI KABUPATEN BEKASI				
Nama : Melah Rusdiana No. Registrasi : 7617140376				

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya buat sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri serta adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, Februari 2021

MELAH RUSDIANA



The image shows an official stamp of Universitas Negeri Jakarta (UNJ) with the text 'UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA' and 'METTA TAMARA' visible. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MELAH RUSDIANA
NIM : 7617140376
Fakultas/Prodi : Pascasarjana / S3 Manajemen Pendidikan
Alamat email : melahrusdiana77@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL, KEPERCAYAAN, DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR GURU

SMA SWASTA DI KABUPATEN BEKASI

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 28 Januari 2022

Penulis

(Melah Rusdiana)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas segala rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan dari Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ucapan terima kasih yang mendalam, penulis haturkan kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah berkontribusi dalam penulisan disertasi ini. Penulis menyadari disertasi ini tersusun atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

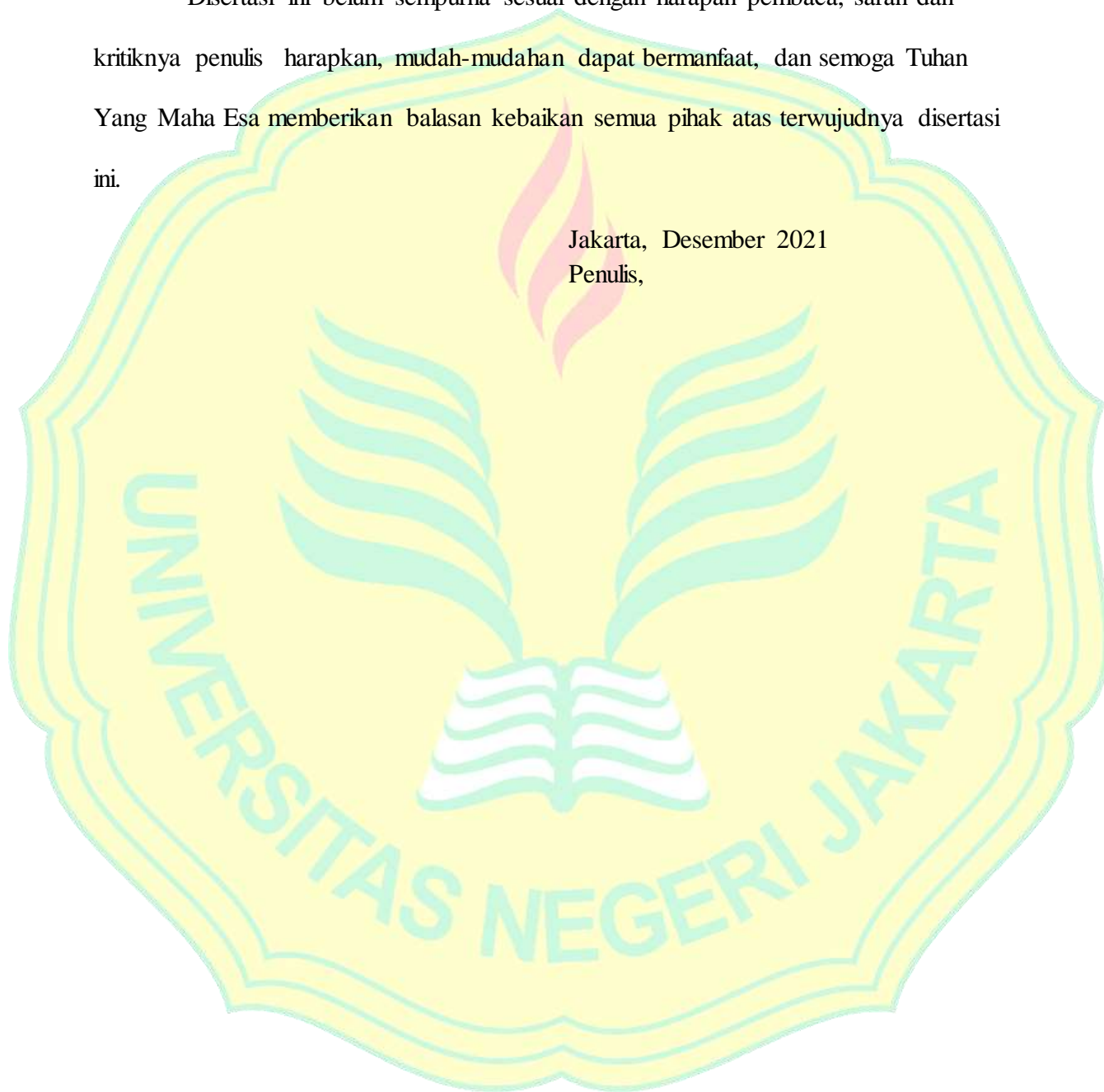
1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Suryadi selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan dan sebagai kopromotor yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Neti Karnati, M.Pd, sebagai Promotor yang selalu memberikan semangat, motivasi dan mengarahkan penulis sehingga disertasi ini dapat di selesaikan.
5. Prof. Dr. Thamrin Abdullah, MM, M.Pd, sebagai Kopromotor yang selalu memberikan semangat, motivasi dan mengarahkan penulis sehingga disertasi ini dapat di selesaikan.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta yang telah berbagi ilmu kepada penulis.
7. Kepala Sekolah SMA Swasta di Kabupaten Bekasi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

8. Rekan-rekan, para sahabat khususnya jurusan Manajemen Pendidikan yang senantiasa menjadi teman diskusi, dan memberi semangat dalam penyelesaian disertasi ini.

Disertasi ini belum sempurna sesuai dengan harapan pembaca, saran dan kritiknya penulis harapkan, mudah-mudahan dapat bermanfaat, dan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan kebaikan semua pihak atas terwujudnya disertasi ini.

Jakarta, Desember 2021

Penulis,



DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	
ABSTRAK	i
RINGKASAN	iii
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN	vii
LEMBAR PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Hasil Penelitian	11
BAB. II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	13
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
2. Keadilan Prosedural	22
3. Kepercayaan	27
4. Komitmen Organisasi	35
B. Hasil Penelitian yang Relevan	44
C. Kerangka Teoretik	48
1. Keadilan Prosedural dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	48
2. Kepercayaan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	49
3. Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	51
4. Keadilan Prosedural dan Komitmen Organisasi	52
5. Kepercayaan dan Komitmen Organisasi	53
D. Hipotesis Penelitian	54
BAB. III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
C. Metode Penelitian	56
D. Populasi dan Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	59
a. Definisi Konseptual	59
b. Definisi Operasional.....	59
c. Kisi-kisi Instrumen.....	60
d. Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	61
2. Keadilan Prosedural.....	63

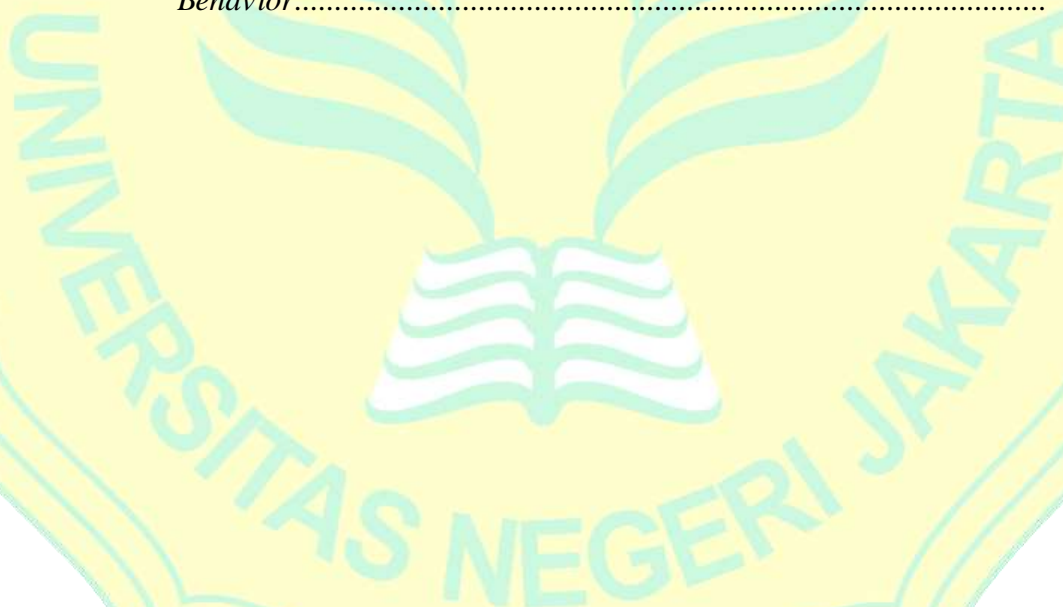
a.	Definisi Konseptual	63
b.	Definisi Operasional	63
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	63
d.	Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas.....	64
3.	Kepercayaan	66
a.	Definisi Konseptual	66
b.	Definisi Operasional	66
c.	Kisi-kisi Instrumen	66
d.	Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	67
4.	Komitmen Organisasi	68
a.	Definisi Konseptual	68
b.	Definisi Operasional	68
c.	Kisi-Kisi Instrumen	69
d.	Uji Validitas dan Perhitungan Reliabilitas	69
F.	Teknik Analisis Data	71
G.	Hipotesis Statistik	71
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Data Penelitian.....	73
1.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	73
2.	Keadilan Prosedural	77
3.	Kepercayaan.....	81
4.	Komitmen Organisasi	85
B.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	89
C.	Pengujian Model Struktur	99
D.	Pengujian Hipotesis	113
1.	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	113
2.	Pengaruh Kepercayaan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	114
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	115
4.	Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen Organisasi	115
5.	Pengaruh Kepercayaan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui Komitmen Organisasi	116
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	118
F.	Keterbatasan Penelitian	123
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	125
B.	Implikasi	127
C.	Rekomendasi	133
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	143
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	335

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-Kisi Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Keadilan Prosedural	64
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan	67
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.1	Distribusi Data Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	74
Tabel 4.2	Data Sebaran Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Per Indikator	75
Tabel 4.3	Distribusi Data Variabel Keadilan Prosedural	78
Tabel 4.4	Data Sebaran Variabel Keadilan Prosedural Per Indikator	81
Tabel 4.5	Distribusi Data Variabel Kepercayaan	82
Tabel 4.6	Data Sebaran Variabel Kepercayaan Per Indikator	84
Tabel 4.7	Distribusi Data Variabel Komitmen Organisasi	86
Tabel 4.8	Data Sebaran Variabel Komitmen Organisasi Per Indikator	87
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Normalitas.....	92
Tabel 4.10	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 49,678 + 0,649 X_1$	93
Tabel 4.11	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 44,350 + 0,683 X_2$	95
Tabel 4.12	Tabel ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{Y} = 61,448 + 0,541 X_3$	97
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Uji Linearitas	98
Tabel 4.14	Ringkasan Hasil Uji Signifikansi	99
Tabel 4.15	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Antar Variabel dan Uji Signifikansi	99
Tabel 4.16	Koefisien Korelasi antar Variabel Penelitian.....	100
Tabel 4.17	Koefisien Jalur Substruktur 1	101
Tabel 4.18	Pengujian Hipotesis Keempat	102
Tabel 4.19	Pengujian Hipotesis Kelima	103
Tabel 4.20	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Jalur	103
Tabel 4.21	Koefisien Jalur Indikator Keadilan Prosedural terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	105
Tabel 4.22	Koefisien Jalur Indikator Pengaruh Kepercayaan terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	106
Tabel 4.23	Koefisien Jalur Indikator Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>	108
Tabel 4.24	Koefisien Jalur Indikator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Organisasi	109
Tabel 4.25	Koefisien Jalur Indikator Pengaruh Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi	110
Tabel 4.26	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	117

DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar 3.1	Konstelasi Penelitian.....	57
Gambar 4.1	Grafik Histogram Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	75
Gambar 4.2	Diagram Rata-rata Skor dan Persentase Skor Perindikator Untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	77
Gambar 4.3	Grafik Histogram Variabel Keadilan Prosedural	79
Gambar 4.4	Diagram Rata-rata Skor dan Persentase Skor Perindikator Untuk Variabel Keadilan Prosedural	81
Gambar 4.5	Grafik Histogram Variabel Kepercayaan	83
Gambar 4.6	Diagram Rata-rata Skor dan Persentase Skor Perindikator Untuk Variabel Kepercayaan	85
Gambar 4.7	Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi	87
Gambar 4.8	Diagram Rata-rata Skor dan Persentase Skor Perindikator Untuk Variabel Komitmen Organisasi	89
Gambar 4.9	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 49,678 + 0,649 X_1$	94
Gambar 4.10	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 44,350 + 0,683 X_2$	96
Gambar 4.11	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 61,448 + 0,541 X_3$	98
Gambar 4.12	Model Substruktur 1	101
Gambar 4.13	Diagram Jalur Kausal Pengaruh Keadilan Prosedural, Kepercayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	104



DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1	Instrumen Penelitian	143
Lampiran 2	Hasil Uji coba	157
Lampiran 3	Kisi-Kisi Instrumen (Sesudah Uji coba)	182
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian.....	195
Lampiran 5	Uji Normalitas.....	218
Lampiran 6	Perhitungan Koefisien Korelasi Dalam Model Struktural	278
Lampiran 7	Pengujian Hipotesis.....	328

