

**PENINGKATAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR
MELALUI ORGANIZATIONAL JUSTICE SERTA JOB SATISFACTION
(UKM Batik di Kab. Grobogan)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhamad Syahrul Hidayat

30401700143

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENINGKATAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI
ORGANIZATIONAL JUSTICE SERTA *JOB SATISFACTION***

(UKM Batik di Kab. Grobogan)

Disusun Oleh :

Muhamad Syahrul Hidayat

30401700143

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 1 Agustus 2021

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM.

NIK. 220491024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENINGKATAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SERTA *JOB SATISFACTION*

(UKM Batik di Kab. Grobogan)

Disusun Oleh:

Muhamad Syahrul Hidayat
30401700143

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 6 Agustus 2021

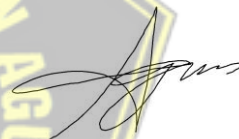
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM.
NIK. 220491024

Dosen Penguji I



Drs. Agus Wachjutomo, M.Si
NIK. 210487015

Dosen Penguji II

Digitally signed by Abdul Hakim
DN: cn=Abdul Hakim, o, ou,
email=abdulhakim@unissula.ac. id, c=US
Date: 2021.08.11 21:05:41
+0700

Dr. H. Abdul Hakim, SE., M.Si
NIK. 210487014

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada tanggal 16 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM.

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Syahrul Hidayat
NIM : 30401700143
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “PENINGKATAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI ORGANIZATIONAL JUSTICE SERTA JOB SATISFACTION (UKM Batik di Kab. Grobogan)” dan diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Agustus 2021 adalah hasil karya tulis saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari tulisan orang lain yang saya pakai, salin, atau dengan cara mengambil atau meniru kalimat dan simbol yang menyatakan pendapat, gagasan, atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

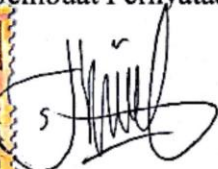
Saya bersedia untuk menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan meniru ataupun menyalin tulisan orang lain seperti seolah-olah tulisan atau karya saya sendiri. Saya juga bersedia apabila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Dosen Pembimbing



Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM.
NIK. 220491024

Yang Membuat Pernyataan



Muhamad Syahrul Hidayat
NIM. 30401700143

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim perempuan

(Hadist Ibnu Abdil Barr)

Saat seseorang telah meninggal, terputus semua amalnya kecuali tiga hal Yaitu sedekah jariyyah, anak yang shalih sholihah dan ilmu yang bermanfaat

(Hadist Riwayat Muslim)

PERSEMBAHAN

Pertama,

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yang sangat saya cintai dan sayangi, mereka telah membesarkan dan mendidik pribadi saya dari lahir sampai sekarang ini dan akan selamanya, mereka juga selalu bekerja keras pantang menyerah demi masa depan saya, serta tiada henti untuk selalu mendoakan saya, sehingga saya mampu bersemangat dalam menyelesaikan dan menggapai semua sampai sekarang ini.

Kedua,

Kepada seluruh keluarga besar, kerabat, dosen, guru, ustadz dan semuanya yang telah memberikan ilmu dan mengajari hingga sekarang ini saya telah mampu mencapai apa yang menjadi harapan pribadi saya

Ketiga,

Seluruh sahabat, teman-teman dalam lingkungan hidup saya yang sama-sama berjuang saling membantu, memberi semangat dan doa hingga sampai sekarang ini.

KATA PENGANTAR

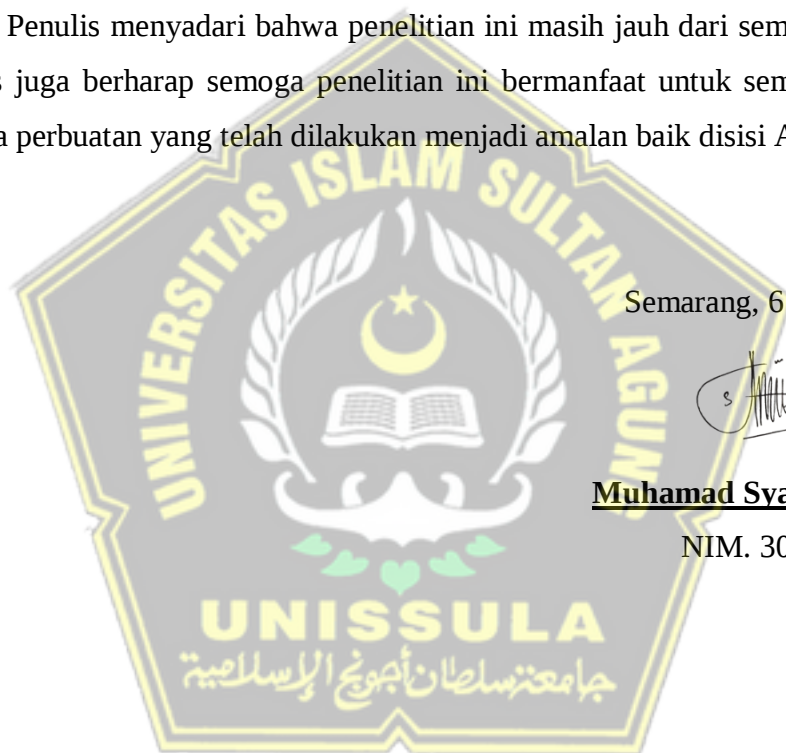
Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENINGKATAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SERTA *JOB SATISFACTION* (UKM Batik di Kab. Grobogan)” telah terselesaikan dengan baik dan lancar.

Penulisan proposal usulan penelitian skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan sebagai Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak menerima arahan, bimbingan, dukungan, motivasi serta do’a dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan haturkan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Sitty Yuwalliatin, MM selaku dosen pembimbing yang telah menyempatkan waktu memberikan bimbingan, motivasi serta arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Drs. Agus Wachyutomo, M.Si. dan Dr. H. Abdul Hakim, SE., M.Si. selaku dosen penguji yang senantiasa memberikan usulan dan pengarahan pada penelitian ini.
3. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si., Ph.d selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Seluruh Dosen dan Staf karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu dan pengalaman di perkuliahan.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak H. Budiman Abdul Haris (Alm) dan Ibu Hj. Siti Muayati yang selalu mendukung, mendoakan, membimbing dan memberikan kasih sayang kepada penulis.

7. Teman senasib dan seperjuangan Atthar, Yoga, Vicky, Rifqi, Syadzili, Anggit, Wildan, Ivonila, Tiwi, Yola, Laila, Wiliam, Nugroho dan lain-lain yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu, yang selama perkuliahan telah membantu dan memberikan dukungan pada penulis.
8. Seluruh teman-teman angkatan 2017 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, UKIM Garuda dan Orda IMG di Universitas Islam Sultan Agung.
9. Semua pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan penelitian skripsi.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, namun penulis juga berharap semoga penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak dan semoga perbuatan yang telah dilakukan menjadi amalan baik disisi Allah SWT.



Semarang, 6 Agustus 2021

Muhamad Syahrul Hidayat

NIM. 30401700143

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu : Pertama, mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *job satisfaction*. Kedua, mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior*. Ketiga mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *organization citizenship behavior*. Keempat, mengetahui *job satisfaction* sebagai mediasi antara *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior*. Semua pengaruh antar variabel di atas telah diuji yang dilakukan pada UKM batik di Kabupaten Grobogan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan media pengumpulan data kuesioner untuk mengungkap data *organizational justice*, *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior*, serta teknik penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa *organizational justice* dan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior*, dan *job satisfaction* mampu menjadi mediasi atau variabel intervening untuk *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior*.

Kata kunci : *Organizational Justice, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior*

ABSTRACT

This study aims to determine, namely: First, to determine the effect of organizational justice on job satisfaction. Second, knowing the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior. Third, knowing the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior. Fourth, knowing job satisfaction as a mediation between organizational justice and organizational citizenship behavior. All the effects between the variables above have been tested on batik SMEs in Grobogan Regency.

The research method used is descriptive research through a quantitative approach using questionnaire data collection media to reveal organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior data, and the research technique used is multiple linear regression analysis.

The results obtained indicate that organizational justice and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, and job satisfaction can be a mediating or intervening variable for organizational justice on organizational citizenship behavior.

Keyword : *Organizational Justice, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Praktis	7
1.4.2 Manfaat Teoritis	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Organizational Justice</i>	9
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	11
2.1.3 <i>Organization Citizenship Behavior</i>	12
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	14
2.2.1 Hubungan Antara <i>Organizational Justice</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	14
2.2.2 Hubungan Antara <i>Organizational Justice</i> dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	15
2.2.3 Hubungan Antara <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Organization Citizenship Behavior</i>	16
2.3 Hipotesis	16
2.4 Model Empirik	17
2.4.1 <i>Organizational Justice</i> (X)	18
2.4.2 <i>Job Satisfaction</i> (Z)	18
2.4.3 <i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y).....	18
BAB III MODEL PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Populasi dan Sampel.....	19
3.2.1 Populasi.....	19
3.2.2 Sampel	20
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Data Primer	22
3.3.2 Data Sekunder	22
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel	24

3.6	Deskripsi Variabel	25
3.7	Teknik Analisis Data	25
3.7.1	Uji Instrumen	25
3.7.1.1	Uji validitas	25
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	26
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	27
3.7.2.1	Uji Normalitas	28
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	28
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas	28
3.7.2.4	Uji Autokorelasi	29
3.7.3	Analisa Jalur.....	30
3.7.3.1	Persamaan Regresi.....	30
3.7.3.2	Uji t.....	30
3.7.3.3	Uji F.....	31
3.7.3.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.7.4	Uji Sobel Test.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		36
4.1	Hasil Penelitian	36
4.1.1	Karakteristik Responden.....	36
4.1.1.1	Tempat Bekerja	37
4.1.1.2	Jenis Kelamin	38
4.1.1.3	Usia	38
4.1.1.4	Pendidikan.....	39
4.1.1.5	Lama Bekerja	40
4.1.2	Deskripsi Variabel.....	41
4.1.2.1	<i>Organizational Justice</i> (X).....	42
4.1.2.2	<i>Job Satisfaction</i> (Z)	43
4.1.2.3	<i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y).....	44

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	45
4.1.3.1 Uji Validitas	45
4.1.3.2 Uji Reabilitas	46
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	47
4.1.4.1 Uji Normalitas	47
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas.....	49
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.1.4.4 Uji Autokorelasi	50
4.1.5 Analisis Jalur.....	51
4.1.5.1 Persamaan Regresi.....	51
4.1.5.2 Uji Koefisien Deteminasi (R^2)	53
4.1.5.3 Uji t.....	54
4.1.5.4 Uji F	56
4.1.5.5 Uji Sobel Test.....	57
4.2 Pembahasan.....	58
4.2.1 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	58
4.2.2 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Organization</i> <i>Citizenship Behavior</i>	59
4.2.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organization</i> <i>Citizenship</i> <i>Behavior</i>	61
4.2.4 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Organization</i> <i>Citizenshup Behavior</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i>	62
 BAB V PENUTUP	 64
5.1 Simpulan	64
5.2 Saran	65
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	67

DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar Jumlah Karyawan UKM Batik Tahun 2018-2020	20
Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator	24
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat UKM Batik.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Pendidikan	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.....	40
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Organizational Justice	42
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Job Satisfaction	43
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Organization Citizenship Behavior	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Persamaan Regresi 1.....	51
Tabel 4. 15 Hasil Uji Persamaan Regresi 2.....	52
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	54
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Model Empirik	17
Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis)	33
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel Test.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	72
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	76
Lampiran 3 Analisis Deskriptif	85
Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian	86
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	90
Lampiran 6 Uji Analisa Jalur	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) masa kini terus mengalami pertumbuhan cukup bagus. Usaha kecil menengah ini mampu menjadi penopang ekonomi dalam negeri, karena dapat membantu pada pertumbuhan ekonomi di tengah masyarakat. Kemandirian pelaku bisnis UKM diharapkan bisa menurunkan angka pengangguran, jika fakta yang terjadi di negara ini lowongan pekerjaan jumlahnya semakin terbatas dan jumlah tenaga kerja banyak yang berkesempatan mendapat pekerjaan terus bertambah. Saat ini UKM telah memberi kontribusi besar pada pendapatan ekonomi lokal dan pendapatan nasional. Secara umum UKM pada umumnya perekonomian Indonesia memiliki aktor sebagai pembantu perkembangan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat, penyedia lapangan kerja, pasar yang baru diciptakan dan menjadi sumber keutamaan inovasi juga kreasi. Oleh karena itu, pengelolaan usaha kecil menengah perlu dilakukan dengan terstruktur dan berkelanjutan untuk arah peningkatan produktifitas dan daya saing, serta dapat terus menumbuhkan pelaku bisnis baru yang kuat.

Berbagai produk macam jenis yang diciptakan oleh pelaku bisnis dengan para UKM ini memiliki produk bermacam-macam dan berkualitas bagus, sehingga mampu menarik minat konsumen dan menjadi pendorong perkembangan ekonomi. Salah satunya yang saat ini menjadi komoditas yang sedang berkembang pesat dan mampu menjadi trend model bagi semua kalangan yaitu

batik. Batik yang telah dikukuhkan menjadi salah satu warisan atau Iconic Indonesia oleh UNESCO ditetapkan tanggal, 2 Oktober 2009 sebagai peninggalan dunia, sudah selayaknya batik ini harus dijaga dan dilestarikan. Salah satu daerah yang terus melestarikan batik adalah di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah, berlandaskan pendataan dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kab. Grobogan (Diskop dan UKM) terdapat belasan unit usaha kerajinan batik yang tersebar di berbagai desa. Supaya menghasilkan produk yang berkualitas, maka dalam produksi batik terdapat banyak proses dan langkah yang perlu dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan juga banyak tenaga kerja untuk menjalankan industri UKM batik.

Setiap organisasi perusahaan termasuk usaha kecil menengah dengan beroperasi sepenuhnya maka sumber daya tersedia diperuntukkan menciptakan produk hingga dapat dipasarkan. Hal ini, dalam pengelolaan sumber daya dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia dan keahlian teknologis serta sistem (Simamora, 2004). Mengingat sumber daya yang dimiliki bersifat tercukupi, jadi organisasi perlu ditekankan agar mampu memanfaatkan serta digunakan secara optimal untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau UKM. Salah satu dimensi yang berperan paling berpengaruh dalam dinamika kehidupan organisasi yaitu pada dimensi sumber daya manusia. Sabran (2009) menjelaskan bahwa sikap strategis dalam dimensi sumber daya manusia yaitu mengembangkan perilaku *organization citizenship* karyawan dalam organisasi. OCB masih dipandang sebagai perilaku yang umum dan bersifat diskresioner, dimana kecil kemungkinan untuk diberi

penghargaan secara formal atau eksplisit dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih besar dari *organization citizenship behavior* dengan memeriksa proses yang memfasilitasi atas kegiatan tersebut. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan peningkatan terhadap *organization citizenship behavior* adalah *organizational justice* dan *job satisfaction*. Apabila semua faktor itu telah berpartisipasi baik dan sesuai harapan, maka *organization citizenship behavior* (OCB) bisa berjalan dengan baik.

Mengingat bahwa OCB bersifat apa adanya dan hal tersebut tidak terlalu diukur menggunakan operasional reword yang simple dari organisasi (Luthans, 2011). *Organizational citizenship behavior* yaitu melakukan apa yang telah dinormalisasi pada organisasi (Krietner dan Kinicki, 2004). Karena dunia kerja yang bersifat dinamis saat ini, fleksibilitas karyawan menjadi hal yang penting, karena pekerjaan semakin sering dilakukan oleh tim. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia mengerjakan tugas yang tidak tertera dalam job deskripsi pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) Kenyataan menunjukkan bahwa asosiasi yang memiliki pekerja yang memiliki OCB besar akan lebih memilih eksekusi daripada asosiasi yang berbeda. Sebab itu, perilaku *organization citizenship behavior* diperlukan pada sebuah industri UKM batik yang nantinya jika sudah tertanam perilaku OCB diharapkan mampu memenuhi standar UKM batik dan mampu memenuhi harapan konsumen batik dengan kualitas yang terjamin bagus. Tentu ini akan memberi dampak baik pada kemajuan industri UKM batik dimasa mendatang. Dengan hal ini, peneliti tertarik

untuk memahami variabel yang mendukung untuk tercapainya OCB yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*).

Job satisfaction dalam Aset manusia para eksekutif merupakan instrumen yang penting, karena secara langsung atau implisit akan mempengaruhi kemanfaatan kerja. Ostroff (2001) menyatakan bahwa asosiasi yang memiliki perwakilan yang lebih terpenuhi secara umum akan lebih kuat daripada asosiasi yang memiliki pekerja yang kurang terpenuhi. Kepuasan kerja juga termasuk dalam penentu penting untuk menganalisis keterlibatan karyawan terhadap pertumbuhan organisasi keseluruhan (wallace & chernatory, 2009). Perhatian utama untuk mempelajari *job satisfaction* pada karyawan adalah puas atau tidaknya yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika terdapat kecocokan antara asumsi buruh dan kenyataan di lingkungan kerja (Hasibuan (2005)). Pemenuhan pekerjaan penting untuk penelitian karena mempengaruhi efek samping dari suatu tugas. Jika perwakilan memiliki pemenuhan pekerjaan yang baik, itu akan berdampak positif pada peningkatan dan kualitas produk perusahaan, sebaliknya jika karyawan kepuasan kerjanya rendah maka akan memberi dampak negatif terhadap perkembangan perusahaan. Salah satu yang menjadi karyawan puas adalah tentang keadilan yang dijalankan oleh organisasi, oleh karena itu variabel lain yang mampu mempengaruhi terhadap *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior* yaitu *organizational justice*.

Organizational justice diartikan sebagai persepsi atau pola pikir pekerja tentang perlakuan yang wajar dalam asosiasi, misalnya, terlepas dari apakah

perwakilan diberi upah yang layak dalam bentuk barang untuk komitmen mereka dan apakah pekerja ditangani secara prosedural dan relasional (Greenberg, 1990). Sementara itu Folger & Cropanzo (dalam Jackson, 2019) menyatakan Ekuitas dalam pengaturan otoritatif adalah keajaiban abstrak yang bergantung pada penegasan tunggal. Penilaian yang dihasilkan dengan menggunakan pandangan setiap individu dikumpulkan kembali dan diterapkan saat membangun mentalitas di tempat kerja. Perlakuan yang adil oleh organisasi atau perusahaan menjurus pada komunikasi sosial yang hebat dan kelangsungan hidup umumnya hirarkis. Kesopanan dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan mentalitas pekerja, kewajaran adalah perkembangan multi-dimensi yang berkembang dari bagaimana perwakilan dibayar dan bagaimana perwakilan diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka..

Penelitian oleh (Bateman and Organ, 1983; Smith, Organ, and Near, 1983; Motowidlo, Packard, and Manning, 1986; Puffer, 1987 dan Organ and Konovsky, 1989) ada hubungan penting antara pemenuhan pekerjaan dan perilaku OCB, sedangkan penelitian menurut (Achmad Sani, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan prestasi kerja. Berdasarkan gap yang ada, maka perlu untuk menganalisa dan memahami tentang perbedaan tersebut. Penempatan *job satisfaction* di penelitian ini selain menjadi variabel independen juga berperan sebagai mediasi antara *organization justice* terhadap *organizational citizenship behavior*. Terdapat data yang peneliti terima dari Dinas Lingkungan Hidup dan UKM (Diskop dan UKM) Kab. Grobogan bahwa dari kemajuan waktu terus mengalami kenaikan pada jumlah karyawan yang bekerja,

pada tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan rata-rata sebesar tujuh orang karyawan disetiap UKM batik. Dengan bertambahnya karyawan di UKM batik, artinya usaha produksi batik terus meningkat meskipun saat ini ada pandemi yang menghancurkan sektor ekonomi, tetapi UKM batik mampu bertahan dan menjaga kondisi internal karyawan tetap mendapatkan keadilan yang sesuai sehingga karyawan tidak terbebani dan merasa puas terhadap kerjanya. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang, fenomena dan riset gap di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul peningkatan *organization citizenship behavior* melalui *organizational justice* serta *job satisfaction* pada UKM batik di Kabupaten Grobogan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan riset gap yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Peran *Organization Justice* Serta *Job Satisfaction* Terhadap Peningkatan *Organization Citizenship Behavior*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction* ?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* ?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior* ?

4. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Job Satisfaction* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Job Satisfaction*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan dalam referensi dan sebagai pengembangan suatu penelitian, sehingga dapat dijadikan sumber rujukan untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan pada semua pihak yang bergelut dalam industri batik di Kab. Grobogan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, informasi dan menjadi panduan bagi penulis untuk perkembangan ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior*.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian berupa *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior* dari beberapa variabel masing-masing menggambarkan definisi, penanda, pemeriksaan dan teori masa lalu. Kemudian, pada saat itu hubungan antara spekulasi yang diajukan dalam pengujian akan membingkai model eksplorasi yang tepat.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Organizational Justice*

Keadilan organisasi atau *organizational justice* merupakan ide yang mengungkapkan pandangan perwakilan atau individu dalam asosiasi sehubungan dengan mereka ditangani secara wajar, sopan, dan serupa sesuai dengan pedoman kerja yang diharapkan di lingkungan kerja dan apa arti perbedaan yang muncul untuk hasil hierarkis. Menurut Robbins dan Judge (2015) keadilan organisasi adalah pandangan umum tentang apa yang adil di tempat kerja, yaitu sejauh mana karyawan memiliki keyakinan pada hasil yang didapat dan cara organisasi yang ditangani dengan sungguh-sungguh secara adil sesuai dengan standar etika dan moral yang baik. Sedangkan keadilan organisasi menurut Al-Zu'bi (2010) yaitu sarana dimana karyawan menentukan apakah ditangani dengan sungguh-sungguh secara adil ditempat kerja dan apa arti jaminan ini untuk masalah terkait

bisnis lainnya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi (Organizational Justice) adalah persepsi yang timbul dalam diri mengenai perlakuan secara adil, wajar dan sesuai dengan pedoman dalam pekerjaan.

Pemda dari Jackson (2019) persepsi sehubungan dengan sangat menarik pada eksekusi hierarkis. Kelelahan yang dirasakan oleh buruh secara keseluruhan akan menimbulkan praktek-praktek yang disesalkan seperti rendahnya minat dengan rendahnya partisipasi antar rekanan, berkurangnya efisiensi dan kualitas kerja yang tidak berdaya. Perwakilan yang merasa berakal dalam pergaulan dapat digambarkan dengan sikap nyali dan pola pikir untuk membantu perkumpulan (Bligh & Carsten dalam Jackson, 2019). Keadilan organisasi juga berkaitan dengan kebiasaan, dimana delegasi menentukan apakah karyawan ditangani secara baik dalam pekerjaan dan bisa mempengaruhi pada variabel terkait bisnis yang berjalan. Selain itu Moorman (2009) melaporkan bahwa keadilan organisasi digunakan untuk menunjukkan kapasitas kesetaraan karena berdampak langsung pada pelaksanaan pekerja, memenuhi tindakan karyawan dalam pekerjaan dan bagaimana persoalan ini mampu berpengaruh pada profesional dalam bekerja.

Yang menjadi indikator dari *organizational justice* atau keadilan organisasi menurut Dyna & Graha (2005), Carlis (2011) sebagai berikut;

- Keadilan yang berkaitan dengan kewajaeen alokasi sumber daya
- Keadilan dalam proses pengambilan keputusan
- Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi

2.1.2 *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja bisa dimaknai sebagai keadaan gairah yang menyenangkan atas pekerjaan, karena hasil dari penilaian yang menyebabkan karyawan mencapai nilai pekerjaan mereka juga merupakan kebutuhan utama serta membantu dalam menentukan seberapa jauh seseorang suka terhadap pekerjaannya. Karyawan akan menawarkan jenis bantuan yang tulus dengan sepenuh hatinya kepada organisasi bergantung pada bagaimana perasaan pekerja tersebut terhadap pekerjaannya, kolaborator dan supervisor. Sentimen dan kepuasan karyawan mempengaruhi kemajuan desain pola komunikasi yang rutin. Kepuasan dan mentalitas pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan perilaku dan reaksi mereka terhadap pekerjaan serta dengan Perilaku reaksi ini dapat dicapai secara memadai dalam organisasi (Handoko, 2000).

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah efek lanjutan dari pandangan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap signifikan. Seseorang yang tingkat kepuasan yang tidak dapat disangkal, menggambarkan sikap perspektif terhadap pekerjaan. Lagipula, Seseorang yang kecewa dengan pekerjaannya menunjukkan mentalitas negatif terhadap pekerjaan Crossman dan Bassem (2003). Peneliti menjelaskan bahwa kepuasan kerja dianggap penting karena ada anggapan yang menjelaskan bahwa pemenuhan pekerjaan yang lebih tinggi mendorong pelaksanaan kerja yang lebih tinggi Byongook Moon, Brown, & Yang (2011). Oleh karena itu, kepuasan kerja tercipta dari beragam porsi pekerjaan untuk specimen, upah, peluang pengembangan, eksekutif dan kolaborator (Invencevich & Matteson, 2005) dan (Toposky 2000).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) ialah perasaan bangga dan puas dalam diri seseorang atas pencapaian terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan.

Pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu perkumpulan memiliki segudang kebutuhan, prasyarat, keinginan dan pengalaman masa lalu yang mengkonsolidasikan dan menyusun suatu asumsi yang dapat diandalkan untuk dipuaskan di lingkungan kerja.. Terdapat hasil yang menunjukkan ikatan yang nyaman kepuasan kerja dengan prestasi karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasa terpuisi dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih khawatir dengan sifat pekerjaan mereka atas kerjanya serta memiliki standar konsistensi yang tinggi dan sebagian besar akan lebih produktif. Dalam pengukuran kepuasan kerja terdapat indikator yang digunakan sebagai acuan puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja Luthans (2004) antara lain yaitu;

- Pekerjaan itu sendiri
- Kesesuaian bekerja dengan kepribadian
- Upah dan promosi
- Sikap rekan kerja, supervisor dan pemberi kerja
- Kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif

2.1.3 Organization Citizenship Behavior

Organization citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku organisasi yang merefleksikan diri karyawan yang bersungguh-sungguh dan kooperatif, tetapi secara tidak langsung bisa dilihat dalam suatu sistem pekerjaan

yang resmi. OCB adalah keinginan untuk membantu orang lain yang mengalai tanggung jawab yang tidak masuk akal dalam pekerjaan mereka, kesiapan untuk menukar jam kerja dan sikap sesama menghargai (Jex & Britt, 2008). Perilaku OCB sangat penting untk organisasi karena dapat meningkatkan nilai efektif dan produktif kinerja pada keryawan. Mengingat OCB baik digunakan sebagai istilah untuk membedakan representatif perilaku kayawan sehingga cenderung disebut sebagai karyawan anggota yang bagus. Menurut Luthans (2005) Alasan karakter OCB mencerminkan atribut pekerja yang menyenangkan, berguna, penuh perhatian dan sebenarnya. Sedangkan menurut Robbins (2006) adalah Perilaku yang disukai yang tidak penting untuk komitmen kerja formal, namun menjunjung tinggi prestasi kerja asosiasi yang layak. Menurut Titisari (2014) *organization citizenship behavior* memiliki keuntungan memperluas efisiensi kelompok, menghemat aset administrasi, menjadi metode memikat untuk mengatur latihan kelompok kerja, meningkatkan kapasitas otoritas dan keamanan yang stabil. Dari klarifikasi ini, cenderung dianggap bahwa perilaku kewarganegaraan hierarkis adalah perilaku pekerja yang dinamis dan kooperatif dalam bekerja tanpa adanya paksaan dalam meningkatkan produktifitas dan kemajuan organisasi.

Dalam konteks organisasi menurut Organ (2006) OCB muncul sebagai suatu tatanan kerjasama dan kesiapan daerah setempat untuk berkontribusi dan mengajukan berbagai upaya dalam kerangka kerja dan menjadi suatu kebutuhan mutlak dalam pergaulan.. OCB menjadi salah satu paradigma substansial yang akan membawa suatu organisasi dalam memperoleh daya saing strategis dalam industri. Seorang karyawan pasti akan timbul perasaan puas dan senang jika

melakukan sesuatu yang dapat berdampak baik untuk perusahaannya. OCB tidak menuntut karyawan, namun menjadi perilaku diluar kewajiban mereka melakukan pekerjaan. OCB juga merupakan perilaku dan dipercaya perilaku ini mencerminkan nilai yang hayati. Demikian pula, OCB dianggap sebagai praktik terkait bisnis yang melampaui kewajiban standar yang direkomendasikan oleh rangkaian tanggung jawab atau dibatasi dalam penilaian resmi. Hal ini juga merupakan salah satu paradigma substansial yang mungkin akan membawa organisasi memperoleh daya saing strategis dalam industri. Organ, dkk (2006) mengatakan indikator dalam *organization citizenship behavior* sebagai berikut;

- Altruisme
- Kehati-hatian
- Sportifitas
- Kesopanan
- Kebajikan kewarganegaraan

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara *Organizational Justice* dan *Job Satisfaction*

Penelitian ini melakukan studi pada dua variabel yaitu *Organizational Justice* dan *Job Satisfaction* dengan mengabaikan faktor lainnya, sehingga investigasi yang didapatkan mengungkap detail bahwa tidak ada keselamatan kerja dan keadilan administratif serta kepuasan atas pekerjaan mungkin menjadi alasan penurunan efisiensi (Imran, Majeed, dan Ayub, 2017). Variabel kepuasan kerja selain digunakan menjadi variabel independen juga sebagai mediasi atau

variabel intervening, hasil studi menunjukkan bahwa hubungan substansial soliter terjadi pada usia tengah dan pengamatan mereka terhadap kebenaran administratif. Hasil juga mengemukakan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja berhubungan optimis (Ahmadzadeh, Hadi & Hamid, Dkk, 2012).

2.2.2 Hubungan Antara *Organizational Justice* dan *Organization Citizenship Behavior*

Penelitian ini melibatkan moderator yang mampu berpengaruh pada hubungan *Organizational Justice* dan *Organization Citizenship Behavior* (Shahzad, Siddiqui dan Zakaria, 2014). Pada penelitian lain juga mengemukakan hasil lain yang menunjukkan bahwa ada hubungan substansial antara *Organizational Justice* dengan *Organization Citizenship Behavior* (Roohi dan Feizi, 2014). Asosiasi dapat lebih strategis dan berimplikasi kuat pada fungsi sumber daya manusia perusahaan jika memberikan keadilan kepada para pekerja dan memperlakukan mereka sebagaimana mestinya atau secar setara, hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para pekerja bersama perusahaan, sebab itu *Organization Citizenship Behavior* dalam diri karyawan telah menjangkau tingkatan yang lebih tinggi. Mengingat pentingnya OCB, banyak pertimbangan telah dilakukan untuk memeriksa prekursor dari praktik seacam itu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh optimis yang signifikan dari dimensi *Organizational Justice*.

2.2.3 Hubungan Antara *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior*

Organization Citizenship Behavior adalah perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung dihargai oleh sistem pemberian imbalan formal, sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya yaitu kepuasan kerja. Podsakoff dkk, (2006) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas umumnya lebih mudah memberikan kontribusi melebihi perannya atau *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan yang lain, seperti penelitian yang dilakukan oleh Murphy dkk, (2002) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship*. Penelitian oleh Blau dan Organ (1990) mengungkapkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan OCB tinggi jika mereka memiliki pertukaran sosial yang adil dengan organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan didapatkan hasil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Organizational Justice Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Job Satisfaction.

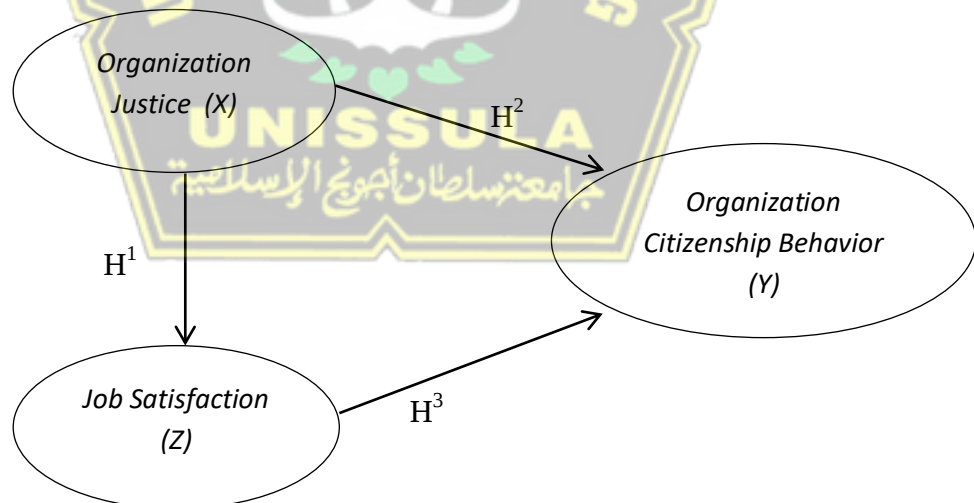
H2 : Organizational Justice Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior

H3 : Job Satisfaction Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior

H4 : Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Antara Organizational Justice Terhadap Organization Citizenship Behavior

2.4 Model Empirik

Model empirik yang penulis gunakan yaitu terdapat variabel independen dan variabel dependen yang terhubung dengan variabel intervening. Variabel independen ditandai dengan tanda X, variabel dependen adalah Y dan variabel intervening yaitu Z. Dalam model empirik tersebut penulis tertarik untuk mencari hubungan atau pengaruh antara *Organizational Justice* serta *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Maka model empirik dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut;



Gambar 2. 1. Model Empirik

2.4.1 Organizational Justice (X)

Variabel *organizational justice* dilakukan untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan pada karyawan melalui tingkat kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan. Keadilan organisasi ini meliputi sejauh mana karyawan diperlakukan adil sesuai standar etika dan moral dalam suatu organisasi.

2.4.2 Job Satisfaction (Z)

Variabel *job satisfaction* dilakukan untuk mendukung dan menunjang karyawan dalam meningkatkan perilaku kewarganegaraan (OCB). Kepuasan kerja tersebut tercipta dari beragam porsi pekerjaan untuk spesimen, upah, peluang pengembangan, kolaborator dll. Sehingga tingkat retensi karyawan tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

2.4.3 Organization Citizenship Behavior (Y)

Variabel *organization citizenship behavior* dilakukan untuk mendorong kemajuan pada perusahaan. Dengan adanya keadilan yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga peran OCB dapat berjalan maksimal secara efektif dan produktif untuk kemajuan perusahaan dan hal tersebut juga dapat menjadi pradigma substansial yang mampu membawa organisasi atau perusahaan memperoleh daya saing strategis dalam dunia industri.

BAB III

MODEL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk menunjukkan dan menganalisis tentang hubungan sebab akibat antara variabel otonom dan variabel terikat dengan memulai pengujian hipotesis. Mengingat tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Metode *explanatory reserch* yaitu metode penelitian yang diharapkan dapat mengartikan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel ke variabel lainnya (Sugiono, 2014). Adapun kausalitas variabel tersebut adalah *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan individu, peristiwa atau hal-hal yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2012). Dalam penelitian ini

populasi yang digunakan adalah para keryawan pada setiap usaha atau UKM batik di Grobogan.

Tabel 3. 1 Daftar Jumlah Karyawan UKM Batik Tahun 2018-2020

<i>No.</i>	<i>Nama UKM batik</i>	<i>Jumlah karyawan tahun 2018</i>	<i>Jumlah karyawan tahun 2019</i>	<i>Jumlah karyawan tahun 2020</i>
1.	Linda Batik	23	27	30
2.	Batik Tulis Seroja	35	41	44
3.	Elrika Batik	19	23	25
4.	Batik Berkah Usaha	21	26	32
5.	Batik Bu Endang	14	20	23
6.	Batik Tulis dan Cap Seruni	29	37	42
7.	Putri Batik	17	24	27
Jumlah		158	198	223

3.2.2 Sampel

Sampel yaitu sebagian kecil dari populasi yang akan memberikan keputusan tentang populasi (Malhotra & Birks, 2007). Metode pengambilan sampel dalam prosedur pengujian teknik *purposive sampling*, dimana dalam memilih subjek bergantung pada standar yang telah peneliti tentukan dan berdasarkan pada target penelitian, kriterianya yaitu karyawan tetap yang memiliki pengalaman masa kerja minimal satu tahun dan karyawan fungsional yang membantu dalam proses kegiatan di usaha batik (artinya semua unit populasi tidak memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian).

Berdasarkan populasi yang sedemikian luas maka untuk memberikan sampel yang akurat penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012). Dinyatakan dengan rumus sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan;

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Ne^2 = Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dalam persen (10%)

Besarnya jumlah populasi diketahui sebesar 223 orang karyawan, sehingga berdasarkan penggunaan rumus Slovin dapat dijelaskan dengan hasil sebagai berikut;

$$n = \frac{223}{1 + (223) \times 0,01}$$

$$n = \frac{223}{3,23} = 69,04 \longrightarrow n = 69$$

Berdasarkan penghitungan di atas hasilnya adalah sebesar 69 responden, maka jumlah sampel yang perlu diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden dengan teknik *purposive sampling* pada setiap UKM batik di Grobogan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai untuk penelitian ini jenis kuantitatif. Dimana data kuantitatif merupakan jenis pengolahan data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung, berupa informasi dan penjelasan yang dinyatakan dengan

bilangan atau bentuk angka (sugiono, 2010). Pada penelitian ini ada tiga variabel, antara lain *Organizational Justice* sebagai variabel independen (bebas) dan *Organization Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen (terikat) serta *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening (mediasi).

3.3.1 Data Primer

Sumber informasi data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara eksplisit dan langsung diidentifikasi dengan masalah yang sedang diperiksa (Nasution, 2009). Sumber data tersebut muncul dari responden sebagai objek penelitian untuk sarana guna mendapatkan informasi atau data. Data primer didapat dengan cara penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada responden, pada variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian, yaitu *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior*, dimana responden itu adalah para karyawan di beberapa UKM batik daerah Grobogan.

3.3.2 Data Sekunder

Sumber informasi data sekunder merupakan data berupa informasi yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti, peneliti mencari informasi melalui orang lain atau melalui arsip (Sugiono, 2005). Data sekunder didapat dari jurnal-jurnal penelitian, artikel, majalah, buku, maupun media internet. Dalam penelitian ini diperoleh data dari beberapa UKM batik di Grobogan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data informasi adalah strategi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi data sesuai dengan masalah yang diteliti. Peneliti memakai metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik memperoleh data dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2010). Kuesioner dibentuk atas dasar indikator oleh variabel-variabel dalam penelitian yaitu *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior* yang dilakukan dengan memanfaatkan pengisian penjelasan kuesioner oleh responden.

Dari penelitian ini, penghitungan indikator atau pertanyaan dalam kuesioner menggunakan 5 skala. Hal ini tergantung pada teori menurut Likert (1932) yang menyatakan bahwa skala likert menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pernyataan. Penggunaan tingkatan skala likert dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan ketentuan skor sebagai berikut;

- a. (STS) Sangat Tidak Setuju = 1
- b. (TS) Tidak Setuju = 2
- c. (CS) Cukup Setuju = 3
- d. (S) Setuju = 4
- e. (SS) Sangat Setuju = 5

3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior* dengan definisi dan indikator variabel masing-masing pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Organization Justice	Adalah persepsi yang timbul dalam diri mengenai perlakuan secara adil, wajar dan sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan.	• Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya • Keadilan dalam proses pengambilan keputusan • Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi (Dyna & Graham, 2005. Carlis, 2011)	Likert 1-5
2	Job Satisfaction	Adalah perasaan senang dan puas dalam diri seseorang atas pencapaian terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan.	• Pekerjaan itu sendiri • Kesesuaian bekerja dengan kepribadian • Upah dan promosi • Sikap rekan kerja, supervisor, pemberi kerja • Kondisi kerja yang aman dan kondusif (Luthan, 2004)	Likert 1-5
3	Organization Citizenship Behavior	Adalah perilaku karyawan yang aktif dan kooperatif dalam bekerja tanpa adanya paksaan dalam meningkatkan produktifitas dan kemajuan organisasi.	• Altruisme • Kehati-hatian • Sportifitas • Kesopanan • Kebajikan kewarganegaraan (Organ dkk, 2006)	Likert 1-5

3.6 Deskripsi Variabel

Pada penelitian ini setelah data diperoleh kemudian di proses dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Data-data yang disajikan meliputi frekuensi, proporsi dan rasio, ukuran-ukuran kecenderungan pusat maupun ukuran-ukuran variasi (Nursalam, 2008). Untuk dapat melakukan deskripsi atas variabel penelitian, maka perlu memastikan setiap indikator dalam peneltian telah dimasukan dalam program pengolahan aplikasi SPSS dan telah mempunyai keterangan untuk setiap indikator.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Dari penelitian oleh Arikunto (2002) uji instrumen dilakukan untuk memutuskan apakah instrumen yang sudah tersusun memiliki pengaruh besar atau tidak, serta sangat menuntun dan menentukan berkualitas atau tidaknya suatu penelitian. Instrumen penelitian ini untung atau ruginya itu tergantung pada tingkat ketepatan validitas dan reabilitas yang dilakukan, sehingga akan dikemukakan layak atau tidak untuk digunakan dalam perolehan data.

3.7.1.1 Uji validitas

Uji Validitas merupakan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang mempunyai makna sejauh mana ketepatan dan keakuratan suatu instrumen pada penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengngkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Rumus yang digunakan adalah *Product Momen*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi $\sum xy$ = Jumlah dari perkalian x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x $\sum y$ = Jumlah variabel y

N = Banyaknya sampel

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

Kriteria uji validitas, sebagai berikut;

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang untuk mengukur seberapa jauh hasil pengukuran yang dilakukan terus-terusan dan masih mendapatkan hasil yang sama dengan memakai alat ukur yang sama juga. Dari (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa reliabilitas sebagai alat untuk mengukur kuesioner indikator perubahan atau konstrukstur. Kuesioner dinyatakan reliabilitas apabila seseorang dapat menjawab atau mengisi pertanyaan pada kuesioner dengan konsisten dan diperlukan bantuan program SPSS. Karena dalam SPSS terdapat fasilitas sebagai pengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Dalam variabel

diartikan reliabel apabila nilai alpha $\alpha > 0,60$. Dimana dapat dirumuskan sebagai berikut :

K. r

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Keterangan:

A = Koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α)

K = Jumlah item reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar item

1 = Bilangan konstanta

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliable*.
- Jika nilai $\alpha < 0,60$ maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *tidak reliable*.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menjadi alat ukur yang dipergunakan untuk mengevaluasi suatu variabel guna menilai pada suatu model regresi linear *ordinary least square* (OLS) yang terdapat asumsi klasik. Sebelum digunakan uji linear berganda, tekniknya mensyaratkan untuk menguji asumsi klasik agar mendapatkan hasil yang terbaik (Ghozali, 2013). Uji asumsi klasik terdapat beberapa uji lainnya yaitu;

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui dan melihat data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak diambil dari populasi. Model regresi yang baik adalah dengan memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut (Ghozali, 2018) mengatakan model regresi yang bagus yaitu regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafik histogram *normal probability plot* analisis statistik *one sample kolmogorov smirnov*.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi terhubungnya linear atau hubungan yang meningkat dimana masing-masing variabel independen dalam model regresi. Hal tersebut bermaksud untuk melihat apa ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang bagus pastinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Untuk melihat multikolinearitas di dalam regresi dapat menggunakan nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai toleransi $\geq 0,10$ atau jika memiliki $(VIF) \leq 0,10$.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu kondisi menilai ada atau tidak pada hubungan koneksi variabel dari residual untuk semua persepsi dalam model regresi linier. Dasar pengambilan uji heteroskedastisitas yaitu jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu secara teratur maka mengidentifikasi ada heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar tidak beraturan maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 mengartikan tidak terjadi heteroskedastisitas, akan tetapi apabila nilai signifikan kurang atau lebih kecil dari 0,05 telat terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk melihat apakah pada model straight relapse ada hubungan antara kesalahan membingungkan pada periode t dengan kesalahan juggling pada periode $t-1$ (lalu). Uji autokorelasi dilakukan pada informasi runtun waktu atau time series, karena apa yang tersirat melalui autokorelasi adalah nilai dalam contoh atau persepsi tertentu yang secara tegas dipengaruhi oleh nilai persepsi masa lalu. Uji Durbin Watson merupakan salah satu uji autokorelasi yang mengevaluasi adanya autokorelasi pada residual, pengujian ini dilengkapi dengan kecurigaan bahwa model relaps harus memasukkan konstanta, autokorelasi harus dianggap sebagai autokorelasi permintaan pertama (hubungan antara sampai dengan $I - 1$), variabel dependen bukan merupakan variabel lag. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi ini dengan ketentuan sebagai berikut;

- a. Jika $0 < d < d_L$ maka terjadi autokorelasi positif.
- b. Jika $d_L < d < d_U$ maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak
- c. Jika $d - d_L < d < 4$ maka terjadi autokorelasi negatif.
- d. Jika $4 - d_U < d < 4 - d_L$ maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.

- e. Jika $dU < d < 4 - dU$ maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif

3.7.3 Analisa Jalur

3.7.3.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi dipergunakan untuk menjadi kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih juga sebagai penunjuk arah hubungan antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2013). Analisis ini dipergunakan untuk mendapatkan nilai variabel dependen dan independen, peneliti menggunakan analisis ini untuk melihat sejauh mana pengaruh *Organization Justice* (X) dan *Job Satisfaction* (Z) terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Y).

Menurut Sugiono (2014) persamaan ini dapat dirumuskan sebagai berikut;

$$Z = a X + e$$

$$Y = b_0 X + b_1 Z + e$$

Keterangan :

a, b = Koefisien regresi

Z = *Job satisfaction*

Y = *Organization citizenship behavior*

X = *Organizational justice*

e = Standart error

3.7.3.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menjabarkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara rinci dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujiannya melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t

tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.”Apabila hasil pengujian menunjukkan;

- a. hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
- b. t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Hasil pengujian dapat dilihat melalui tabel *coefficients* yang ada di kolom sig. Apabila probabilitas nilai t atau signifikansi $<$ 0,05, maka bias diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Akan tetapi, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $>$ 0,05 bias diartikan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.7.3.3 Uji F

Pengujian dilakukan untuk mendapatkan hasil apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model punya pengaruh secara bersamaan (stimulan) terhadap variabel dependen. Dengan pengujian yang disajikan sebagai berikut:

H_0 : *Organization Justice* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama ada pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

H_a : *Organization Justice* dan *Job Satisfaction* secara bersama-sama tidak ada pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F Hitung dan F tabel. Jika pada tabel anova $\leq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh) dan apabila pada tabel anova $\geq \alpha = 0,05$ maka H_a diterima (tidak berpengaruh).

3.7.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai sebagai pengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji determinasi tujuannya melihat kemampuan dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diukur dengan besarnya koefisien determinasi (R^2). Pada kolom Adjusted R2 ini digunakan untuk mengetahui berapa persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x + 1 Y + b_2 \sum x^2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

b = Koefisien regresi

x = Variabel independen

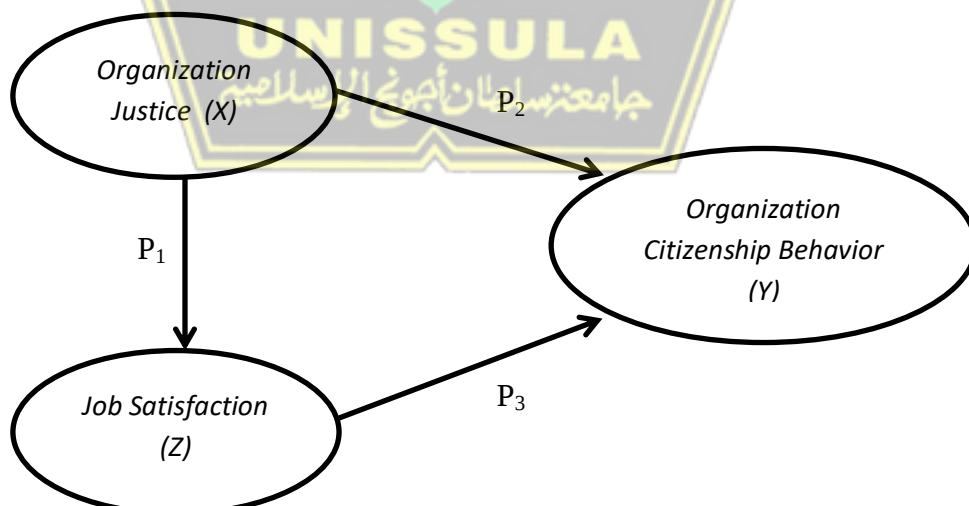
y = Variabel dependen

Secara luas dapat dibayangkan bahwa koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$ yang artinya, jika (R^2) diperoleh dari hasil perhitungannya lebih besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan sumbangan dari perhitungan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar atau semakin kuat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka variabel independen dan variabel dependen semakin kecil atau semakin lemah.

3.7.4 Uji Sobel Test

Untuk pengujian pengaruh variabel intervening (mediasi) dipakai analisis jalur atau Path analysis. Path analysis (analisis jalur) adalah penjabaran dari analisis regresi untuk menaksir pengaruh kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan lebih dulu berdasarkan teori. Pendapat dari Ghazali (2009) path analysis adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis atau menguji pengaruh variabel intervening. Variabel intervening ini berfungsi untuk mengintervensi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini hubungan antara variabel independen (*Organizational justice*) dengan variabel dependen (*Organization citizenship behavior*) dimediasi oleh variabel intervening (*Job satisfaction*) seperti dalam gambar berikut;

1. Variabel bebas (independen) : *Organizational Justice (X)*
2. Variabel mediasi (intervening) : *Job Satisfaction (Z)*
3. Variabel terikat (dependen) : *Organization Citizenship Behavior (Y)*



Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari gambar diatas model jalur terlihat hubungan *Organizational Justice* memiliki hubungan langsung dengan *Job satisfaction* (P_1). *Organizational justice* memiliki hubungan langsung dengan *Organization citizenship behavior* (P_2), Akan tetapi *Organizational justice* juga memiliki hubungan tidak langsung dengan *Organization citizenship behavior* yaitu harus melewati variabel mediasi (*Job satisfaction*) kemudian *Job satisfaction* mempunyai pengaruh langsung dengan *Organization citizenship behavior* (P_3).

Total pengaruh hubungan dari *organizational justice* ke *organization citizenship behavior* korelasinya sama seperti pengaruh hubungan langsung *organizational justice* terhadap OCB (koefisien path) diberi pengaruh tidak langsung merupakan koefisien path dari *organizational justice* terhadap *job satisfaction*, dikalikan sama koefisien path dari *job satisfaction* ke OCB, akhirnya diperoleh persamaan sebagai berikut;

$$Z = a X + e$$

$$Y = b_0 X + b_1 Z + e$$

Keterangan :

a, b : koefisien regresi

e_1 : Residual atas *Job satisfaction*

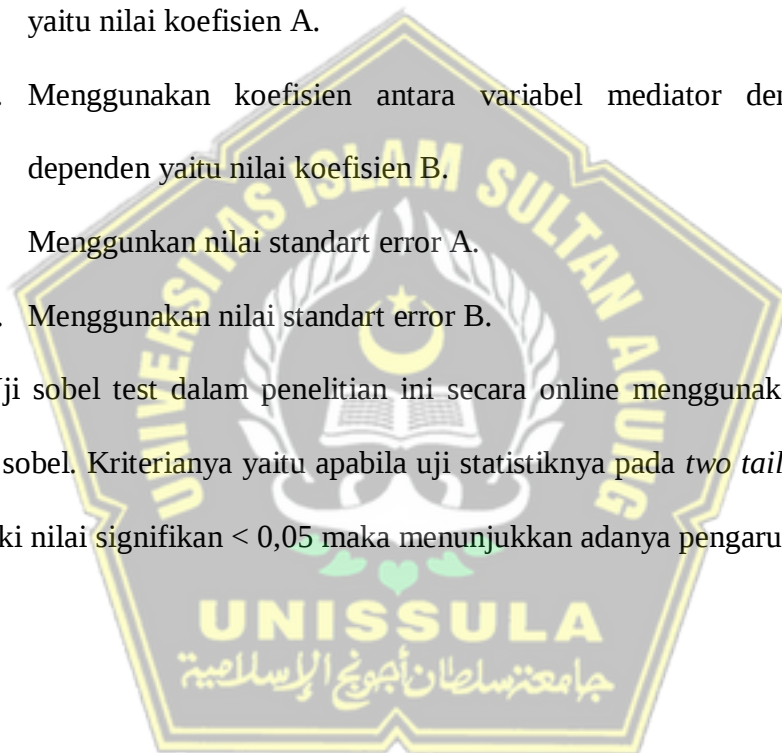
e_2 : Residual atas *Organization citizenship behavior*

Adapun cara lain yaitu menggunakan uji sobel (sobel test) dimana uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel mediasi (intervening) yaitu *job satisfaction* (Z). Menurut Ghozali (2011) pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh sobel test.

Pengujian ini untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y yang melewati Z, yaitu menguji apakah variabel Job satisfaction mampu menjadi variabel intervening antara organizational justice terhadap organization citizenship behavior. Uji sobel test bisa dihitung dengan menggunakan beberapa tahapan yaitu;

- a. Menggunakan koefisien antara variabel independen dengan mediator yaitu nilai koefisien A.
- b. Menggunakan koefisien antara variabel mediator dengan variabel dependen yaitu nilai koefisien B.
- c. Menggunakan nilai standart error A.
- d. Menggunakan nilai standart error B.

Uji sobel test dalam penelitian ini secara online menggunakan calculation for the sobel. Kriterianya yaitu apabila uji statistiknya pada *two tailed probability* memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan data primer yang didapatkan selama penelitian dan analisis studi melalui pembagian kuesioner pada 100 responden, responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di beberapa UKM batik di Kab. Grobogan, yang kemudian akan diperjelas dengan analisis deskriptif memakai SPSS 26. Analisis deskriptif dipakai untuk menerangkan objek penelitian meliputi karakteristik responden dan mengarah mendukung serta menjabarkan pembahasan secara terperinci, selain itu analisis regresi dipakai untuk uji hipotesis yang telah dirumuskan antar variabel-variabel yang digunakan dan untuk uji hipotesis yang sudah dirumuskan pada bab sebelumnya. Data yang ditampilkan berhubungan dengan tanggapan responden pada variabel penelitian yaitu *organizational justice*, *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior*.

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden menjelaskan gambaran umum deskriptif responden guna mendukung penelitian kuantitatif. Dengan karakteristik responden meliputi tempat bekerja, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan sudah berapa lama responden bekerja pada UKM batik di Kab. Grobogan.

4.1.1.1 Tempat Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di beberapa UKM batik di Kabupaten Grobogan dapat disajikan pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat UKM Batik

<i>No</i>	<i>Nama UKM Batik</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Presentase</i>
1	Linda batik	15	15%
2	Batik tulis seroja	21	21%
3	Elrika batik	12	12%
4	Batik berkah usaha	12	12%
5	Batik bu endang	10	10%
6	Batik tulis dan cap seruni	19	19%
7	Putri batik	11	11%
Jumlah		100	100%

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden paling banyak berasal dari UKM Batik Tulis Seroja sebesar 21 responden atau 21% dimana ukm tersebut saat ini merupakan produsen batik terbesar di Kab. Grobogan, selain itu terdapat jumlah responden yang sama besar 12 responden atau 12% yaitu Elrika Batik dan Batik Berkah Usaha. Sedangkan responden paling sedikit berasal dari Batik Ibu Endang sejumlah 10 responden atau 10% hal ini terjadi karena UKM tersebut merupakan UKM batik yang baru dirintis atau sedang dalam masa berkembang. Berdasarkan data di atas responden penelitian ini tidak terfokus di satu tempat UKM batik saja, namun tersebar merata di 7 tempat UKM batik di Kab. Grobogan sehingga bisa mendukung dan menjadi pembahasan dalam penelitian.

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari kuesioner pada karyawan di beberapa UKM batik di Kab. Grobogan tentang karakteristik jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut;

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Keterangan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
Laki-laki	22	22%
Perempuan	78	78%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil kuesioner karyawan di tujuh tempat UKM batik di Kab. Grobogan lebih didominasi oleh responden perempuan sebanyak 78 atau 78% dan laki-laki sebanyak 22 atau 22%. Berdasarkan data tersebut mengidentifikasi bahwa karyawan pada 7 UKM batik di Kab. Grobogan tidak berdasarkan deskriminasi jenis kelamin tertentu meskipun data di atas didominasi perempuan tetapi laki-laki juga bisa ambil peran dalam pekerjaan. Sebab dari observasi yang peneliti lakukan pada ketujuh industri UKM batik tersebut memberdayakan dan mengangkat para pekerja perempuan dari keanggotaan PKK, saudara, dan ibu rumah tangga.

4.1.1.3 Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari kuesioner pada karyawan tentang karakteristik usia karyawan yang bekerja di beberapa UKM batik di Kab. Grobogan dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<i>Keterangan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
< 30 tahun	11	11%
31 – 40 tahun	23	23%
41 – 50 tahun	33	33%
>51 tahun	33	33%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.3 hasil kuesioner usia responden menunjukkan bahwa dari ketujuh UKM batik di Kab. Grobogan terdapat dua dominasi karakteristik usia yang sama besar 33 responden atau 33% yaitu usia > 51 tahun dan usia 41 – 50 tahun, sedangkan responden paling sedikit yaitu pada usia < 30 tahun sejumlah 11 responden atau 11%. Dari data di atas mengartikan bahwa karyawan UKM batik memiliki rentang usia yang terbilang dewasa karena mengingat mengutamakan pemberdayaan pada masyarakat sekitar industri UKM batik.

4.1.1.4 Pendidikan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari kuesioner pada karyawan tentang karakteristik latar pendidikan karyawan yang bekerja di beberapa UKM batik di Kab. Grobogan dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Pendidikan

<i>Keterangan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
SD	10	10%
SMP	20	20%
SMA	43	43%
D3	4	4%
S1	21	21%
S2	2	2%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan di tujuh tempat UKM batik di Kab. Grobogan didominasi dengan tingkat pendidikan yaitu SMA sejumlah 43 responden atau 43% juga terdapat jumlah tingkat pendidikan yang hampir sama besar yaitu S1 sejumlah 21 responden (21%) dan SMP berjumlah 20 responden (20%), sedangkan tingkat pendidikan yang paling sedikit yaitu S2 berjumlah 2 responden (2%). Dari kondisi tersebut menjelaskan bahwa responden atau karyawan di tujuh UKM Batik di Kab. Grobogan memiliki kualitas pendidikan yang baik serta harus didukung dengan pengetahuan dan keterampilan seperti menjahit, IT dan lainnya, sehingga harapannya mampu mendorong UKM batik menjadi berkembang lebih kuat.

4.1.1.5 Lama Bekerja

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari 100 responden pada karyawan di beberapa UKM batik di Kab. Grobogan tentang tingkat lama bekerja yang karyawan tempuh dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

<i>Keterangan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<2 tahun	37	37%
3 – 4 tahun	39	39%
5 – 6 tahun	15	15%
>7 tahun	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan dari tujuh tempat UKM batik di Kab. Grobogan tingkat lama bekerja tertinggi adalah 3-4 tahun sebanyak 39 responden atau 39% dan tingkat lama bekerja tertinggi setelahnya yaitu < 2 tahun sejumlah 37 responden atau 37% hal ini terjadi karena terdapat karyawan

baru yang dipekerjaan di UKM batik mengingat dampak dari pandemi Covid-19 yang menjadikan banyak orang di PHK dan sulit mendapatkan pekerjaan baru sehingga para pemilik UKM berbaik hati mengangkat dan mempekerjaan orang-orang tersebut. Namun secara keseluruhan sebagian besar responden masih merupakan karyawan lama dari yang 3-4 tahun, 5-6 tahun dan > 7 tahun, jika semua itu dijumlah hasilnya 63% dari keseluruhan. Artinya responden cukup berpengalaman dalam hal kerja serta memahami tentang situasi dan kondisi dalam UKM batik.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil analisa dari tanggapan dan jawaban dari responden untuk variabel-variabel yang diujikan, maka dipakailah analisis deskriptif jawaban responden dari kuesioner yang diberikan kepada 100 responden. Jadi akan diuraikan lebih terperinci jawaban serta tanggapan yang digabungkan dalam rentang skala sebagai berikut;

$$RS = \frac{5-1}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan ;

RS : Rentan Skala

5 : Skala likert tertinggi yang dipakai untuk penelitian

1 : Skala likert terendah yang dipakai untuk penelitian

Keterangan, kategori rentang skala ;

1) 1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

2) 1,81 – 2,60 : Rendah

3) 2,61 – 3,40 : Cukup Tinggi

4) 3,41 – 4,20 : Tinggi

5) 4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Dari hasil kategori tersebut bisa diketahui dalam kategori masing-masing indikator untuk tiap variabel. Hasil deskripsi variabelnya adalah sebagai berikut;

4.1.2.1 *Organizational Justice* (X)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Organizational Justice* (X) sesuai dengan kriteria disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif *Organizational Justice*

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Keadilan yang berkaitan dengan alokasi sumber daya	4,20	Tinggi
2	Keadilan dalam proses pengambilan keputusan	4,52	Sangat Tinggi
3	Keadilan dalam persepsi pemeliharaan hubungan antar pribadi	4,49	Sangat tinggi
Jumlah nilai rata-rata <i>Organizational Justice</i>		4,40	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pada tanggapan masing-masing indikator variabel *organizational justice* menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 4,40 yang mengindikasikan sangat tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator keadilan dalam proses pengambilan keputusan sebesar 4,52 hal ini menandakan bahwa proses dalam mengambil sebuah keputusan antara pekerja maupun pemilik dan karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan sangat baik. Selain itu, tanggapan responden pada indikator keadilan dalam persepsi pemeliharaan hubungan antar pribadi juga sangat tinggi

sebesar 4,49. Sedangkan tanggapan responden bernilai tinggi sebesar 4,20 yaitu pada indikator keadilan yang berkaitan dengan alokasi sumber daya, artinya pengalokasian sumber daya seperti bahan baku, penempatan porsi kerja karyawan dll pada UKM batik di Kab. Grobogan telah tersusun dengan adil.

4.1.2.2 *Job Satisfaction (Z)*

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Job Satisfaction (Z)* sesuai dengan kriteria disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Job Satisfaction

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Pekerjaan itu sendiri	3,15	Cukup Tinggi
2	Kesesuaian bekerja dengan kepribadian	3,33	Cukup Tinggi
3	Upah dan promosi	3,31	Cukup Tinggi
4	Sikap rekan kerja, supervisor dan pemberi kerja	3,40	Tinggi
5	Kondisi kerja yang aman dan kondusif	3,37	Cukup Tinggi
Jumlah nilai rata-rata <i>Job Satisfaction</i>		3,32	Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *job satisfaction* menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu 3,32 yang mengindikasikan cukup tinggi. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator sikap rekan kerja, supervisor dan pemberi kerja sebesar 3,40 hal ini memberikan arti bahwa hubungan antar pekerja, supervisor dan pemberi kerja pada UKM batik di Kab. Grobogan terjalin secara baik. Tanggapan responden pada indikator pekerjaan itu sendiri dan kesesuaian bekerja dengan kepribadian yaitu sebesar 3,15 dan 3,33, artinya karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan menerima pekerjaan yang dilakukannya dan merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan kepribadiannya. Selain itu tanggapan responden

pada indikator upah dan promosi sebesar 3,31 yang menandakan bahwa dalam hal upah maupun promosi karyawan telah merasa sangat cukup ditambah dengan nilai 3,32 pada kondisi kerja yang aman dan kondusif.

4.1.2.3 *Organization Citizenship Behavior* (Y)

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior* (Y) sesuai dengan kriteria disajikan sebagai berikut;

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif *Organization Citizenship Behavior*

No	Indikator	Rata-rata	Keterangan
1	Altruisme	3,12	Cukup Tinggi
2	Kehati-hatian	3,47	Tinggi
3	Sportifitas	3,12	Cukup Tinggi
4	Kesopanan	3,44	Tinggi
5	Kebajikan Kewarganegaraan	3,69	Tinggi
Jumlah nilai rata-rata <i>Organization Citizenship Behavior</i>		3,37	Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil tanggapan pada masing-masing indikator variabel *organization citizenship behavior* menunjukkan rata-rata tanggapan responden yaitu 3,37 yang mengindikasikan cukup tinggi. Tanggapan responden tertinggi adalah pada indikator kebajikan kewarganegaraan sebesar 3,69 hal ini memberi arti bahwa karyawan UKM batik di Kab. Grobogan menerapkan nilai-nilai kewarganegaraan yang baik. Tanggapan responden pada indikator kehati-hatian dan kesopanan juga tinggi sebesar 3,47 dan 3,44, artinya karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan dalam bertindak laku atau bersikap secara hati-hati dan menjaga kesopanan dalam pekerjaan. Selain itu tanggapan responden yang sama besarnya 3,12 terjadi pada indikator altruisme dan sportifitas,

yang menandakan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan antar rekan kerja dan menjunjung nilai atau prinsip kerja sangat baik.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui nilai ketepatan (validitas) kehandalan atau konsistensi (reliabilitas) dari instrumen penelitian berupa data kuesioner yang menjabarkan variabel studi.

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas diselesaikan dengan menguji pertanyaan dalam survei, terlepas dari apakah itu dapat menggambarkan dan mengklarifikasi faktor-faktor yang dimaksud. Dengan membandingkan nilai r cek dan r tabel. Nilai r tabel dapat dilihat dengan melihat tabel yang disesuaikan dengan tingkat kesempatan (df) esteem, khususnya jumlah tes $(n) - 2 = 100 - 2 = 98$ dan tingkat kepentingan 5% , tabel maka r adalah 0,1966. Sedangkan r yang ditentukan dapat dilihat dari hasil pemeriksaan di SPSS. Jadi ujung-ujung yang bisa digambar adalah sebagai berikut;

1. Jika r hitung $> r$ tabel dan positif, maka variabel tersebut sah.
2. Jika r hitung $< r$ tabel atau bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak sah.

Berikut dapat disajikan hasil uji validitas variabel *organizational justice*, *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior* pada tabel berikut;

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Organizational Justice</i>	0,746	0,1966	Valid
	0,786	0,1966	Valid
	0,759	0,1966	Valid

<i>Job Satisfaction</i>	0,463	0,1966	Valid
	0,414	0,1966	Valid
	0,516	0,1966	Valid
	0,449	0,1966	Valid
	0,530	0,1966	Valid
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,470	0,1966	Valid
	0,415	0,1966	Valid
	0,559	0,1966	Valid
	0,520	0,1966	Valid
	0,387	0,1966	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa r hitung pada semua variabel dan semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *organizational justice* (X), *job satisfaction* (Z) dan *organization citizenship behavior* (Y) semuanya diatas nilai r tabel = 0,1966 atau nilai r hitung > nilai r tabel. Sehingga bisa diartikan semua indikator pada setiap variabel-variabel terhadap responden telah valid.

4.1.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jajak pendapat dalam memperkirakan tingkat kesehatan survei jika digunakan sesekali (Ghozali, 2011). Untuk melihat apakah itu dapat diandalkan atau bermasalah, tes statistik dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha (α). Aturan yang digunakan adalah sebagai berikut;;

- Jika nilai *Alpha* > 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliabel*.
- Jika nilai *Alpha* < 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *tidak reliabel*.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Organizational Justice</i>	0,805	0,60	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,632	0,60	Reliabel
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	0,628	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

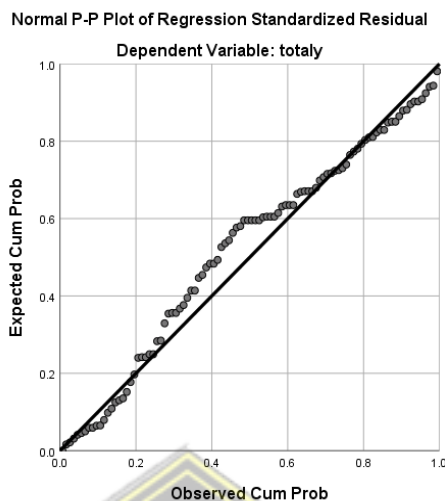
Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji reabilitas pada nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06 pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu *organizational justice* (X), *job satisfaction* (Z) dan *organization citizenship behavior* (Y) telah memenuhi syarat reliabel sehingga layak untuk diuji ke tahap selanjutnya.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk memahami apakah ada penyimpangan dari informasi dalam model variabel sebagai penyimpangan dari manifestasi koneksi dari informasi faktor bebas, seperti halnya perbedaan dalam nilai perbedaan yang tersisa dan kemungkinan penyampaian informasi yang tidak biasa.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Dapat dilihat hasil uji normalitas model regresi penelitian dalam tabel berikut;



Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pada gambar 4.1 hasil uji normalitas menggunakan scatter p-plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50041342
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.049
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan data tabel 4.11 hasil uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan diinterpretasikan normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antar variabel independen dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau jika memiliki nilai $VIF \leq 10,00$ Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model Regresi	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	Keterangan
1	<i>Organizational Justice</i> (X)	1	1	Tidak terjadi multikolinearitas
2	<i>Job Satisfaction</i> (Z)	0,669	1,495	

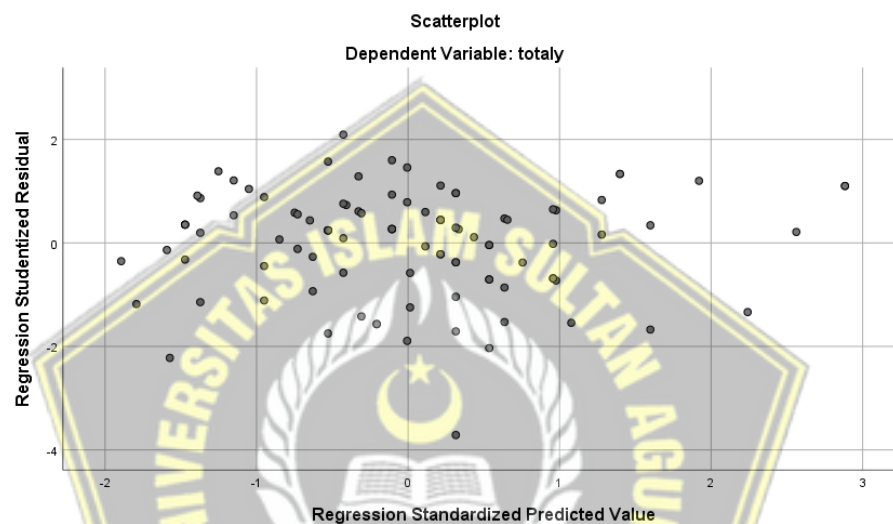
Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi I dn II tersebut nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu dan layak untuk digunakan.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homo kedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Kriteria yang digunakan yaitu jika terjadi pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, sedangkan apabila tidak terdapat pola yang jelas (titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada gambar sebagai berikut;



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa grafik diatas tidak membentuk suatu pola tertentu namun titik-titik menyebar tidak beraturan, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang dilakukan bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Terlihat hasil uji durbin watson pada tabel sebagai berikut;.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.692	1.516	1.865

Sumber Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai durbin watson (d) sebesar 1,865 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5%. Dari distribusi nilai tabel durbin watson ditemukan yaitu;

d	dL	dU	4-dL	4-dU
1,865	1,634	1,715	2,366	2,285

maka dapat disimpulkan dari pengambilan uji durbin watson ini bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

4.1.5 Analisis Jalur

4.1.5.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 2 model, dimana model pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* (X) terhadap *job satisfaction* (Z). Sedangkan model kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* (X) terhadap *organization citizenship behavior* (Y) melalui *job satisfaction* (Z). Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 14 Hasil Uji Persamaan Regresi 1

Model 1					
Dep = Job Satisfaction (Z)					
Variabel	B	SE	Beta	t	Sig
1 (Constant)	4.269	1.782		2.395	.019
<i>Organizational Justice</i>	.932	.134	.575	6.964	.000
2 R Square	.331				
Adj R Square	.324				

Std Error Estimate 2.281

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan model persamaan regresi 1 adalah sebagai berikut;

$$Z = 0,575X$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi variabel *organizational justice* (X) sebesar 0,575 memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Z). Artinya *organizational justice* yang kuat atau baik mampu meningkatkan *job satisfaction*.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Persamaan Regresi 2

		Model 2				
		Dep = <i>Organization Citizenship Behavior</i> (Y)				
	Variabel	B	SE	Beta	t	Sig
1	(Constant)	1.647	1.219		1.351	.180
	<i>Organizational Justice</i>	.230	.109	.144	2.113	.037
	<i>Job Satisfaction</i>	.733	.067	.745	10.925	.000
2	R Square	.699				
	Adj R Square	.692				
	Std Error Estimate	1.516				

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan model persamaan regresi 2 adalah sebagai berikut;

$$Y = 0,144X + 0,745Z$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- a. Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi variabel *organizational justice* (X) sebesar 0,575 memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Z). Artinya *organizational justice* yang kuat atau baik mampu meningkatkan *job satisfaction*.

- b. Hasil koefisien regresi *job satisfaction* (Z) sebesar 0,754 memiliki pengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior* (Y). Artinya *job satisfaction* yang baik atau tinggi mampu meningkatkan *organization citizenship behavior*.

4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Independen	Dependen	Adjusted R Square
<i>Organizational justice</i> (X)	<i>Job satisfaction</i> (Z)	0,324
<i>Organizational justice</i> (X)	<i>Organization citizenship behavior</i> (Y)	0,692
<i>Job satisfaction</i> (Z)		

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

1. Berdasarkan model 1 dalam tabel 4.14 hasil regresi antara variabel *organizational justice* (X) terhadap variabel *job satisfaction* (Z) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,32. Artinya pada persamaan tersebut variabel independen dapat menerangkan *job satisfaction* sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Berdasarkan model 2 dalam tabel 4.15 hasil regresi antara variabel *organizational justice* (X), *job satisfaction* (Z) terhadap *organization citizenship behavior* (Y) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,69. Artinya pada persamaan tersebut semua variabel independen dapat menerangkan *organization citizenship behavior* sebesar 69% sedangkan sisanya 31% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial untuk menerangkan variasi variabel dependen. pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujiannya yaitu;

- a. Jika t hitung < t tabel dengan tingkat probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika t hitung > t tabel dengan tingkat probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, maka dapat diterangkan sebagai berikut;

Tabel 4. 17 Hasil Uji t

No	Model Regresi	Standarized Coefficients Beta	t	Sig.
1	<i>Organizational Justice (X) terhadap Job Satisfaction (Z)</i>	0,575	6.964	0,000
2	<i>Organizational Justice (X) dan Job Satisfaction (Z) terhadap Organization Citizenship behavior (Y)</i>	0,144 0,745	2,113 10.925	0.037 0,000

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

Dari tabel diatas, maka diperoleh keterangan sebagai berikut;

1. Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan tabel 4.14, hasil pengujian *organizational justice* (X) terhadap *job satisfaction* (Z) didapatkan t hitung = 6,964 > t tabel = 1,984

dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* terhadap *job satisfaction*. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* diterima.

2. Pengaruh Organizational Justice terhadap Organization Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengujian *organizational justice* (X) terhadap *organization citizenship behavior* (Y) didapatkan t hitung = $2,113 > t$ tabel = $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior*. Sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* diterima.

3. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengujian *job satisfaction* (Z) terhadap *organization citizenship behavior* (Y) didapatkan t hitung = $10,925 > t$ tabel = $1,984$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *organization citizenship behavior*. Sehingga bisa

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* diterima.

4.1.5.4 Uji F

Uji F atau uji model digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel, dimana kriterianya sebagai berikut;

- Jika F hitung > F tabel dengan tingkat probabilitas $\leq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika F hitung < F tabel dengan tingkat probabilitas $\geq \alpha = 0,05$ maka H_a diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 18 Hasil Uji F

Independen	Dependen	F	Sig
<i>Organizational Justice (X)</i>	<i>Job Satisfaction (Z)</i>	48,503	0,000
<i>Organizational Justice (X)</i> <i>Job Satisfaction (Z)</i>	<i>Organization Citizenship Behavior (Y)</i>	112,412	0,000

Sumber : Output SPSS yang diolah (2021)

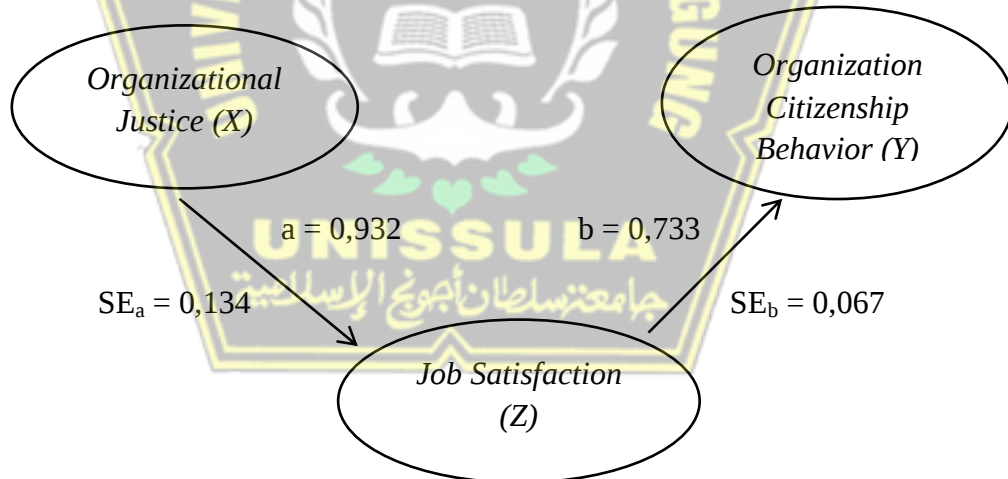
Berdasarkan tabel 4.17 pada tahap I menunjukkan hasil uji F hitung = 48,503 > F tabel = 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000 < nilai probabilitas F ($\alpha = 0,05$). Ini artinya bahwa *organizational justice (X)* berpengaruh terhadap *job satisfaction (Z)*. Sedangkan pada tahap II diperoleh nilai F hitung = 112,412 > F tabel = 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000 < nilai probabilitas F ($\alpha = 0,05$). Hal ini artinya bahwa *organizational justice (X)* dan *job satisfaction (Z)* secara bersama-sam

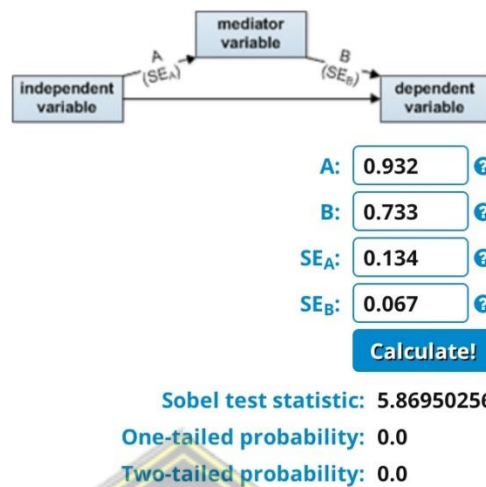
berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior* (Y). Sehingga disimpulkan bahwa regresi I dan II tergolong baik dan mampu digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.1.5.5 Uji Sobel Test

Uji sobel test ini bertujuan untuk mengetahui apakah *job satisfaction* (Z) mampu menjadi variabel intervening antara *organizational justice* (X) terhadap *organization citizenship behavior* (Y). Untuk pengujiannya menggunakan *calculation for sobel test*. Pengujian dinyatakan mampu menjadi variabel intervening apabila nilai signifikan $< 0,05$.

Uji intervening *Organizational justice* (X) terhadap *Organization citizenship behavior* (Y) melalui *Job satisfaction* (Z).





Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan gambar 4.3 pada hasil pengujian sobel test diperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *job satisfaction* (Z) mampu menjadi variabel intervening atau mediasi antara *organizational justice* (X) terhadap *organization citizenship behavior* (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik *organizational justice* yang diterima karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat berarti pada *job satisfaction*. Dapat dilihat dari indikator keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang apabila karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan merasa keadilan yang didapatkan dalam organisasi memenuhi standar yang berlaku maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, misalnya karyawan yang membantu dalam proses pengambilan keputusan maka karyawan akan merasa senang dan puas karena dianggap menjadi bagian penting

dalam pembuatan keputusan di dalam organisasi. Pada indikator keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya pada UKM batik di Kab. Grobogan mampu terkendali dengan baik dan adil maka akan menciptakan efektifitas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, misalnya sumber daya atau bahan baku untuk produksi terkelola sesuai dengan alokasi yang direncanakan maka karyawan tidak akan kebingungan dan dapat lebih terstruktur pekerjaannya. Kemudian pada indikator keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi pada UKM batik di Kab. Grobogan yang mempunyai nilai cukup tinggi mengartikan bahwa hubungan antar pribadi karyawan terjaga dengan baik dan dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja dalam diri karyawan..

Hal di atas sependapat dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Imran, Majeed dan Ayubi (2017) didapatkan pengertian bahwa kepuasan kerja, keselamatan kerja maupun keadilan kerja bisa menjadi alasan terhadap naik turunnya efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Hasil lain juga mengemukakan bahwa *organizational justice* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang optimis dan signifikan (Ahmadzadeh, Hadi dkk, 2012).

4.2.2 Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *organizational justice* memberikan pengaruh yang sangat penting untuk membangun *organizational citizenship behavior*. Dapat dilihat dari indikator keadilan dalam proses pengambilan keputusan pada UKM batik di Kab. Grobogan keadilan yang

diterima dari organisasi sesuai standar, maka perilaku kewarganegaraan pada diri karyawan akan tumbuh dengan sendirinya, misalnya pimpinan yang telah bersikap adil dan diterima oleh karyawan maka karyawan tersebut akan meningkatkan pekerjaannya tanpa ada tuntutan maupun paksaan yang melatar belakangnya. Pada indikator keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi dirasa telah terbentuk maka karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan secara bersama-sama tumbuh sikap OCB. Kemudian pada indikator keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya mampu tersusun dengan adil maka dengan sendirinya karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan tumbuh perilaku OCB, misalnya karyawan pada bagian produksi telah mengatur sedemikian rupa pengalokasian sumber daya dengan bijak mengartikan bahkan karyawan itu telah menerapkan perilaku kewarganegaraan sampai melebihi peranan aslinya.

Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Shahzad, Siddiqui dan Zakaria (2014) bahwa *organizational justice* mampu berhubungan dan berpengaruh positif pada *organization citizenship behavior*. Penelitian oleh Roohi dan Feizi (2014) mengemukakan hasil lain yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan atau substansial antara *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior*. Asosiasi atau organisasi dapat berimplikasi strategis kuat pada fungsi sumber daya manusia jika memberi keadilan kepada para pekerja memperlakukan mereka sebagaimana mestinya, hal ini pada akhirnya mampu meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang baik.

4.2.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job satisfaction* dapat memberikan pengaruh yang besar untuk membangun *organization citizenship behavior*. Artinya apabila tingkat kepuasan kerja pada karyawan UKM batik di Kab. Grobogan dirasa tinggi, maka perilaku kewarganegaraan pada karyawan juga akan meningkat. Dapat dilihat dari indikator sikap rekan kerja, supervisor ataupun pemberi kerja ini bernilai tinggi artinya karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan merasa puas untuk kemudian mampu menumbuhkan sikap bekerja melebihi peranan aslinya. Pada indikator kondisi kerja yang aman dan kondusif pada UKM batik di Kab. Grobogan telah sesuai harapan dan membuat karyawan nyaman dan siap menerima pekerjaan yang diberikan. Pada indikator kesesuaian bekerja dengan kepribadian juga memiliki nilai cukup tinggi karena karyawan di UKM batik Kab. Grobogan rata-rata berlatar belakang bekerja untuk perkembangan ekonomi daerahnya. Kemudian pada indikator upah dan promosi mampu meningkatkan OCB karena dengan karyawan UKM batik di Kab. Grobogan diberikan imbalan yang sesuai atas pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan merasa puas dan timbul keinginan untuk bekerja lebih aktif dan produktif sesuai dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.

Hasil ini sependapat dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Podsakoff dkk (2006) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas lebih mudah memberikan kontribusi melebihi perannya atau OCB. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Murphy dkk (2002) bahwa *job satisfaction* berpengaruh

signifikan dan mempunyai efek positif terhadap *organization citizenship behavior*.

4.2.4 Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organization Citizenship Behavior* Melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini pada uji sobel test diperoleh penjelasan bahwa *organizational justice* dalam membangun perilaku *organization citizenship behavior* yaitu melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening atau mediasi. Yang artinya dengan adanya *job satisfaction* sebagai variabel intervening karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan atau OCB yang baik pada organisasi. Dapat terlihat dari indikator-indikator OCB karyawan yang berpartisipasi secara bertanggung jawab, peduli dan terlibat untuk kemajuan UKM batik di Kab. Grobogan dapat dilakukan oleh karyawan karena keadilan yang didapatkan membuat karyawan puas dan mampu bekerja melebihi standar yang diberikan. Pada indikator kehati-hatian di lakukan karyawan untuk meminimalisir resiko pekerjaan seperti taat peraturan mengutamakan keselamatan dll. Karyawan pada UKM batik di Kab. Grobogan dalam bekerja juga menjaga sopan santun tata krama terhadap orang disekitarnya dalam lingkungan kerja. Selain itu indikator altruisme dan sportifitas dapat mentolelir dan menerima apapun keadaan dalam bekerja tanpa mengeluh dan frustrasi, serta karyawan dalam melakukan pekerjaannya saling membantu menyelesaikan atau meringankan beban tugas pekerjaan supaya lebih efisien dalam hasil produktifitas untuk kemajuan UKM batik di Kab. Grobogan.

Pada hasil ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shahzad dkk (2014) bahwa penelitian ini melibatkan modertor atau mediasi yang mampu bepengaruh pada hubungan *organizational justice* dan *organization citizenship behavior* yaitu variabel *job satisfaction*, serta menurut Ahmadzadeh (2012) kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa ada hubungan substansial soliter yang terjadi pada pengamatan yang dilakukan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang *peningkatan organization citizenship behavior* melalui *organizational justice* serta *job satisfaction* pada UKM batik di Kab. Grobogan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Organizational justice* dapat membangun rasa puas dalam pekerjaan yang dilakukan atau *job satisfaction* pada karyawan UKM batik di Kab. Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan *job satisfaction* dapat didukung oleh indikator-indikator *organizational justice* meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
2. *Organizational justice* yang sesuai harapan dapat menumbuhkan perilaku *organization citizenship behavior* pada karyawan UKM batik di Kab. Grobogan. Hal ini mengindikasikan bahwa tumbuhnya perilaku *organization citizenship behavior* dapat didukung oleh indikator-indikator *organizational justice* yang meliputi keadilan dalam proses pengambilan keputusan, keadilan dalam pemeliharaan antar pribadi karyawan dan keadilan yang berkaitan dengan alokasi sumber daya.
3. *Job satisfaction* yang dirasa tinggi dapat menumbuhkan perilaku *organization citizenship behavior* pada karyawan UKM batik di Kab. Grobogan. Hal ini

mengindikasikan bahwa tumbuhnya perilaku *organization citizenship behavior* dapat didukung oleh indikator-indikator *job satisfaction* yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kesesuaian bekerja dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap antar rekan kerja, serta kondisi kerja yang aman dan kondusif.

4. Variabel *job satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior* pada karyawan UKM batik di Kab. Grobogan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang diterima karyawan berasal dari keadilan dalam organisasi, sehingga karyawan yang diperlakukan adil sesuai prosedur organisasi akan timbul perasaan puas pada pekerjaannya dan dapat menumbuhkan perilaku *organization citizenship behavior* untuk perkembangan dan kemajuan UKM batik di Ka. Grobogan.

5.2 Saran

Terdapat saran dari penelitian yang mampu di implementasikan untuk perkembangan diantaranya sebagai berikut :

1. Keadilan organisasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh cukup rendah dalam keterkaitannya antara variabel lain, hal ini terjadi pada indikator keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya pada UKM batik di Kab. Grobogan menjadi indikator yang bernilai paling kecil dibanding indikator lain pada variabel *organizational justice*, sehingga perlu dilakukan peningkatan dengan cara membuat perencanaan yang matang dengan melibatkan karyawan untuk ikut mengelola alokasi atas sumber daya secara

lebih terstruktur guna menjaga stabilitas produksi dan perkembangan UKM batik.

2. Kepuasan kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh rendah dalam keterkaitannya dengan variabel lain, *job satisfaction* juga menjadi variabel mediasi yang berpengaruh antara *organizational justice* terhadap *organization citizenship behavior* pada penelitian UKM batik di Kab. Grobogan. Hal ini juga terlihat dari indikator pekerjaan itu sendiri pada variabel *job satisfaction*, sehingga perlu diperhatikan dan ditingkatkan, bisa dilakukan dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang baik, memberikan pelatihan, fasilitas yang mendukung kerja dan sebagainya supaya karyawan merasa senang dan puas sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel *organization citizenship behavior* dapat tumbuh apabila keadilan organisasi dan kepuasan kerja yang diterima sesuai dengan harapan, artinya manajer atau pemilik perlu membuat karyawan merasa puas dan menjaga keadilan dalam organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara penerapan konsep baru pada UKM batik di kab. Grobogan yaitu dengan membuat tempat kerja selayaknya sebagai rumah yang nyaman dan berisikan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara leluasa, sehingga harapannya karyawan dapat berkontribusi lebih dan memberi efektifitas terhadap produktivitas kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini adalah yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini :

1. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini cukup terbatas karena hanya terdapat tujuh UKM batik yang terdaftar secara resmi di Dinas UMKM & Koperasi Kabupaten Grobogan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas 3 variabel saja yaitu *organizational justice*, *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior*, sehingga terdapat kekurangan yang seharusnya mampu mencakup kondisi yang sesungguhnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dari penelitian ini, diharapkan pada masa mendatang dapat melakukan pengembangan penelitian lebih lanjut antara lain :

1. Penelitian mendatang bisa memberikan gambaran terhadap jumlah sampel dan lingkup penelitian menjadi lebih luas sehingga tingkat akurasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan nilai akurasinya lebih tepat.
2. Penelitian mendatang perlu melibatkan lebih banyak variabel yang terkait dengan faktor perilaku kewarganegaraan dalam organisasi serta bisa menggunakan objek lain dan menerapkan konsep moderisasi yang selanjutnya mampu menjadi pembanding untuk memperkuat suatu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadzadeh Mashinchi, S., et al. (2012). "An analysis of correlation between organizational justice and job satisfaction." *African Journal of Business Management* 6(3): 995-1002.
- Al-Zu'bi, H.A. 2010. *A Study of Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction*. *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No.12.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. doi:10.1177/0149206305279602
- Crossman, A., & Bassem, A. Z. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Greenberg J., *Organizational Justice Yesterday, Today and Tomorrow*, *Journal of Management Development*, 1990, (16), 399-432
- Luthan, F. (2004). *Perilaku organisasi*. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002). Job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 287-297. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210428092>

- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the Workplace*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 2 Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta ; Salemba Medika
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 12, pp. 43–72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. A. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157–164. doi:10.1037/0021-9010.74.1.157
- Organ, W. D. (2006). *Treating employees fairly and OCB: sorting the effect of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice*. Plenum Publishing Corporation: USA.
- Podsakoff, M. et al. (2006). Transformational leader behaviours and their effect on followers' trust in leader, satisfaction and OCB. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. doi:10.1177/014920630002600307
- R.H Moorman, Relationship Between organization Justice and Organization Citizenship Behaviours: Do fairness perceptions Influence Employee Citizenship, *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76 845-55
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan Judge T.A. 2015. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabran. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Kepercayaan organisasional, kepuasan kerja terhadap

OCB. Disertasi tidak dipublikasikan. Program Doktor Ilmu Manajemen, Unibraw.

Shahzad, A., et al. (2014). "Linking Organizational Justice with Organization Citizenship Behaviors: Collectivism as Moderator." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 8(3): 900-913.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: YKPN.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Wallace, E., & Chernatony, L. (2009). Service Employee Performance: Its Components and Antecedents. *Journal of Relationship Marketing*, 8(2), 82–102. doi:10.1080/15332660902876612



LAMPIRAN



Lampiran 1 Kuesioner



KUISIONER PENELITIAN

PENINGKATAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* MELALUI *ORGANIZATIONAL JUSTICE* SERTA *JOB* *SATISFACTION* (Studi UKM Batik di Kab. Grobogan)

PENGANTAR

Saya dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang saat ini sedang melakukan penelitian tentang peningkatan *organization citizenship behavior* melalui *organizational justice* serta *job satisfaction* pada UKM batik di Kab. Grobogan.

Demi tercapainya tujuan dalam penelitian, maka saya sebagai penulis memohon kesediaan dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan dalam hal ini jawaban anda:

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak terikat dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dan mengisi kuesioner ini penulis ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhamad Syahrul Hidayat

NIM. 30401700143

KUESIONER DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sepuh hati, jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :(Boleh tidak diisi)
2. Nama UKM batik :
3. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Usia : ☐ < 30 tahun ☐ 41 – 50 tahun
☐ 31 – 40 tahun ☐ > 51 tahun
5. Pendidikan terakhir : ☐ SD ☐ SMA ☐ S1
☐ SMP ☐ D3 ☐ S2
6. Lama bekerja : ☐ < 2 Tahun ☐ 5 – 6 tahun
☐ 3 – 4 tahun ☐ > 7 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan berikut dengan baik dan jujur.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan yang ada dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) checklist pada salah satu jawaban yang dianggap benar.
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Cukup setuju (CS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

C. Daftar Pertanyaan

1. *Organizational Justice*

Adalah persepsi yang timbul dalam diri mengenai perlakuan secara adil, wajar dan sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaan.

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
• Bapak/Ibu/Saudara/i tingkat kewajaran alokasi sumber daya dalam pekerjaan telah terlaksana dengan adil.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i proses pengambilan keputusan telah dipikirkan secara mendalam dan adil.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i tempat kerja telah bersikap adil dan menjaga hubungan antar para pekerja.					
Keadilan seperti apa yang dilakukan oleh organisasi kepada Bapak/Ibu/Saudara/i ?					

2. *Job satisfaction*

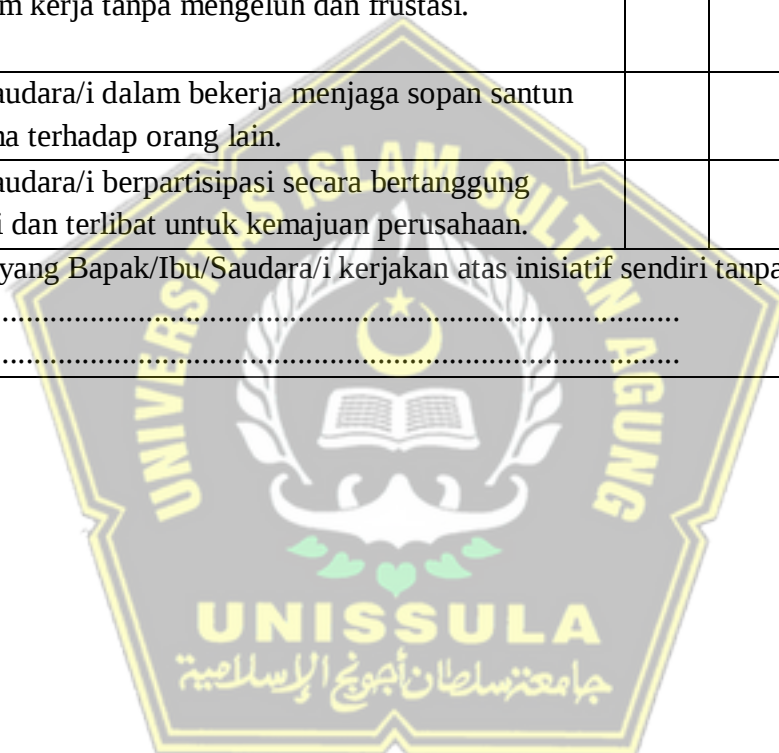
Adalah perasaan senang dan puas dalam diri seseorang atas pencapaian terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan.

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
• Bapak/Ibu/Saudara/i merasa puas dengan pekerjaan sekarang ini.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i besaran upah dan promosi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i berhubungan baik dengan rekan kerja, supervisor dan pemberi kerja.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i kondisi kerja saat ini dirasa telah aman dan kondusif.					
Faktor apa yang membuat Bapak/Ibu/Saudara/i puas terhadap kerja yang dilakukan ?					

3. *Organization Citizenship Behavior*

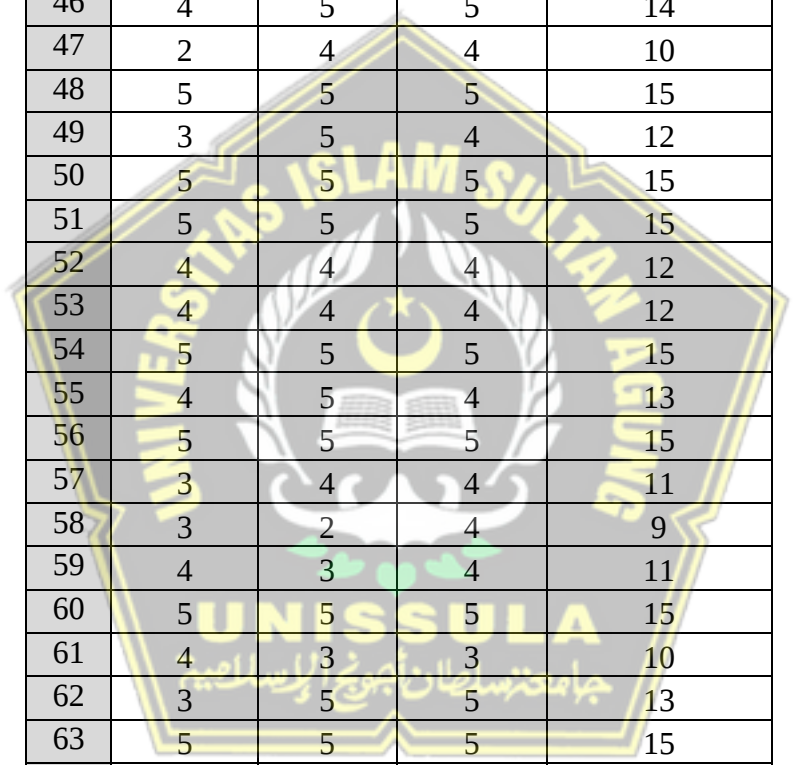
Adalah perilaku karyawan yang aktif dan kooperatif dalam bekerja tanpa adanya paksaan dalam meningkatkan produktifitas dan kemajuan organisasi.

Pertanyaan	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
• Bapak/Ibu/Saudara/i membantu menyelesaikan tugas atau masalah orang lain terkait pekerjaan. (Altruisme)					
• Bapak/Ibu/Saudara/i berhati-hati dan meminimalisir resiko atas pekerjaan seperti selalu taat peraturan dan sebagainya.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i mentolerir dan menerima apapun keadaan dalam kerja tanpa mengeluh dan frustrasi. (spertifitas)					
• Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bekerja menjaga sopan santun dan tata krama terhadap orang lain.					
• Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi secara bertanggung jawab, peduli dan terlibat untuk kemajuan perusahaan.					
Perbuatan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i kerjakan atas inisiatif sendiri tanpa paksaan ?					



Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Organizational Justice (X)				
No	X.1	X.2	X.3	X.Jumlah
1	4	5	5	14
2	5	4	5	14
3	5	5	5	15
4	4	5	5	14
5	5	5	5	15
6	4	5	4	13
7	5	4	5	14
8	3	4	4	11
9	4	5	5	14
10	5	5	5	15
11	5	5	4	14
12	5	5	4	14
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	3	5	5	13
16	4	5	5	14
17	5	4	4	13
18	5	5	5	15
19	4	5	5	14
20	5	5	5	15
21	5	4	5	14
22	4	5	5	14
23	5	4	4	13
24	3	5	4	12
25	5	5	5	15
26	5	4	3	12
27	5	5	5	15
28	4	5	5	14
29	5	4	4	13
30	5	5	4	14
31	3	4	4	11
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	3	3	10
35	5	5	5	15



36	3	5	5	13
37	5	5	4	14
38	3	4	3	10
39	5	5	5	15
40	4	5	5	14
41	5	5	4	14
42	3	4	4	11
43	3	5	3	11
44	5	5	5	15
45	5	2	3	10
46	4	5	5	14
47	2	4	4	10
48	5	5	5	15
49	3	5	4	12
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	5	5	5	15
55	4	5	4	13
56	5	5	5	15
57	3	4	4	11
58	3	2	4	9
59	4	3	4	11
60	5	5	5	15
61	4	3	3	10
62	3	5	5	13
63	5	5	5	15
64	4	4	4	12
65	3	2	4	9
66	4	4	4	12
67	5	5	5	15
68	3	5	4	12
69	3	3	4	10
70	3	5	5	13
71	5	5	5	15
72	3	2	4	9
73	4	5	5	14
74	2	4	4	10

75	5	5	5	15
76	2	5	5	12
77	5	5	5	15
78	5	5	5	15
79	4	4	4	12
80	4	4	4	12
81	5	5	5	15
82	4	5	4	13
83	3	4	5	12
84	5	5	5	15
85	3	5	5	13
86	3	4	4	11
87	5	5	4	14
88	5	4	5	14
89	4	5	4	13
90	4	4	5	13
91	5	5	5	15
92	4	5	4	13
93	4	5	4	13
94	4	4	4	12
95	3	5	5	13
96	5	5	5	15
97	5	4	4	13
98	5	4	5	14
99	5	5	5	15
100	4	5	5	14

Job Satisfaction (Z)						
No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.Jumlah
1	2	2	4	4	4	16
2	3	4	3	4	3	17
3	3	4	5	3	4	19
4	5	3	2	4	3	17
5	4	4	4	2	4	18
6	3	4	5	3	4	19
7	2	3	4	5	2	16
8	3	4	3	2	4	16
9	1	4	4	4	3	16
10	4	5	3	3	2	17
11	3	4	4	3	4	18
12	3	2	4	4	4	17
13	3	5	2	5	2	17
14	3	3	3	3	4	16
15	4	2	3	5	1	15
16	2	5	3	5	3	18
17	2	4	4	2	4	16
18	5	4	4	5	5	23
19	2	3	3	5	4	17
20	3	5	5	1	2	16
21	3	2	3	2	5	15
22	1	4	4	4	4	17
23	2	4	3	4	2	15
24	1	2	5	2	4	14
25	4	1	4	5	1	15
26	3	4	4	4	5	20
27	4	4	4	2	4	18
28	3	5	2	3	5	18
29	4	2	4	3	4	17
30	2	5	2	5	3	17
31	1	2	4	2	4	13
32	4	4	4	1	4	17
33	4	5	4	5	3	21
34	3	3	2	4	2	14
35	3	4	4	4	4	19
36	3	4	3	4	4	18
37	4	2	4	4	1	15

38	3	3	1	2	4	13
39	4	4	4	1	4	17
40	2	3	3	5	5	18
41	3	3	4	2	2	14
42	1	4	2	4	2	13
43	3	2	2	5	1	13
44	4	4	2	2	2	14
45	3	2	3	2	3	13
46	4	2	1	1	4	12
47	2	4	2	2	2	12
48	3	3	3	3	3	15
49	1	5	4	5	1	16
50	5	2	2	5	2	16
51	5	3	5	3	5	21
52	2	4	4	3	4	17
53	4	1	1	4	4	14
54	3	3	3	5	3	17
55	4	5	4	1	1	15
56	3	3	5	4	5	20
57	3	4	2	2	4	15
58	1	2	4	2	4	13
59	2	4	2	4	2	14
60	5	1	4	4	3	17
61	2	3	4	2	2	13
62	3	4	2	4	1	14
63	3	2	4	4	4	17
64	4	4	3	4	4	19
65	3	2	2	4	3	14
66	4	4	1	1	4	14
67	4	5	5	5	5	24
68	3	2	4	2	4	15
69	2	4	4	2	2	14
70	3	1	1	5	5	15
71	5	2	3	3	5	18
72	3	2	3	2	2	12
73	4	4	5	1	4	18
74	2	3	3	2	3	13
75	5	1	1	5	5	17
76	2	5	2	2	1	12

77	3	3	3	5	5	19
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	4	4	4	20
80	4	3	3	4	4	18
81	5	5	4	3	5	22
82	4	4	4	5	4	21
83	3	4	2	2	4	15
84	3	3	3	4	4	17
85	3	4	4	4	2	17
86	3	2	3	3	4	15
87	1	1	4	5	4	15
88	3	4	3	3	3	16
89	4	5	4	1	1	15
90	3	4	4	3	2	16
91	3	3	4	5	4	19
92	3	5	4	4	4	20
93	4	5	4	5	3	21
94	4	2	4	4	2	16
95	3	3	3	3	3	15
96	4	4	4	4	4	20
97	1	4	3	3	4	15
98	5	1	1	4	5	16
99	5	5	5	5	5	25
100	4	2	3	3	3	15



Organization Citizenship Behavior (Y)						
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Jumlah
1	3	4	5	2	5	19
2	5	4	3	4	2	18
3	4	2	5	4	4	19
4	4	3	3	5	3	18
5	3	5	3	4	4	19
6	3	4	3	4	4	18
7	1	4	4	5	4	18
8	3	4	3	4	3	17
9	4	4	4	1	4	17
10	4	1	4	5	5	19
11	3	5	2	4	4	18
12	3	4	3	4	5	19
13	2	5	3	5	4	19
14	5	3	5	3	2	18
15	4	2	3	4	5	18
16	1	5	4	2	5	17
17	3	4	2	4	1	14
18	3	3	5	4	5	20
19	2	4	2	5	4	17
20	4	5	2	5	3	19
21	3	4	4	3	5	19
22	4	1	4	5	4	18
23	2	4	2	4	4	16
24	1	4	3	4	1	13
25	3	3	4	3	4	17
26	2	4	3	4	5	18
27	4	2	3	4	4	17
28	3	2	1	5	4	15
29	3	4	3	4	4	18
30	1	5	5	2	4	17
31	4	2	1	2	5	14
32	4	1	3	4	4	16
33	5	3	4	4	5	21
34	2	4	4	4	2	16
35	3	4	3	4	4	18
36	3	4	3	4	4	18
37	4	3	4	2	4	17

38	3	2	3	4	2	14
39	4	4	4	1	4	17
40	1	5	4	3	5	18
41	3	5	3	2	3	16
42	3	1	1	3	4	12
43	3	4	4	2	2	15
44	4	2	2	4	4	16
45	3	2	3	2	3	13
46	1	4	2	3	5	15
47	2	4	2	2	1	11
48	3	3	3	5	4	18
49	2	5	1	1	5	14
50	1	1	5	5	2	14
51	4	5	3	3	3	18
52	2	2	4	4	3	15
53	4	4	4	2	2	16
54	4	2	1	1	4	12
55	2	2	2	2	5	13
56	5	4	3	4	4	20
57	3	2	3	4	4	16
58	1	2	1	2	4	10
59	3	3	4	3	3	16
60	4	4	2	2	3	15
61	2	3	2	4	3	14
62	3	4	3	3	2	15
63	3	4	3	2	4	16
64	4	4	3	4	4	19
65	3	3	5	4	1	16
66	1	1	4	4	4	14
67	4	5	4	5	5	23
68	3	2	3	2	4	14
69	3	4	2	2	4	15
70	3	5	2	1	5	16
71	1	1	5	5	4	16
72	3	2	2	2	3	12
73	4	2	4	4	3	17
74	2	4	2	3	3	14
75	5	5	1	1	5	17
76	2	5	2	2	2	13

77	5	5	3	3	2	18
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	4	4	4	20
80	4	4	4	3	3	18
81	4	4	5	5	5	23
82	5	5	4	4	4	22
83	3	2	2	4	4	15
84	3	4	3	4	4	18
85	3	4	4	4	2	17
86	1	4	3	2	5	15
87	3	3	2	2	5	15
88	5	2	4	3	3	17
89	4	5	2	2	3	16
90	5	2	2	2	3	14
91	3	5	3	5	4	20
92	3	4	3	4	3	17
93	4	5	4	5	4	22
94	2	2	5	4	4	17
95	3	3	3	4	3	16
96	4	4	4	5	4	21
97	2	2	2	5	5	16
98	2	4	1	5	5	17
99	5	5	5	5	5	25
100	4	5	2	3	2	16



Lampiran 3 Analisis Deskriptif

		Statistics			
		x1	x2	x3	totalx
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.20	4.52	4.49	13.21
Std. Deviation		.876	.759	.611	1.713

		Statistics					
		z1	z2	z3	z4	z5	totalz
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.15	3.35	3.31	3.40	3.37	16.58
Std. Deviation		1.095	1.192	1.080	1.279	1.212	2.775

		Statistics					
		y1	y2	y3	y4	y5	totaly
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.12	3.47	3.12	3.44	3.69	16.84
Std. Deviation		1.140	1.243	1.131	1.209	1.089	2.733

Lampiran 4 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

		Correlations			
		x1	x2	x3	totalx
x1	Pearson Correlation	1	.283**	.306**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.000
	N	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	.283**	1	.556**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000
	N	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	.306**	.556**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	100	100	100	100
totalx	Pearson Correlation	.746**	.786**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations					
		z1	z2	z3	z4	z5	totalz
z1	Pearson Correlation	1	-.056	-.023	.050	.179	.463**
	Sig. (2-tailed)		.579	.823	.618	.076	.000
	N	100	100	100	100	100	100
z2	Pearson Correlation	-.056	1	.237*	-.093	-.098	.414**
	Sig. (2-tailed)	.579		.018	.359	.334	.000
	N	100	100	100	100	100	100
z3	Pearson Correlation	-.023	.237*	1	-.032	.112	.516**
	Sig. (2-tailed)	.823	.018		.751	.266	.000
	N	100	100	100	100	100	100
z4	Pearson Correlation	.050	-.093	-.032	1	.047	.449**
	Sig. (2-tailed)	.618	.359	.751		.643	.000
	N	100	100	100	100	100	100
z5	Pearson Correlation	.179	-.098	.112	.047	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.076	.334	.266	.643		.000
	N	100	100	100	100	100	100
totalz	Pearson Correlation	.463**	.414**	.516**	.449**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations							
		y1	y2	y3	y4	y5	totaly
y1	Pearson Correlation	1	.052	.091	.005	-.027	.470**
	Sig. (2-tailed)		.604	.370	.958	.792	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	.052	1	-.012	-.119	-.011	.415**
	Sig. (2-tailed)	.604		.907	.239	.916	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	.091	-.012	1	.279**	-.027	.559**
	Sig. (2-tailed)	.370	.907		.005	.790	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	.005	-.119	.279**	1	.036	.520**
	Sig. (2-tailed)	.958	.239	.005		.725	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y5	Pearson Correlation	-.027	-.011	-.027	.036	1	.387**
	Sig. (2-tailed)	.792	.916	.790	.725		.000
	N	100	100	100	100	100	100
totaly	Pearson Correlation	.470**	.415**	.559**	.520**	.387**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	22.22	8.032	.592	.775
x2	21.90	8.232	.674	.757
x3	21.93	8.934	.666	.782
totalx	13.21	2.935	1.000	.623

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.632	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	30.01	26.374	.287	.615
z2	29.81	26.741	.214	.634
z3	29.85	25.785	.351	.599
z4	29.76	26.063	.238	.629
z5	29.79	25.137	.346	.597
totalz	16.58	7.701	1.000	.131

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

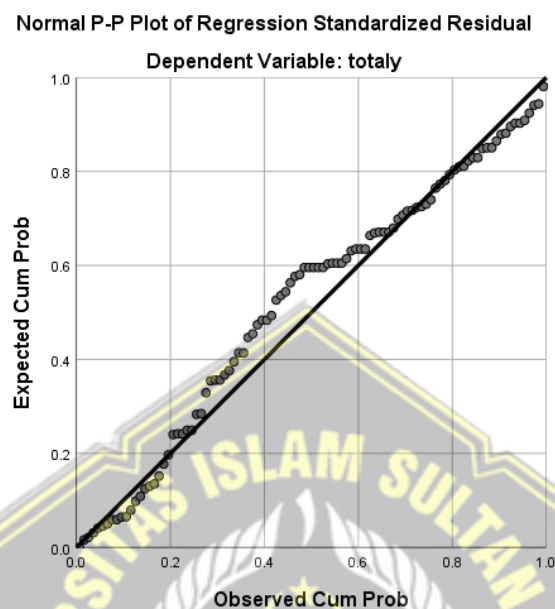
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	30.56	25.320	.284	.611
y2	30.21	25.784	.202	.635
y3	30.56	24.249	.391	.582
y4	30.24	24.467	.330	.597
y5	29.99	26.454	.200	.633
totaly	16.84	7.469	1.000	.117



Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50041342
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.049
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

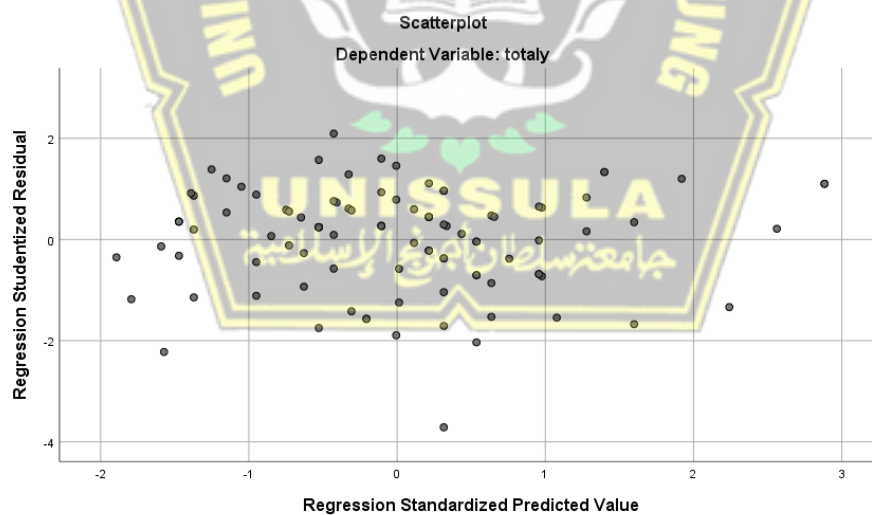
c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a Model 1							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	4.269	1.782		2.395	.019	
	totalx	.932	.134	.575	6.964	.000	1.000

Coefficients ^a Model 2							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	1.647	1.219		1.351	.180	
	totalx	.230	.109	.144	2.113	.037	.669
	totalz	.733	.067	.745	10.925	.000	.669

c. Uji Heteroskedastisitas



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_6

/MISSING ANALYSIS.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.692	1.516	1.865

a. Predictors: (Constant), totalz, totalx

b. Dependent Variable: totally



Lampiran 6 Uji Analisa Jalur

1. Uji Analisa Jalur

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalx ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: totalz

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.575 ^a	.331	.324	2.281	1.653

a. Predictors: (Constant), totalx

b. Dependent Variable: totalz

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.395	1	252.395	48.503	.000 ^b
	Residual	509.965	98	5.204		
	Total	762.360	99			

a. Dependent Variable: totalz

b. Predictors: (Constant), totalx

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	4.269	1.782		2.395	.019	
	totalx	.932	.134	.575	6.964	.000	1.000

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	totalz, totalx ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: totally
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.699	.692	1.516	1.865

- a. Predictors: (Constant), totalz, totalx
b. Dependent Variable: totally

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.567	2	258.284	112.412	.000 ^b
	Residual	222.873	97	2.298		
	Total	739.440	99			

- a. Dependent Variable: totally
b. Predictors: (Constant), totalz, totalx

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.647	1.219		1.351		
	totalx	.230	.109	.144	2.113	.669	1.495
	totalz	.733	.067	.745	10.925	.669	1.495

2. Uji Sobel Test

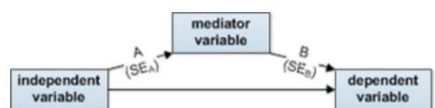


Diagram illustrating the Sobel Test model:

```

graph LR
    IV[independent variable] -- "A (SEA)" --> MV[mediator variable]
    MV -- "B (SEB)" --> DV[dependent variable]
  
```

Input values for the Sobel Test:

A: 0.932 ?

B: 0.733 ?

SE_A: 0.134 ?

SE_B: 0.067 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 5.86950256

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0