

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2001). *Commitment in the Workplace. Theori, Reserach and Application*. Sage Publication
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502-522
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organizational behavior and design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Febriasari. (2018). *Analisis Kompetensi Manajemen Kewirausahaan Industri Kecil Suku Cadang Di Kota Padang*. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Vol. 11, No. 2. Diakses 5 Mei 2018
- Greenberg, M. T., Burke, P. M., & Mitchell, J. R. (1987). *Parent and peer attachment in early adolescent depression*. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 18, 683-697.
- Ghozali, I. (2015). *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Hardiningtyas, Dwi., (2005), *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia III*, Tesis.
- Horison. (1972). *Dialektika Sastra Indonesia*, Nomor 12, Jakarta: Yayasan Indonesia.
- Ismail. 2014. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Juniarari.(2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kotter and Heskett (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.

- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat
- Lestari, Rahayu Endah. Gaby Khofifatul. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior(OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Department of Agro-industrial Technology, Faculty of Agricultural Technology, Universitas Brawijaya. Vol 7 No 2: 116-123 (2018)
- Lestari, R. dan Koentjoro. (2002). Pelatihan Berpikir Optimis untuk Meningkatkan Harga Diri Pelacur yang Tinggal di Pantai dan Luar Pantai Sosial. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Indigenous*, Vol 6, No 2, 134-146.
- Litwin, G. H dan Meyer. (2001). *Motivation Research*. Beverly Hills: Mc Ber and Company.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Munandar. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Cipta Karya.
- Niehoff, B.P dan Moorman, R.H. (1993). Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. Vol. 36.
- Oemar, Yohanes. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 No. 1, Maret 2013
- Putri, Yumna. Utami, Hamidah. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 46 No.1 Mei 2017
- Priyanto, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta. Mediakom
- Rachman, Taufiq. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pe. Diedit oleh Risman Sikumbang. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Raymond A. Noe, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahayu, Sri. (2017). *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kineja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok)*. Vol 15 No. 2.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8th ed.). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., dan Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi "Organizational Behavior"* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, Edgar H, (1992), *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Trisia, Annisa. Sukapurnama, Eko. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap di Kantor Pusat PT. Garuda Indonesi (PERSERO) Tbk*. *Jurnal Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia*.
- Veitzal. Rivai, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Warsindah, Lucy. Wulandari, Ayu Novi. (2016). *Pengaruh Distributive Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang di Mediasi Oleh Trust In Organization*

- PT. Indoporlen. *Jurnal Manajemen Bisnis - Kompetensi*, Vol. 11, No. 1, Januari - Juni 2016
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osborn. (2001). *Organizational Behaviour A Global Perspective*. John Wiley & Sons. Australia.
- Yusnaini. (2007). "Pengaruh kualitas pelayanan internet banking terhadap kepuasan dan loyalitas konsumen pada Bank swasta", *Kajian Pendidikan & Akuntansi Indonesia*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Vol 1, No 3.



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234

Website : <http://www.unipasby.ac.id>

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	:	Yustinus Meze
Prodi / NIM	:	Ekonomi Manajemen / 1615 00016
Judul Skripsi	:	Pengaruh Keadilan Distributif, Budaya organisasi, komitmen organisasional terhadap organisasi citizenship Behaviour Di PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur
Dosen Pembimbing	:	Drs. I Katut Surabagiarta, S.E., M.M
Periode Kepembimbingan	:	20 Maret s/d 18 September 2020

URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET.	TANDA TANGAN
1	8-3-20	Judul penul.	ada	[Signature]
2	2-4-20	Bab I, II	ada	[Signature]
3	13-4-20	Bab I, II	ada	[Signature]
4	28-4-20	Bab I, II	ada	[Signature]
5	6-5-20	Bab I, II	ada	[Signature]
6	20-5-20	Bab III	ada	[Signature]
7	24-5-20	Bab III	ada	[Signature]
8	8-6-20	Bab III	ada	[Signature]
9	16-6-20	Bab III	ada	[Signature]
10	27-6-20	Uraian materi: analisis	ada	[Signature]
11		Uraian materi: analisis		
12	26-8-20	Bab IV, V	ada	[Signature]
13	18-9-20	Bab IV, V	ada	[Signature]

Bimbingan selesai pada tanggal : 18/9/20

Dosen Pembimbing,

[Signature]
I. Katut

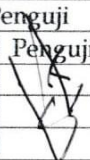





Mahasiswa,

[Signature]

**BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI**

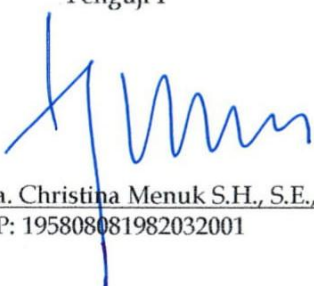
Nama Mahasiswa : Yustinus Meze
NIM/Program Studi : 161500016/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organisasi Citizenship Behaviour* Pada Karyawan Di PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur
Tanggal Ujian Skripsi : 01 Maret 2021
Penguji : 1. Dra. Christina Menuk S.H., S.E., M.M
2. Tri Arip Prabowo, S.E., M.Si

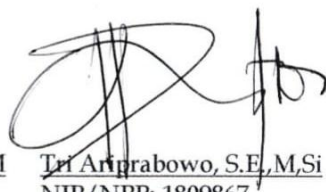
No	Tanggal	Uraian/Kegiatan	Paraf Penguji	
			Penguji I	Penguji II
1	01-03-2021	Bab I - V (Revisi)		
2	01-03-2021	Daftar Pustaka (Revisi)		
3	26-03-2021	Bab I - V (ACC)		
4	29-03-2021	Daftar Pustaka (ACC)		

Surabaya, 29 Maret 2021

Penguji I

Penguji II


Dra. Christina Menuk S.H., S.E., MM
NIP: 195808081982032001


Tri Arip Prabowo, S.E., M.Si
NIP/NPP: 1809867



**UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

Nomor : 200370/01/FE/ VII /2020
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PLN Ranting Bajawa Kabupaten Ngada
JL. Yos Sudarso, Trikora, Bajawa Kabupaten Ngada
di -
Bajawa

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Yustinus Meze
NIM : 151600016
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Distributif, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organisasi Citizenship Behaviour Pada Karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 7 Juli 2020
Dekan

Dr. H. Teguh Purwanto M.M
NIP. 19601222.199003.1001

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vincentius Rambo
Jabatan : Manager PT. PLN (Persero) ULP Bajawa

Dengan ini menerangkan mahasiswa Universitas PGRI Adibuana di bawah ini :

Nama : Yustinus Meze
NIM : 161500016

Telah melaksanakan penelitian di instansi kami yang berlangsung sejak tanggal 28 Juli 2020 s.d 30 Juli 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

MANAGER
PT PLN(Persero) ULP BAJAWA



VINCENTIUS RAMBO

Tabulasi Data Responden

Responden	Keadilan Distributif (X_1)	Budaya Organisasi (X_2)	Komitmen Organisasi (X_3)	OCB (Y)
Resp_1	24	40	24	40
Resp_2	24	41	25	33
Resp_3	22	42	24	49
Resp_4	24	45	24	45
Resp_5	24	40	28	40
Resp_6	24	40	24	47
Resp_7	24	43	35	36
Resp_8	22	41	26	34
Resp_9	24	42	24	48
Resp_10	24	46	24	40
Resp_11	24	40	24	46
Resp_12	25	41	24	31
Resp_13	21	37	23	33
Resp_14	24	40	24	40
Resp_15	24	41	25	33
Resp_16	22	42	24	49
Resp_17	25	41	24	31
Resp_18	21	37	23	33
Resp_19	24	40	24	40
Resp_20	24	41	25	33
Resp_21	22	42	24	49
Resp_22	24	43	35	36
Resp_23	22	41	26	34
Resp_24	24	42	24	48
Resp_25	24	46	24	40
Resp_26	24	40	24	46
Resp_27	24	45	24	45
Resp_28	24	40	28	40
Resp_29	24	40	24	47
Resp_30	24	43	35	36
Resp_31	21	37	23	33
Resp_32	24	40	24	40
Resp_33	24	41	25	33
Resp_34	22	42	24	49

PERHITUNGAN SPSS

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```

CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1.1_1 X1.1_2 X1.2_1 X1.2_2 X1.3_1 X1.3_2
X2.1_1 X2.1_2 X2.2_1 X2.2_2 X2.3_1 X2.3_2
  X2.4_1 X2.4_2 X2.5_1 X2.5_2 X3.1_1 X3.1_2 X3.2_1 X3.2_2
X3.3_1 X3.3_2 Y1_1 Y1_2 Y2_1 Y2_2 Y3_1 Y3_2
  Y4_1 Y4_2 Y5_1 Y5_2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Notes

Output Created			24-AUG-2020 05:38:28
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		6
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1_1 X1.1_2 X1.2_1 X1.2_2 X1.3_1 X1.3_2 X2.1_1 X2.1_2 X2.2_1 X2.2_2 X2.3_1 X2.3_2 X2.4_1 X2.4_2 X2.5_1 X2.5_2 X3.1_1 X3.1_2 X3.2_1 X3.2_2 X3.3_1 X3.3_2 Y1_1 Y1_2 Y2_1 Y2_2 Y3_1 Y3_2 Y4_1 Y4_2 Y5_1 Y5_2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,27
	Elapsed Time		00:00:00,37

[DataSet0]

Correlations

	X 1. 1	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 3	X 2. 1	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 5	X 3. 1	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 2	
X1.1_1	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	1 5	,9 96 ..	,9 89 ..	,9 86 ..	,9 57 ..	,9 72 ..	,9 89 ..	,9 57 ..	,9 94 ..	,9 89 ..	,9 82 ..	,9 42 ..	,8 96 ..	,8 31 ..	,9 90 ..	,9 59 ..	,9 70 ..	,8 31 ..	,9 89 ..	,9 70 ..
X1.1_2	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,9 96 ..	1 5	,9 91 ..	,9 87 ..	,9 68 ..	,9 82 ..	,9 91 ..	,9 68 ..	,9 93 ..	,9 91 ..	,9 88 ..	,9 59 ..	,9 19 ..	,8 63 ..	,9 88 ..	,9 72 ..	,9 77 ..	,8 63 ..	,9 91 ..	,9 77 ..
X1.2_1	Pears on Corre lation N	,9 89 ..	,9 91 ..	1 5	,9 99 ..	,9 89 ..	,9 96 ..	1, 00 0	,9 89 ..	,9 99 ..	1, 00 0	,9 99 ..	,9 79 ..	,9 50 ..	,9 01 ..	,9 99 ..	,9 89 ..	,9 95 ..	,9 01 ..	1, 00 0	,9 95 ..
X1.2_2	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,9 87 ..	,9 87 ..	,9 99 ..	1 5	,9 90 ..	,9 95 ..	,9 99 ..	,9 90 ..	,9 98 ..	,9 99 ..	,9 99 ..	,9 79 ..	,9 52 ..	,9 03 ..	,9 99 ..	,9 89 ..	,9 96 ..	,9 03 ..	,9 99 ..	,9 96 ..
X1.3_1	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,9 57 ..	,9 68 ..	,9 89 ..	,9 90 ..	1 5	,9 98 ..	,9 89 ..	1, 00 0	,9 82 ..	,9 89 ..	,9 95 ..	,9 97 ..	,9 85 ..	,9 54 ..	,9 84 ..	,9 99 ..	,9 99 ..	,9 54 ..	,9 89 ..	,9 99 ..

Y2_2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,86 5	,919 5	,950 5	,952 5	,985 5	,975 5	,950 5	,985 5	,936 5	,950 5	,963 5	,993 5	1,000 5	,991 5	,939 5	,985 5	,975 5	,991 5	,950 5	,975 5
Y3_1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,970 5	,977 5	,995 5	,996 5	,999 5	,999 5	,995 5	,999 5	,990 5	,995 5	,998 5	,993 5	,975 5	,938 5	,992 5	,998 5	1,000 5	,938 5	,995 5	,970 5
Y3_2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,970 5	,988 5	,999 5	,999 5	,984 5	,991 5	,999 5	,984 5	,999 5	,999 5	,996 5	,971 5	,939 5	,985 5	1,000 5	,983 5	,992 5	,985 5	,999 5	,970 5
Y4_1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,979 5	,983 5	,998 5	,999 5	,995 5	,998 5	,998 5	,995 5	,996 5	,998 5	,999 5	,987 5	,964 5	,921 5	,997 5	,994 5	,999 5	,921 5	,998 5	,979 5
Y4_2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	,831 5	,863 5	,901 5	,903 5	,954 5	,937 5	,901 5	,954 5	,882 5	,901 5	,919 5	,969 5	,991 5	1,000 5	,885 5	,954 5	,938 5	1,000 5	,901 5	,938 5

Correlations

	X3.3_1	X3.3_2	Y1_1	Y1_2	Y2_1	Y2_2	Y3_1	Y3_2	Y4_1	Y4_2	Y5_1	Y5_2
X1.1_1 Pearson Correlation	,979**	,957*	,941*	,896*	,957*	,896*	,970**	,990**	,979**	,831	,986**	,941*
Sig. (2-tailed)	,004	,011	,017	,039	,011	,039	,006	,001	,004	,081	,002	,017
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.1_2 Pearson Correlation	,983**	,968**	,956*	,919*	,968**	,919*	,977**	,988**	,983**	,863	,987**	,956*
Sig. (2-tailed)	,003	,007	,011	,027	,007	,027	,004	,001	,003	,060	,002	,011
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.2_1 Pearson Correlation	,998**	,989**	,980**	,950*	,989**	,950*	,995**	,999**	,998**	,901*	,999**	,980**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,013	,001	,013	,000	,000	,000	,037	,000	,003
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.2_2 Pearson Correlation	,999**	,990**	,981**	,952*	,990**	,952*	,996**	,999**	,999**	,903*	1,000**	,981**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,013	,001	,013	,000	,000	,000	,036	,000	,003
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.3_1 Pearson Correlation	,995**	1,000**	,999**	,985**	1,000**	,985**	,999**	,984**	,995**	,954*	,990**	,999**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,002	,000	,012	,001	,000
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.3_2 Pearson Correlation	,998**	,998**	,994**	,975**	,998**	,975**	,999**	,991**	,998**	,937*	,995**	,994**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,005	,000	,005	,000	,001	,000	,019	,000	,001
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.1_1 Pearson Correlation	,998**	,989**	,980**	,950*	,989**	,950*	,995**	,999**	,998**	,901*	,999**	,980**

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,013	,001	,013	,000	,000	,000	,037	,000	,003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.1_2	Pearson Correlation	,995**	1,000**	,999**	,985**	1,000**	,985**	,999**	,984**	,995**	,954*	,990**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,000	,002	,000	,012	,001	,000
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.2_1	Pearson Correlation	,996**	,982**	,971**	,936*	,982**	,936*	,990**	,999**	,996**	,882*	,998**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,006	,019	,003	,019	,001	,000	,000	,048	,000	,006
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.2_2	Pearson Correlation	,998**	,989**	,980**	,950*	,989**	,950*	,995**	,999**	,998**	,901*	,999**	,980**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,013	,001	,013	,000	,000	,000	,037	,000	,003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.3_1	Pearson Correlation	,999**	,995**	,988**	,963**	,995**	,963**	,998**	,996**	,999**	,919*	,999**	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,008	,000	,008	,000	,000	,000	,027	,000	,002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.3_2	Pearson Correlation	,987**	,997**	,999**	,993**	,997**	,993**	,993**	,971**	,987**	,969**	,979**	,999**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001	,000	,001	,001	,006	,002	,006	,004	,000
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.4_1	Pearson Correlation	,964**	,985**	,993**	1,000**	,985**	1,000**	,975**	,939*	,964**	,991**	,952*	,993**
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,001	,000	,002	,000	,005	,018	,008	,001	,013	,001
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.4_2	Pearson Correlation	,921*	,954*	,969**	,991**	,954*	,991**	,938*	,885*	,921*	1,000**	,903*	,969**
	Sig. (2-tailed)	,027	,012	,007	,001	,012	,001	,018	,046	,027	,000	,036	,007

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

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

GET

```

FILE='D:\Untitled6.sav'.
DATASET NAME DataSet6 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created		22-JAN-2021 00:10:41
Comments		
Input	Data	D:\Untitled6.sav
	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:02,65 00:00:02,01 1956 bytes 896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet6] D:\Untitled6.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Keadilan Distributif, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,437 ^a	,191	,111	5,91203	2,776

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keadilan Distributif, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,173	3	82,724	2,367	,091 ^b
	Residual	1048,563	30	34,952		
	Total	1296,735	33			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keadilan Distributif, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,652	24,495		,884	,384
	Keadilan Distributif	-,625	,999	-,113	-,625	,536

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keadilan Distributif	,826	1,211
	Budaya Organisasi	,812	1,232
	Komitmen Organisasi	,919	1,088

a. Dependent Variable: OCB

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Keadilan Distributif	Budaya Organisasi
1	1	3,986	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	19,140	,01	,01	,01
	3	,002	51,048	,07	,36	,92
	4	,001	59,895	,92	,62	,06

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Komitmen Organisasi	
1	1		,00
	2		,99
	3		,00
	4		,00

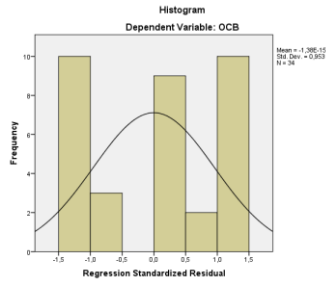
a. Dependent Variable: OCB

Residuals Statistics^a

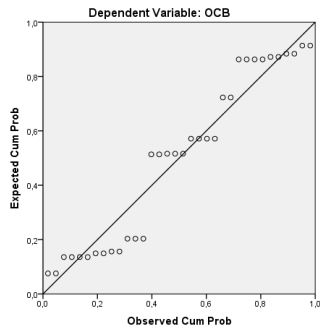
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,7608	45,9712	39,9118	2,74233	34
Std. Predicted Value	-1,514	2,210	,000	1,000	34
Standard Error of Predicted Value	1,196	3,229	1,930	,630	34
Adjusted Predicted Value	35,6591	47,5389	40,0440	2,89870	34
Residual	-8,48494	8,06231	,00000	5,63690	34
Std. Residual	-1,435	1,364	,000	,953	34
Stud. Residual	-1,525	1,408	-,010	1,004	34
Deleted Residual	-9,57426	8,59960	-,13225	6,26100	34
Stud. Deleted Residual	-1,561	1,433	-,011	1,012	34
Mahal. Distance	,381	8,874	2,912	2,600	34
Cook's Distance	,000	,085	,028	,026	34
Centered Leverage Value	,012	,269	,088	,079	34

a. Dependent Variable: OCB

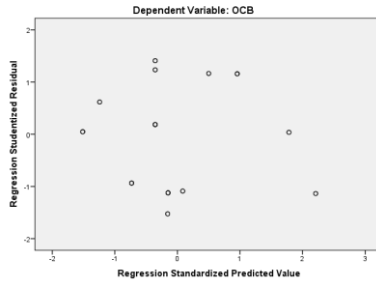
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



KUISIONER
PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, BUDAYA
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
ORGANISASI CITIZENSHIP BEHAVIOUS PADA
KARYAWAN
Studi Kasus : PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa
Tenggara Timur

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda.
2. Bacalah pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut Anda benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan Anda.
3. Jawaban :
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - RR : Ragu-Ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju
4. Jawaban dari pernyataan Anda tidak ada yang salah, hanya untuk memudahkan hasil pengujian nanti maka kuisisioner ini diisi lengkap. Kerahasiaan jawaban Anda kami jamin sepenuhnya.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Unit Kerja :
5. Lama Kerja :
6. Status : Menikah / Belum Menikah
7. Pendidikan Terakhir :

TANGGAPAN RESPONDEN

A. KEADILAN DISTRIBUTIF

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
	<i>Equity</i>					
1.	Gaji yang saya diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
2.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saudara dan keluarga					
<i>Equality</i>						
1.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja sesuai dengan etika dan standar moral					
2.	Prosedur-prosedur kompensasi di tempat saya bekerja tidak lagi mengandung bias (kepentingan pihak tertentu)					
<i>Need</i>						
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

B. BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
	<i>Comformity</i>					
1.	Pelayanan yang di berikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
2.	Saya sselalu mematuhi prosedur unit kerja dan praktek-praktek yang berjalan					
<i>Responsibility</i>						

3.	Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna					
4.	Pimpinan menghargai kreativitas karyawan					
Standart						
5.	Atasan menerapkan standart kerja yang jelas pada karyawan					
6.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
Reward						
7.	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan?					
8.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan kontribusi pekerjaan yang telah diselesaikan					
Clarity						
9.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi dalam bekerja					
10.	Perusahaan ini tingkat stabilitas antar karyawan tertata dengan rapi dan teratur tanpa ada kecemburuan sosial antar karyawan					

C. KOMITMEN ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
	<i>Komitmen Afektif</i>					
1.	Saya merasa menjadi bagian keluarga di institusi ini					
2.	Saya bangga dapat bekerja di institusi ini					
<i>Komitmen Continuance</i>						

3.	Sangat berat untuk meninggalkan institusi meskipun saya menginginkannya?					
4.	Saat ini tetap bekerja di institusi merupakan kebutuhan dan keinginan saya					
<i>Komitmen Normative</i>						
5.	Salah satu alasan untuk melanjutkan bekerja pada institusi ini adalah saya percaya loyalitas itu penting					
6.	Saya memiliki kesetiaan untuk bekerja pada institusi ini					

D. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
	<i>Altruism</i>					
1.	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2.	Saya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat					
<i>Courtesy</i>						
3.	Saya pernah mengajak rekan kerja untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
4.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					
<i>Sportsmanship</i>						

5.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan					
6.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan					
<i>Conscientiousness</i>						
7.	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya					
8.	Apakah setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
<i>Civic Virtue</i>						
9.	Saya rutin mengikuti kegiatan kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saudara bekerja					
10.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan					