

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya yang dilanjutkan dengan pemaparan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. *Ethical Leadership* (kepemimpinan etis) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai etika oleh pemimpin belum sepenuhnya mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara langsung, khususnya dalam konteks organisasi yang didominasi oleh karyawan berstatus kontrak. Status kepegawaian kontrak memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan, di mana aspek etis belum menjadi prioritas utama bagi karyawan yang berstatus kontrak dibandingkan dengan stabilitas kerja. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja cenderung bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh faktor lain, seperti rasa aman secara psikologis.
2. *Ethical Leadership* (kepemimpinan etis) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku sukarela) karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip etika dalam kepemimpinannya mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan sukarela di luar tugas formal mereka, yang sangat penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku sukarela) memediasi pengaruh *Ethical Leadership* (kepemimpinan etis) terhadap *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Mediasi yang terjadi adalah mediasi secara penuh. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui peningkatan perilaku sukarela yang dimiliki oleh karyawan. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan etis memotivasi karyawan untuk berperilaku sukarela di luar tanggung jawab formal mereka, dan perilaku ini kemudian berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *ethical leadership* terhadap *job satisfaction* karyawan melalui peran mediasi *organizational citizenship behavior* (OCB). Topik ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan kepemimpinan serta strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Penelitian ini dapat membantu CV. Andi Offset Yogyakarta memahami bagaimana kepemimpinan etis mampu mendorong perilaku sukarela karyawan yang berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Dengan pemahaman tersebut, perusahaan dan karyawan dapat membangun hubungan timbal balik yang kuat melalui kepemimpinan etis dan OCB sebagai jalur utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Hasil dari penelitian ini dapat membantu CV. Andi Offset Yogyakarta dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian, *ethical leadership* memiliki pengaruh positif

terhadap *organizational citizenship behavior* (perilaku sukarela), yang memediasi penuh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen CV. Andi Offset Yogyakarta diharapkan dapat mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai etika sehingga dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara sukarela di luar tanggung jawab formal mereka. Dengan cara ini, perilaku sukarela karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mendukung peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mengapresiasi kontribusi ekstra dari karyawan guna memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Meskipun *ethical leadership* merupakan faktor penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap *job satisfaction* tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui mediasi penuh oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, kepemimpinan etis harus mampu mendorong dan membangun perilaku sukarela karyawan terlebih dahulu agar dapat berdampak positif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja, untuk memastikan bahwa strategi pengembangan kepemimpinan etis dapat berjalan efektif dan memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata tertinggi untuk variabel *ethical leadership* sebesar 4,07 pada item pernyataan “*Pemimpin saya menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap nilai-nilai etika dan moral*”. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin CV. Andi Offset Yogyakarta telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan etis dengan menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap nilai-nilai etika dan moral, yang tercermin dalam sikap dan tindakan mereka dalam memimpin, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai integritas dan tanggung jawab di perusahaan. Namun, nilai terendah berada pada item pernyataan “*Pemimpin saya lebih*

mengutamakan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan pribadinya” dengan nilai rata-rata 3,70. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat persepsi yang kurang kuat mengenai sejauh mana pemimpin CV. Andi Offset Yogyakarta menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi, yang dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan tersebut. Maka dari itu, pihak manajemen perlu lebih menekankan pentingnya sikap mengutamakan kepentingan tim dan organisasi dalam pengambilan keputusan, serta pemimpin perlu menunjukkan contoh konkret dalam setiap tindakan yang lebih mengutamakan kesejahteraan kolektif dibandingkan kepentingan pribadi demi menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan adil.

Selanjutnya, variabel *job satisfaction* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,67 dengan nilai tertinggi ditemukan pada item pernyataan “*Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya*” dengan nilai rata-rata 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dan menikmati pekerjaan yang mereka jalani, yang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan komitmen terhadap perusahaan. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai terendah sebesar 3,21 yaitu “*Saya merasa waktu berjalan sangat lambat saat bekerja*”, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga waktu terasa berjalan lambat. Hal ini bisa menjadi indikasi adanya ketidakpuasan terhadap tugas atau rutinitas yang dijalani, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan moral kerja. Maka dari itu, pihak manajemen perlu mengevaluasi kembali pembagian tugas, memberikan tantangan yang lebih variatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis agar karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi.

Pada variabel *organizational citizenship behavior*, nilai tertinggi ditemukan pada item pernyataan “*Meskipun tidak diwajibkan, saya berusaha membantu rekan kerja baru dalam menyesuaikan diri di tempat kerja*” dengan nilai rata-rata 3,90. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta menunjukkan sikap yang positif dan peduli terhadap rekan kerja mereka, bahkan tanpa adanya kewajiban, yang mencerminkan adanya rasa tanggung jawab sosial dan kepedulian terhadap kelancaran integrasi anggota tim baru. Sikap ini tidak hanya memperkuat hubungan antar karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas di dalam tim. Namun, pernyataan “*Saya sering melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utama saya tanpa mengharapkan imbalan*” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,26. Artinya, sebagian karyawan belum merasa cukup terdorong untuk mengambil inisiatif lebih dalam menjalankan tugas di luar kewajiban mereka, yang dapat mengindikasikan kurangnya rasa kepemilikan atau motivasi ekstra dalam pekerjaan. Maka dari itu, pihak manajemen perlu memberikan penghargaan atau pengakuan yang lebih terhadap kontribusi di luar tanggung jawab utama, serta menciptakan budaya yang mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan tambahan yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif non-finansial atau kesempatan pengembangan karir bagi karyawan yang menunjukkan inisiatif lebih.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan kepemimpinan etis sebagai fondasi utama dalam membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mengambil langkah strategis dengan merancang dan melaksanakan program pelatihan kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai integritas, kejujuran, serta kepedulian terhadap karyawan. Selain itu, pengembangan sistem penghargaan yang mampu menghargai kontribusi ekstra dan inisiatif sukarela karyawan perlu menjadi perhatian utama untuk meningkatkan motivasi dan konsistensi dalam menunjukkan perilaku OCB. Dengan demikian, strategi manajerial yang menitikberatkan pada penguatan nilai-nilai etis dalam kepemimpinan akan menjadi kunci dalam menumbuhkan OCB secara

berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Dalam proses penyebaran kuesioner, peneliti hanya menyerahkan kuesioner tersebut kepada bagian personalia, sehingga tidak dapat memastikan apakah seluruh responden mengisi kuesioner sesuai dengan pengalaman mereka dan juga tidak dapat melakukan pengecekan terhadap kelengkapan pengisian kuesioner.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait subjek yang terlibat, yakni hanya mencakup 41 responden. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini belum dapat dianggap mewakili atau digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel utama, yaitu *Ethical Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Padahal terdapat kemungkinan variabel lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan namun belum dijadikan fokus penelitian.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel dari berbagai organisasi, perusahaan, atau industri lain seperti manufaktur, kesehatan, dan bidang terkait, dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar.

2. Metode penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan pendekatan lain, seperti wawancara, yang memungkinkan peneliti berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan responden.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas pengembangan variabel dengan mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya komunikasi atasan, atau *work-life balance*, sehingga temuan yang diperoleh dapat memberikan kontribusi yang lebih bermakna dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhay, S., Saif, M., Al Talay, R., & El-Bannany, M. (2023). Relation Between Employee Productivity, Job Satisfaction, And Ethical Leadership In The Context Of Work-Life Conflicts. In *Res Militaris* (Vol. 13).
- Asadi, Y., Djaya, Y. A., Lataruva, E., & Arminta, E. (2024). Ethical Leadership On Job Satisfaction: The Role Of Psychological Safety And Self-Efficacy. *Eduvest-Journal Of Universal Studies*, 4(7), 5945–5960. www.Bicaranetwork.Com,
- Asyorori, M., & Andani, W. (2023). *Analisis Mediasi*.
- Babalola, S. S. (2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *Journal Of Applied Business Research*, 32(3), 935–946. <https://doi.org/10.19030/Jabr.V32i3.9667>
- Baxi, B. (2024). Job Satisfaction: Understanding The Meaning, Importance, And Dimensions Dipalee Atre. *UGC Care Group 1 Journal*, 18(2).
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A Meta-Analytic Review Of Ethical Leadership Outcomes And Moderators. *Journal Of Business Ethics*, 139(3), 517–536. <https://doi.org/10.1007/S10551-015-2625-1>
- Blau, P. M. (N.D.). *Justice In Social Exchange*.
- Chughtai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking Ethical Leadership To Employee Well-Being: The Role Of Trust In Supervisor. *Journal Of Business Ethics*, 128(3), 653–663. <https://doi.org/10.1007/S10551-014-2126-7>
- Danish, R. Q., Hafeez, S., Ali, H. F., Mehta, A. M., Ahmad, M. B., & Ali, M. (2020). Impact Of Ethical Leadership On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior With Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *International Review Of Management And Marketing*, 10(4), 25–30. <https://doi.org/10.32479/Irm.9840>
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. www.Hira-Tech.Com
- Darmawati, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The Effect Of Ethical Leadership Behavior On Ethical Climate, Turnover Intention, And Affective Commitment. *Journal Of Business Ethics*, 130(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/S10551-014-2196-6>
- Dr. Muhdar HM., ST. , SE. , M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. <https://www.researchgate.net/publication/323832978>
- Fakhmi Mauladani, M., Handoko, F., Andjar Sari, S., & Studi Teknik Industri S-, P. (2024). Penerapan Metode Job Safety Analysis Sebagai Pengendalian Risiko Kecelakaan Kerja Pada Industri Pembuatan Nota (Studi Kasus Industri Percetakan Cv. Iwan). *Jurnal Mahasiswa Teknik Industri*, 7(1).

- Flora, I. D. (2023). Job Satisfaction Among The Nursing Staff. *International Journal Of Science And Research (IJSR)*, 12(12), 1316–1318. <https://doi.org/10.21275/Sr231216170212>
- Freire, C., & Bettencourt, C. (2020). Impact Of Ethical Leadership On Job Satisfaction: The Mediating Effect Of Work–Family Conflict. *Leadership And Organization Development Journal*, 41(2), 319–330. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0338>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*.
- Hanaysha, J. R., Kumar, V. V. A., In'airat, M., & Paramaiah, C. (2022). Direct And Indirect Effects Of Servant And Ethical Leadership Styles On Employee Creativity: Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior. *Arab Gulf Journal Of Scientific Research*, 40(1), 79–98. <https://doi.org/10.1108/AGJSR-04-2022-0033>
- Iba, Dr. Z., & Wardhana, A. (2024). *Regresiliniersederhanadanberganda*.
- Javed, B., Rawwas, M. Y. A., Khandai, S., Shahid, K., & Tayyeb, H. H. (2018). Ethical Leadership, Trust In Leader And Creativity: The Mediated Mechanism And An Interacting Effect. *Journal Of Management And Organization*, 24(3), 388–405. <https://doi.org/10.1017/Jmo.2017.56>
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical Leadership: An Integrative Review And Future Research Agenda. In *Ethics And Behavior* (Vol. 28, Issue 2, Pp. 104–132). Routledge. <https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1318069>
- Krisharyuli, M., Himam, F., & Ramdani, Z. (2020). Ethical Leadership: Conceptualization And Measurement. In *Journal Of Leadership In Organizations* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ugm.ac.id/Leadership>
- Kumar Associate Professor, S. S. (2017). Job Satisfaction-An Overview. In *International Journal Of Research In Economics And Social Sciences (IJRESS)* [Euroasiapub.Org](http://euroasiapub.org) (Vol. 7, Issue 1).
- Lawton, A., & Páez, I. (2015). Developing A Framework For Ethical Leadership. *Journal Of Business Ethics*, 130(3), 639–649. <https://doi.org/10.1007/S10551-014-2244-2>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee's Job Satisfaction And Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/Ub.Industria.2018.007.02.6>
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee's Job Satisfaction And Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123. <https://doi.org/10.21776/Ub.Industria.2018.007.02.6>

- Lubis. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja*.
- Machali, Dr. I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Magdalena, I., Fitroh, A., Kurniawati Fadhilah, D., Habsah, D., Yulia Qodrawati, R., Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, P., Muhammadiyah Tangerang, U., & Dan Reliabilitas Merupakan Dua Aspek Penting Dalam Pengembangan Instrumen Penelitian Yang Dapat Mempengaruhi Keabsahan Dan Keandalan Temuan Penelitian, V. (2023). To Discuss The Processing Of Validity And Reliability Test Data In The Context Of Educational Research. Validity And Reliability Are Two Important Aspects In The Development Of Research Instruments That Can Affect The Validity And Reliability Of Research Findings. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Konseling*, 01(02), 49–53. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpds>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mitonga-Monga, J., & Cilliers, F. (2016). Perceived Ethical Leadership: Its Moderating Influence On Employees' Organisational Commitment And Organisational Citizenship Behaviours. *Journal Of Psychology In Africa*, 26(1), 35–42. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124608>
- Nasution, L. (2017). *Statistik Deskriptif Leni Masnidar Nasution*.
- Nawaz, A., Aihua, G., & Khan, M. F. (2022). Effectiveness Of Ethical Leadership On Job Satisfaction: Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal Of Humanities And Social Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.52131/Pjhss.2022.1004.0291>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological Safety: A Systematic Review Of The Literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/J.Hrmr.2017.01.001>
- Nguyen, N. T. T., Nguyen, N. P., & Thanh Hoai, T. (2021). Ethical Leadership, Corporate Social Responsibility, Firm Reputation, And Firm Performance: A Serial Mediation Model. *Heliyon*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2021.E06809>
- Phetsombat, P., & Na-Nan, K. (2023). A Causal Model Of Ethical Leadership Affecting The Organizational Citizenship Behavior Of Teachers In The Office Of The Basic Education Commission. *Sustainability (Switzerland)*, 15(8). <https://doi.org/10.3390/Su15086656>
- 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*.
- Prasasya, D. (2024). *Hubungan Self Actualization Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.

- Puteri Woro Subagio, D., & Hadiwidjojo, D. (2018). *Pengaruh Perceived Ease Of Use Terhadap Repurchase Usefulness Dan Trust Sebagai Variabel Mediasi*. <https://doi.org/10.26905/Jm>
- Putra, S., Tuerah, P., & Mesra, R. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring The Impact Of Ethical Leadership On Job Satisfaction And Organizational Commitment In Public Sector Organizations: The Mediating Role Of Psychological Empowerment. *Review Of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/S11846-019-00340-9>
- Rantika, S. D., & Yustina, A. I. (2017). Effects Of Ethical Leadership On Employee Well-Being: The Mediating Role Of Psychological Empowerment. In *Journal Of Indonesian Economy And Business* (Vol. 32, Issue 2).
- Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A Cross-Cultural Examination Of The Endorsement Of Ethical Leadership. *Journal Of Business Ethics*, 63(4), 345–359. <https://doi.org/10.1007/S10551-005-3242-1>
- Reza Ardalan, M., Majooni, H., & Taajobi, M. (2022). *Investigating The Mediating Role Of Psychological Contract Fulfillment The Relationship Between Ethical Leadership And Organizational Citizenship Behavior And Creative Performance*. <https://doi.org/10.22051/JONTOE.2021>
- Rizky Pratama, H., Naila, I., Faradita, M. N., Fkip, P., & Surabaya, U. M. (2024). *Analisis Keterampilan Kolaborasi Siswa Sekolah Dasar Menggunakan Media Diorama Pada Pembelajaran Materi Ekosistem*.
- Sadat, S. M., Shinwari, A. Z., Rasool, A., Samir, A., & Shiwari, M. A. (2024). Identifying The Relationship Of Ethical Leadership With Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment & Organizational Citizenship Behavior. *Iosr Journal Of Economics And Finance (Iosr-Jef) E-Issn*, 15, 3–15. <https://doi.org/10.9790/5933-1503060315>
- Sari, L., Kumbara, V., & Mulyadi. (2024). *View Of Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Transco Energi Utama Inderapura*.
- Sari, P., & Rohman, A. (2015). *Persepsi Mahasiswa Atas Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Etika Pengguna Sebagai Variabel Moderasi*.
- Simarmata, N. (2022). *Organizational Citizenship Behavior*. <https://www.researchgate.net/publication/370844279>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index Of Job Satisfaction: Validity Evidence From Portugal And Brazil. *Plos ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0231474>

- Studi Psikologi, P., Psikologi, F., & Surabaya, U. (2020). *Meta-Analysis: Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ni Made Ari Rosmelina Pratiwi*. 9(1), 11–17.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction And Performance Links In Private Education Institutes Of Pakistan. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Tuan, L. T., & Ngan, V. T. (2021). Leading Ethically To Shape Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior Among Tourism Salespersons: Dual Mediation Paths And Moderating Role Of Service Role Identity. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, 60. <https://doi.org/10.1016/J.Jretconser.2020.102421>
- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The Impact Of Ethical Leadership On Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role Of Workplace Ostracism. *Leadership And Organization Development Journal*, 39(1), 100–113. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2016-0313>
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An Improved Measure Of Ethical Leadership. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 20(1), 38–48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Zheng, D., Witt, L. A., Waite, E., David, E. M., Van Driel, M., McDonald, D. P., Callison, K. R., & Crepeau, L. J. (2015). Effects Of Ethical Leadership On Emotional Exhaustion In High Moral Intensity Situations. *Leadership Quarterly*, 26(5), 732–748. <https://doi.org/10.1016/J.Leaqua.2015.01.006>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian

	PENERBIT & PERCETAKAN ANDI OFFSET Jl. Beo 38 - 40 Telp. (0274) 561881, Fax. (0274) 588282 Yogyakarta 55281 E-mail : hrdpenerbitandi@gmail.com Website : www.andipublisher.com
<u>SURAT KETERANGAN</u>	
Nomor : 396/AO/Pers-Umum/V/2025	
Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa mahasiswa :	
Nama	: Linda Wijaya
No. Mahasiswa	: 210326477
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Universitas	: Atma Jaya Yogyakarta
Telah melaksanakan penelitian di CV. Andi Offset Yogyakarta dari tanggal 15 Mei 2025 sampai dengan 23 Mei 2025 dalam rangka mengumpulkan keterangan dan data untuk pembuatan skripsi dengan judul :	
<i>“Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Job Satisfaction dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Andi Offset Yogyakarta”</i>	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Yogyakarta, 23 Mei 2025	
 	
<u>Panuwun Budi Raharjo</u>	
GM Personalia & Umum	

Lampiran 2. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang terhormat,

Perkenalkan, saya Linda Wijaya, mahasiswa tingkat akhir dari Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Job Satisfaction* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi Pada CV. Andi Offset Yogyakarta**". Oleh karena itu, saya memohon waktu dan kesedian Anda untuk mengisi kuesioner ini. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang memenuhi kriteria berikut untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini :

1. Merupakan karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta
2. Telah bekerja minimal 1 tahun
3. Bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sesuai kondisi sebenarnya

Penelitian ini sepenuhnya bertujuan untuk kepentingan akademik. Seluruh data dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan digunakan untuk kepentingan lain di luar penelitian ini. Partisipasi Anda sangat berarti dan akan memberikan kontribusi berharga bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Apabila terdapat pertanyaan mengenai kuesioner ini, Anda dapat menghubungi saya melalui email linda1104tan@gmail.com

Atas waktu dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Linda Wijaya

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK PENGISIAN :

Silahkan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan Anda. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Usia :

- ☐ Kurang dari 25 tahun
- ☐ 25 - 35 tahun
- ☐ 35 - 45 tahun
- ☐ 45 - 55 tahun
- ☐ Lebih dari 55 tahun

2. Jenis Kelamin :

- ☐ Laki – laki
- ☐ Perempuan

3. Pendidikan Terakhir :

- ☐ SMA/SMK
- ☐ D1/D2/D3
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

4. Divisi / Bagian Kerja :

- ☐ Personalia
- ☐ Keuangan
- ☐ Pemasaran
- ☐ Produksi
- ☐ Penerbit
- ☐ Lainnya

5. Lama Bekerja :

- ☐ Kurang dari 1 tahun
- ☐ 1 – 3 tahun
- ☐ Lebih dari 3 tahun

6. Status Kepegawaian :

- ☐ Karyawan Tetap
- ☐ Karyawan Kontrak

BAGIAN KEDUA

PETUNJUK PENGISIAN :

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan apa yang anda rasakan pada diri Anda. Silakan Anda menjawab setiap pernyataan berdasarkan persepsi Anda terhadap atasan langsung, kepuasan kerja yang Anda alami selama bekerja di perusahaan ini, serta perilaku sukarela dalam bekerja yang mungkin melebihi tugas utama yang telah ditetapkan. Berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Ethical Leadership

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Pemimpin saya menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap nilai-nilai etika dan moral					
2.	Pemimpin saya menyampaikan standar etika yang jelas kepada seluruh anggota tim					
3.	Pemimpin saya memberi contoh perilaku etis dalam setiap keputusan dan tindakannya					
4.	Pemimpin saya jujur dan dapat dipercaya dalam menyampaikan kebenaran					
5.	Pemimpin saya konsisten dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ia sampaikan					
6.	Pemimpin saya bersikap adil dan tidak memihak saat membagi tugas kepada anggota tim					
7.	Pemimpin saya dapat diandalkan untuk menepati janji dan komitmennya					
8.	Pemimpin saya tetap berpegang pada prinsip keadilan dan etika, meskipun dalam situasi yang sulit					
9.	Pemimpin saya bersedia mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas tindakannya					
10.	Pemimpin saya menjunjung tinggi kejujuran dan integritas sebagai nilai pribadi yang penting					
11.	Pemimpin saya menunjukkan dedikasi dan kesiapan untuk berkorban demi kepentingan organisasi					

12.	Pemimpin saya menentang penggunaan cara-cara tidak etis demi pencapaian hasil kerja					
13.	Pemimpin saya bersikap adil dan objektif dalam mengevaluasi kinerja dan memberikan penghargaan					
14.	Pemimpin saya lebih mengutamakan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan pribadinya					
15.	Pemimpin saya mendorong anggota tim untuk bertanggung jawab dalam menerapkan praktik kerja yang etis					

Job Satisfaction

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya merasa antusias menjalani pekerjaan hampir setiap hari					
3.	Saya merasa waktu berjalan sangat lambat saat bekerja					
4.	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya					
5.	Menurut saya, pekerjaan ini terasa membosankan					

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Ketika beban kerja saya meningkat, saya bersedia bekerja lebih lama dan mengurangi waktu istirahat					
2.	Saya sering menyampaikan ide atau pendapat untuk membantu meningkatkan kinerja departemen saya					
3.	Saya sering melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab utama saya tanpa mengharapkan imbalan tambahan					
4.	Meskipun tidak diwajibkan, saya berusaha membantu rekan kerja baru dalam menyesuaikan diri di tempat kerja					

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel *Ethical Leadership*

Correlations

		EL01	EL02	EL03	EL04	EL05	EL06	EL07	EL08	EL09	EL10	EL11	EL12	EL13	EL14	EL15	TOTAL
EL01	Pearson Correlation	1	.673**	.557**	.522**	.492**	.498**	.295	.456**	.463**	.612**	.368*	.246	.505**	.348*	.477**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.061	.003	.002	.000	.018	.121	.001	.026	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL02	Pearson Correlation	.673**	1	.551**	.664**	.551**	.544**	.435**	.465**	.574**	.742**	.464**	.403**	.404**	.274	.482**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.002	.000	.000	.002	.009	.009	.082	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL03	Pearson Correlation	.557**	.551**	1	.767**	.810**	.780**	.620**	.799**	.644**	.721**	.408**	.596**	.606**	.584**	.443**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.004	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL04	Pearson Correlation	.522**	.664**	.767**	1	.705**	.630**	.767**	.755**	.780**	.785**	.427**	.689**	.684**	.670**	.510**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL05	Pearson Correlation	.492**	.551**	.810**	.705**	1	.780**	.684**	.664**	.704**	.593**	.474**	.528**	.606**	.535**	.519**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL06	Pearson Correlation	.498**	.544**	.780**	.630**	.780**	1	.667**	.653**	.682**	.644**	.364*	.351*	.719**	.522**	.328*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.019	.024	.000	.000	.037	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL07	Pearson Correlation	.295	.435**	.620**	.767**	.684**	.667**	1	.731**	.823**	.657**	.540**	.528**	.673**	.633**	.367*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.061	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL08	Pearson Correlation	.456**	.465**	.799**	.755**	.664**	.653**	.731**	1	.689**	.703**	.507**	.638**	.578**	.625**	.392*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.011	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL09	Pearson Correlation	.463**	.574**	.644**	.780**	.704**	.682**	.823**	.689**	1	.739**	.571**	.562**	.759**	.735**	.560**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL10	Pearson Correlation	.612**	.742**	.721**	.785**	.593**	.644**	.657**	.703**	.739**	1	.635**	.635**	.635**	.582**	.680**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL11	Pearson Correlation	.368*	.464**	.408**	.427**	.474**	.364*	.540**	.507**	.571**	.635**	1	.507**	.514**	.386*	.627**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.008	.005	.002	.019	.000	.001	.000	.000		.001	.001	.013	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL12	Pearson Correlation	.246	.403**	.596**	.689**	.528**	.351*	.528**	.638**	.562**	.635**	.507**	1	.507**	.625**	.717**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.121	.009	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL13	Pearson Correlation	.505**	.404**	.606**	.684**	.606**	.719**	.673**	.578**	.759**	.635**	.514**	.507**	1	.745**	.547**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL14	Pearson Correlation	.348*	.274	.584**	.670**	.535**	.522**	.633**	.625**	.735**	.582**	.386*	.625**	.745**	1	.511**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.026	.082	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000		.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
EL15	Pearson Correlation	.477**	.482**	.443**	.510**	.519**	.328*	.367*	.392*	.560**	.680**	.627**	.717**	.547**	.511**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.004	.001	.001	.037	.018	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.638**	.701**	.845**	.886**	.824**	.788**	.808**	.825**	.882**	.882**	.656**	.722**	.812**	.757**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

2. Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

		Correlations					
		JS01	JS02	JS03	JS04	JS05	TOTAL
JS01	Pearson Correlation	1	.677**	.041	.562**	.108	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.798	.000	.500	.001
	N	41	41	41	41	41	41
JS02	Pearson Correlation	.677**	1	.145	.737**	.366*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.367	.000	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41
JS03	Pearson Correlation	.041	.145	1	.304	.731**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.798	.367		.053	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
JS04	Pearson Correlation	.562**	.737**	.304	1	.485**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.053		.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41
JS05	Pearson Correlation	.108	.366*	.731**	.485**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.500	.019	.000	.001		.000
	N	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.516**	.695**	.736**	.782**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

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



3. Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

		Correlations				
		OCB01	OCB02	OCB03	OCB04	TOTAL
OCB01	Pearson Correlation	1	.611**	.549**	.271	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.086	.000
	N	41	41	41	41	41
OCB02	Pearson Correlation	.611**	1	.582**	.746**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
OCB03	Pearson Correlation	.549**	.582**	1	.508**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	41	41	41	41	41
OCB04	Pearson Correlation	.271	.746**	.508**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.001		.000
	N	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.766**	.900**	.818**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

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



Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas *Ethical Leadership*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	15

2. Uji Reliabilitas *Job Satisfaction*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

3. Uji Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	4

Lampiran 4. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja	Status Kepegawaian
N	Valid	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.4634	2.5610	2.3902	3.5366	2.6341	1.6829
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
Maximum		2.00	4.00	4.00	6.00	3.00	2.00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 25 tahun	2	4.9	4.9	4.9
	25-35 tahun	22	53.7	53.7	58.5
	35-45 tahun	9	22.0	22.0	80.5
	45-55 tahun	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	24.4	24.4	24.4
	D1/D2/D3	6	14.6	14.6	39.0
	S1	24	58.5	58.5	97.6
	S2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Personalia	3	7.3	7.3	7.3
	Keuangan	15	36.6	36.6	43.9
	Pemasaran	2	4.9	4.9	48.8
	Produksi	3	7.3	7.3	56.1
	Penerbit	14	34.1	34.1	90.2
	Lainnya	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	15	36.6	36.6	36.6
	Lebih dari 3 tahun	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	13	31.7	31.7	31.7
	Karyawan Kontrak	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel *Ethical Leadership*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EL01	41	2.00	5.00	4.0732	.60788
EL02	41	2.00	5.00	3.9268	.68521
EL03	41	3.00	5.00	3.8293	.62859
EL04	41	3.00	5.00	3.9268	.64770
EL05	41	2.00	5.00	3.8293	.62859
EL06	41	2.00	5.00	3.8293	.70365
EL07	41	2.00	5.00	3.8293	.62859
EL08	41	3.00	5.00	3.8293	.58747
EL09	41	2.00	5.00	3.8293	.66717
EL10	41	3.00	5.00	3.9024	.62470
EL11	41	3.00	5.00	3.8780	.59980
EL12	41	3.00	5.00	3.8293	.58747
EL13	41	2.00	5.00	3.8780	.59980
EL14	41	1.00	5.00	3.7073	.81375
EL15	41	3.00	5.00	3.9756	.52382
Valid N (listwise)	41				

2. Variabel *Job Satisfaction*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS01	41	2.00	5.00	3.8780	.59980
JS02	41	2.00	5.00	3.8780	.64012
JS03	41	1.00	5.00	3.2195	1.10707
JS04	41	2.00	5.00	4.0000	.74162
JS05	41	1.00	5.00	3.4146	1.18270
Valid N (listwise)	41				

3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCB01	41	1.00	5.00	3.3415	.88345
OCB02	41	1.00	5.00	3.7805	.79095
OCB03	41	1.00	5.00	3.2683	.83739
OCB04	41	1.00	5.00	3.9024	.76827
Valid N (listwise)	41				



Lampiran 6. Hasil Regresi Sederhana

Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ethical Leadership ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.019 ^a	.000	-.025	3.18493

a. Predictors: (Constant), Ethical Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.148	1	.148	.015	.904 ^b
	Residual	395.608	39	10.144		
	Total	395.756	40			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Ethical Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.865	3.953		4.773	.000
	Ethical Leadership	-.008	.068	-.019	-.121	.904

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ethical Leadership ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 ^a	.128	.105	2.51385

a. Predictors: (Constant), Ethical Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.030	1	36.030	5.701	.022 ^b
	Residual	246.458	39	6.319		
	Total	282.488	40			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Ethical Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.902	3.120		2.212	.033
	Ethical Leadership	.127	.053	.357	2.388	.022

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Job Satisfaction*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Citizenship Behavior ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.275	.256	2.71251

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.805	1	108.805	14.788	.000 ^b
	Residual	286.951	39	7.358		
	Total	395.756	40			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.520	2.345		4.059	.000
	Organizational Citizenship Behavior	.621	.161	.524	3.845	.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Lampiran 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Ethical Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Citizenship Behavior, Ethical Leadership ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.288	2.65362

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Ethical Leadership

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.171	2	64.086	9.101	.001 ^b
	Residual	267.585	38	7.042		
	Total	395.756	40			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Ethical Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.890	3.494		3.975	.000
	Ethical Leadership	-.100	.060	-.237	-1.658	.105
	Organizational Citizenship Behavior	.721	.169	.609	4.264	.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Lampiran 8. Data Responden

No. Resp	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1.	Perempuan	35-45 tahun	S1
2.	Laki-laki	35-45 tahun	S1
3.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
4.	Perempuan	25-35 tahun	S1
5.	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	S1
6.	Perempuan	45-55 tahun	SMA/SMK
7.	Laki-laki	35-45 tahun	S1
8.	Perempuan	45-55 tahun	D1/D2/D3
9.	Perempuan	45-55 tahun	SMA/SMK
10.	Laki-laki	25-35 tahun	SMA/SMK
11.	Laki-laki	35-45 tahun	SMA/SMK
12.	Laki-laki	35-45 tahun	S1
13.	Laki-laki	35-45 tahun	SMA/SMK
14.	Perempuan	25-35 tahun	D1/D2/D3
15.	Perempuan	25-35 tahun	D1/D2/D3
16.	Laki-laki	35-45 tahun	SMA/SMK
17.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
18.	Perempuan	25-35 tahun	S1
19.	Perempuan	45-55 tahun	S1
20.	Perempuan	45-55 tahun	D1/D2/D3
21.	Perempuan	35-45 tahun	D1/D2/D3
22.	Laki-laki	25-35 tahun	SMA/SMK
23.	Perempuan	25-35 tahun	SMA/SMK
24.	Perempuan	Kurang dari 25 tahun	S1
25.	Laki-laki	35-45 tahun	S1
26.	Perempuan	45-55 tahun	D1/D2/D3
27.	Laki-laki	45-55 tahun	SMA/SMK
28.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
29.	Perempuan	25-35 tahun	SMA/SMK
30.	Perempuan	25-35 tahun	S1
31.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
32.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
33.	Laki-laki	25-35 tahun	S2
34.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
35.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
36.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
37.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
38.	Laki-laki	25-35 tahun	S1
39.	Perempuan	25-35 tahun	S1
40.	Laki-laki	45-55 tahun	S1
41.	Perempuan	25-35 tahun	S1

No. Resp	Divisi	Lama Bekerja	Status Kepegawaian
1.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
2.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
3.	Lainnya	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
4.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
5.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
6.	Produksi	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
7.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
8.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
9.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
10.	Pemasaran	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
11.	Pemasaran	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
12.	Produksi	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
13.	Lainnya	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
14.	Lainnya	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
15.	Lainnya	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
16.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
17.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
18.	Keuangan	1-3 tahun	Karyawan Tetap
19.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
20.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
21.	Keuangan	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
22.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
23.	Keuangan	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
24.	Personalia	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
25.	Personalia	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
26.	Personalia	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
27.	Produksi	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
28.	Penerbit	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
29.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
30.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
31.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
32.	Penerbit	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
33.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
34.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
35.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
36.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
37.	Penerbit	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
38.	Penerbit	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Kontrak
39.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak
40.	Penerbit	Lebih dari 3 tahun	Karyawan Tetap
41.	Penerbit	1-3 tahun	Karyawan Kontrak

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	1	4
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
4	4	2	4	2
4	4	3	4	3
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	5	4	3
4	4	4	5	2
4	4	3	4	2
4	4	3	4	3
4	4	4	3	3
3	3	2	4	2
4	4	2	4	2
2	2	5	2	5
4	4	3	4	1
3	3	3	3	3
3	4	3	4	3
4	3	2	3	4
4	4	2	5	2
4	4	2	4	2
4	4	2	4	2
4	4	3	4	3
4	4	3	4	2
4	3	4	4	3
4	5	2	4	1
5	4	1	5	1
4	5	2	5	1
4	4	1	5	1
4	4	3	4	3
3	4	1	5	1
4	4	1	4	2
4	4	3	4	3
5	5	5	5	5
4	3	3	3	5
4	3	3	3	3
4	4	2	4	1
4	4	2	5	2
5	5	2	5	1
4	4	3	3	3
3	3	4	3	4

Z1	Z2	Z3	Z4
4	4	4	5
3	4	4	4
4	5	4	5
3	4	3	4
4	4	4	4
3	3	3	4
5	5	5	5
3	3	3	4
4	4	3	4
2	3	3	4
3	3	3	3
4	4	4	3
1	1	1	1
4	4	3	4
3	3	3	3
3	3	3	3
2	4	3	4
4	4	3	4
4	4	3	4
4	4	3	4
4	4	3	4
3	3	4	4
4	4	3	4
3	4	4	4
4	4	3	4
4	5	2	4
4	4	4	4
5	5	4	4
3	4	3	3
4	5	5	5
2	3	3	4
4	4	4	4
3	5	3	5
4	4	4	4
2	3	1	4
3	4	4	4
3	3	2	3
2	4	3	5
2	4	3	5
4	3	3	3
3	4	4	4

Lampiran 9. Hasil Turnitin

SKRIPSI-LINDA WIJAYA

ORIGINALITY REPORT			
15%	16%	12%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	e-journal.uajy.ac.id	Internet Source	7%
2	www.researchgate.net	Internet Source	1%
3	Ratna Putri Nilasari, Risa Santoso, Tin Agustina Karnawati. "DEVELOPING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR THROUGH JOB SATISFACTION BY IMPROVING MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2023	Publication	1%
4	repository.usd.ac.id	Internet Source	1%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet Source	<1%
6	garuda.kemdikbud.go.id	Internet Source	<1%
7	repository.ubharajaya.ac.id	Internet Source	<1%

8	Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YANG MEMENGARUHI JOB PERFORMANCE PEGAWAI GENERASI MILENIAL", JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI, 2021	Publication	<1 %
9	etheses.uin-malang.ac.id	Internet Source	<1 %
10	eprints.undip.ac.id	Internet Source	<1 %
11	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	Student Paper	<1 %
12	Submitted to iGroup	Student Paper	<1 %
13	library.net	Internet Source	<1 %
14	prin.or.id	Internet Source	<1 %
15	repository.uinsu.ac.id	Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Padang	Student Paper	<1 %
17	Destiana Arinda, Ridho Riadi Akbar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Gudang Fashion 26", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024	Publication	<1 %

18	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
19	Eko Prasetyo, Furtasan Ali Yusuf, B. HerawanJayadi, Muhamad Suparmoko, Gema Ika Sari. "Peran kepemimpinan transformasional dan penerapan disiplin terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada sekolah dasar kecamatan Jombang kota Cilegon", Borobudur Educational Review, 2025 Publication	<1 %
20	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
21	ingreat.id Internet Source	<1 %
22	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
23	Herliani Herliani, Yuddy Giovanna Priscilla. "Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Gen Z Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Manajerial, 2025 Publication	<1 %
24	Submitted to Sultan Agung Islamic UniversityStudent Paper	<1 %
25	id.123dok.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On