

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN PT.
ALAM SURYA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Yusuf Camel
1911102431155**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan PT. Alam Surya

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Yusuf Camel
1911102431155

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA
KARYAWAN PT ALAM SURYA

Oleh:

Yusuf Camel

1911102431155

Samarinda, 26 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Dr. M. Risal, S.E., M.Si

NIDN. 0901027401

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN
PT. ALAM SURYA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yusuf Camel

Nim : 1911102431155

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. M. Harry Rahmadi, S.Pi., M.M
NIDN. 8969540022

()

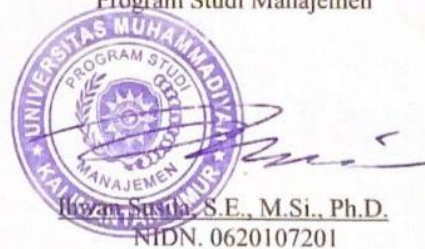
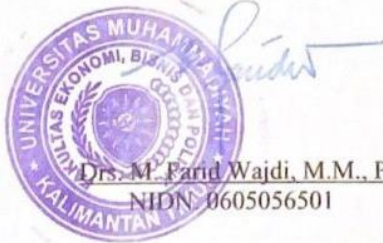
Penguji II : Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Ketua
Program Studi Manajemen



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yusuf Camel
Nim : 1911102431155
Program Studi : Manajemen
Email : 1911102431155@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, Senin 4 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Yusuf Camel

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA KARYAWAN PT. ALAM SURYA

Yusuf Camel^{1*}, Muhammad Risal², Muhammad Harry Rahmadi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

**Corresponding author: 1911102431155@umkt.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan dari adanya penelitian ini untuk menelaah dan menunjukkan apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berdampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* PT. Alam Surya. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan audiens sebanyak 113 karyawan. Metode penumpukan data yang dipakai adalah kuesioner, observasi, dan studi literatur. Penulis juga menggunakan software SmartPLS sebagai teknik analisis data dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap OCB di PT. Alam Surya bernilai negatif dan tidak signifikan tanpa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB. 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB di PT. Alam Surya bersifat positif dan bermakna, dengan peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan OCB di PT. Alam Surya.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, OCB.

ABSTRACT

This study aims to analyze and show whether work discipline and job satisfaction have a positive impact on the organizational citizenship behavior (OCB) of PT. Alam Surya. The research method used is quantitative research with an associative approach and an audience of 113 employees. The data collection techniques used were questionnaires, observation, and document studies. The author also uses SmartPLS software as a data analysis technique in research. The results of this study indicate 1) The effect of work discipline on OCB at PT. Alam Surya is negative and insignificant if there is no influence of work discipline on OCB. 2) The effect of job satisfaction on OCB at PT. Alam Surya is positive and significant, with an increase in job satisfaction it also increases OCB at PT. Alam Surya.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, OCB.

PENDAHULUAN

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan di semua aktifitas organisasi sebab mereka menjadi perencana, pelaku, serta orang yang memastikan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak bisa diwujudkan tanpa fungsi dari adanya karyawan yang aktif, meskipun sarana-sarana perusahaan sudah canggih. Alat milik perusahaan yang canggih tidak akan menguntungkan bisnis tanpa peran aktif karyawan. Pengaruh dari motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour tenaga outsourcing di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya (Susan, 2019) juga

menambahkan bahwa sumber daya manusia berasal dari individu yang aktif dalam kegiatan memajukan organisasi dimana kemampuannya memerlukan pelatihan dan pengembangan.

Mempekerjakan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam menjalin hubungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat untuk bekerja, moral dan pencapaian tujuan bisnis, karyawan dan masyarakat yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. (Ambar Teguh *et al.*, 2003).

Karyawan bisa mendapatkan kepuasan kerja di dalam maupun di luar pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dirasakan di area kerja misalnya menerima pujian atas hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik adapun kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan yang akan diterima dari pekerjaannya untuk tujuan sebagai upah. Diantara kedua kepuasan yang diperoleh tersebut terdapat kepuasan kerja kombinasi, yaitu kepuasan kerja yang mengarah pada sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Selain disiplin kerja dan kepuasan kerja, ada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah faktor yang sangat berdampak pada kinerja karyawan ketika karyawan memiliki perilaku dan sikap proaktif untuk berkontribusi lebih pada organisasi. (Basu *et al.*, 2017).

Alam Surya adalah perusahaan yang bisnisnya berkembang di aspek pertambangan batu bara. Kegiatan yang dilakukan antara lain eksplorasi, eksploitasi dan kegiatan penjualan hasil produksi dari kegiatan penambangan. Kegiatan operasional penambangan dari PT. Alam Surya dilakukan di Karangas, Kabupaten Kutai Timur. Beberapa hal yang dapat menyebabkan perkembangan yang pesat ini yaitu peningkatan kualifikasi dan spesifikasi hasil produksi. PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang baru saja melakukan perubahan manajemen pada tahun 2022. Perubahan ini dilakukan karena ketidakmampuan manajemen sebelumnya dalam mengatur perusahaannya. Perubahan manajemen ini juga disebabkan karena kurangnya sifat sukarela karyawan dalam bekerja, dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang tidak optimal, tidak inisiatif, dan rendahnya rasa kerja sama dalam bekerja secara tim, kurangnya insentif yang diberikan, dan sedikitnya karyawan yang mendapatkan pujian atas pencapaian kerja yang sudah dilakukan. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap karyawan. Sistemasi manajemen baru dari PT. Alam Surya tidak ingin hal tersebut terulang kembali dengan melihat lebih dalam apa saja pengaruh dari kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Disiplin sumbernya dari bahasa Inggris “discipline” yang maknanya pendidikan kesopanan dan kerohanian, serta pembinaan budi pekerti. Pengertian disiplin adalah pengembangan sikap yang tepat terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan dimana disiplin dapat diajukan melalui serangkaian langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah, seperti peringatan, teguran, skorsing, penurunan pangkat, atau pemecatan. (Mangkunegara, 2000) mengemukakan jika disiplin kerja merpaan praktek manajemen menegakkan prinsip organisasi. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang tanpa diperintah dapat mematuhi seluruh tata tertib dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawabnya. Dari macam-macam teori yang sudah dituangkan, bisa diringkas bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap yang mengikuti peraturan organisasi atau lembaga yang ditetapkan dari pelaksanaan dan perilaku tertentu seseorang pada peraturan, tata cara serta proses kerja.

Aspek-aspek disiplin kerja yang bersumber dari teori yakni kehadiran, waktu kerja, mematuhi perintah, produktivitas kerja, mengikuti peraturan, dan menyelesaikan pekerjaan dari bekal semangat yang baik. Dari menurut (Malayu & Hasibuan, 2013), aspek disiplin kerja terdiri dari ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas dan tidak melanggar seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang masih digunakan. Adapun (B. Siregar & Irwani.N, 2017), memaparkan macam-macam aspek disiplin kerja dalam suatu perusahaan, di antaranya memahami etika yang berlaku, semangat kerja yang baik, memakai sarana penunjang perusahaan dengan hati-hati, datang dan pulang pada waktunya dan mutu pekerjaan memuaskan.

Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan makhluk sosial yang merupakan kekayaan utama perusahaan mana pun. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang memiliki fungsi aktif dalam mencapai tujuan bisnis. Karyawan menjadi pelaku yang mendukung pencapaian tujuan, yang pikiran, perasaan, dan hal yang didambakannya dapat berdampak pada sikap mereka terhadap pekerjaan. Tidak ada standar kepuasan yang mutlak karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Indeks kepuasan kerja hanya diukur dari kedisiplinan, semangat kerja dan *turnover* yang rendah, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan relatif baik. Sebaliknya, bila kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar, kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Indikator kepuasan kerja menurut (Noermijati, 2013), orang yang bekerja mengharapkan dapat mendapatkan kepuasan dari tempat bekerjanya.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Perilaku “peran-ekstra” karyawan adalah contoh dari *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Tindakan solidaritas di antara rekan kerja yang melampaui lingkup deskripsi pekerjaan seseorang dan dilaksanakan secara sukarela adalah contoh tipikal perilaku OCB. Menurut (Robbins & Judge, 2013) keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari sejauh mana anggotanya mau bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberikan layanan tambahan, dan memanfaatkan waktu kerja secara efisien, selain menjalankan tugas utamanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi lokasi dilakukan di kantor pusat perusahaan PT. Alam Surya terletak di Jl. Sirad Salman No. 007, Air Putih, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Penelitian ini memakai pendekatan asosiatif. Metode yang dikenakan adalah metode kuantitatif. Studi ini melibatkan semua staf PT. Alam Surya, ada 113 orang. Jumlah orang ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu 30 orang bekerja di kantor dan 83 orang bekerja langsung di lapangan. Kuesioner ini memiliki karakteristik yang dicirikan oleh jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lamanya bekerja di perusahaan.

Teknik pengambilan sample menggunakan teknik probabilitas. Jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5%. Rumus perhitungan disajikan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e² = 5% = 0,05

Dengan menggunakan perhitungan rumus diatas, didapatkan hasil bahwa koresponden yang dibutuhkan untuk penelitian berjumlah 88 responden.

Teknik Pengambilan Data

Metode penmpukan data yang dipakai untuk penelitian ini tergolong menjadi tiga jenis teknik pengumpulan data. Daftar pertanyaan berbentuk kuisisioner dikirimkan kepada staf PT. Alam Surya memakai skala Likert yang dimodifikasi dari 1 sampai 5 likert. Peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan objek, kemudian responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan terhadap setiap pertanyaan

Tabel 1. Skala Likert

Skala Likert Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kemudian penulis melaksanakan observasi dengan tatap muka pada orang yang menjadi tujuan penelitian agar memperoleh data yang sesuai pada masalah yang diteliti dan menggunakan studi literatur yang berhubungan dengan kepuasan, disiplin dan OCB.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai data dari kuesioner yang selanjutnya diproses dengan teknik analisis data software SmartPLS 4.0 yang berjalan di komputer. *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan mampu menguji model pengukuran sekaligus model struktural. Penyajian data dalam penelitian ini dituangkan dengan bentuk tabel dan gambar supaya sistematis dalam pemahaman. Dalam analisis statistik data dengan metode SEM PLS. Berikut adalah teknik analisis metode PLS:

1. Analisa *outer model*

Menurut (Husein, 2015) Analisa ini dilaksanakan untuk memberi kepastian bahwasanya measurement yang dipakai dapat dijadikan ukuran (valid dan reliabel). Ada macam-macam perhitungan dalam analisis ini:

- a. Validitas konvergen merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indeksinya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b. *Discriminant validity* merupakan nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk cukup diskriminan. Untuk itu, membandingkan nilai konstruk harus lebih tinggi dari nilai konstruk lainnya.
- c. *Composite Reliability* adalah ukuran jika nilai reabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk memiliki nilai reabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
- e. *Cronbach alpa* merupakan perhitungan yang memperlihatkan hasil *composite reability* dimana nilai minimumnya adalah 0,6.

2. Analisa inner model

Dari analisa model yakni spaya menilai keterkaitan antara konstruksi laten. Ada macam-macam perhitungan dalam Analisa ini:

a. *R Square*

Koefisien determinasi ada konstruk endogen. Menurut Sarwono dan Narimawati (2015) menjelaskan bahwa ciri ciri limitasi nilai *R Square* ini terbagi dalam tiga kelompok yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat; dan 0,19 sebagai lemah.

b. *Effect size* (F square)

Bertujuan untuk melihat keefektifan model. Menurut (Chin, 1998), interpersi nilai F square terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15

mempunyai dampak moderat (sedang); dan 0,35 mempunyai dampak besar pada tingkatan struktural (besar).

c. *Path coefficient*

Koefisien jalur menandakan apakah hubungan antar variabel positif atau negatif dan dapat dipakai untuk mengidentifikasi sebagian besarnya dampak. Nilai koefisien jalur biasanya sekitar dari -1 hingga 1.

d. *Bootstrapping*

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh parsial dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *bootstrap*. Jika nilai P value < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel eksogen berpengaruh signifikan. Sedangkan jika nilai P value > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, T-statistik merupakan nilai yang dipakai untuk mengamati tingkat signifikansi dalam suatu pengujian hipotesis dengan mencari nilai T-statistik melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam pengujian hipotesis bisa disebutkan signifikan jika T-statistik lebih besar dari 1,96, dan jika T-statistik lebih kecil dari 1,96 dikatakan tidak signifikan.

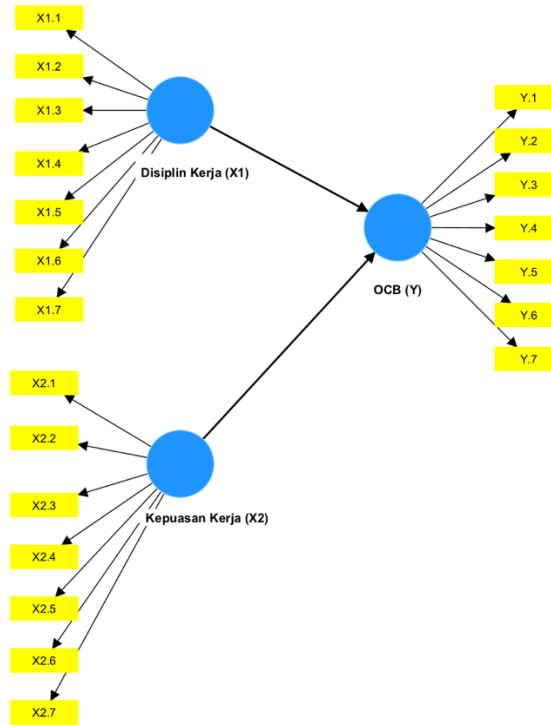
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SMARTpls. Pengukuran yang dilakukan terbagi menjadi dua yaitu pengujian model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pengukuran data pada uji model pengukuran memakai analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini berfungsi agar mengetahui hubungan antara instrumen Disiplin Kerja (X1) dan instrumen Kepuasan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 5 berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Model Pengukuran *Outer Model*

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen termasuk dalam pengujian keabsahan data yang dipakai dalam penelitian. Suatu data dapat dinyatakan sesuai dengan nilai validitas konvergensi jika memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Suatu data dikatakan gagal validitas konvergensi jika mempunyai nilai *outer loading* kurang dari 0,7. Hasil analisis nilai *outer loading* masing-masing indikator disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Nilai *Outer Loading*

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
X1.1	0,709		
X1.2	0,871		
X1.3	0,724		
X1.4	0,843		
X1.5	0,868		

X1.6	0,901	
X1.7	0,865	
X2.1		0,828
X2.2		0,855
X2.3		0,812
X2.4		0,792
X2.5		0,796
X2.6		0,833
X2.7		0,795
Y1		0,893
Y2		0,768
Y3		0,862
Y4		0,857
Y5		0,707
Y6		0,870
Y7		0,757

1) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,709 hingga 0,901. Butir pertanyaan pertama dengan indikator X1.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,709 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua X1.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,871 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga dengan pertanyaan X1.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,724 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan X1.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,843 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X1.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,868 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.6 menandakan nilai *outer*

model sebanyak 0,901 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,865 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

Dari hasil analisis data (X1) yang telah diuji, menampilkan yaitu variable disiplin kerja dengan ketujuh pertanyaan telah terdistribusi secara valid dan telah terpenuhi pengujian *convergent validity*. Data pada kuesioner bisa disebut telah mampu dipahami oleh responden karena memiliki nilai dari *outer loading* diatas 0,7.

2) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable kepuasan kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,792 hingga 0,855. Pertanyaan pertama dengan indikator X2.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,828 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua X2.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,855 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga X2.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,812 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat X2.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,792 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X2.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,796 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ke lima dengan pertanyaan X2.6 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,833 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X2.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,795 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

3) Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

Berdasarkan data pada Tabel 2 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,707 hingga 0,893. Pertanyaan pertama dengan indikator Y.1 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,893 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity* indikator kedua Y.2 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,768 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga Y.3 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,862 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat Y.4 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,857 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan Y.5 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,707 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan pada Y.6 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,870 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator keempat

dengan pertanyaan Y.7 menandakan nilai *outer model* sebanyak 0,757 dimana nilai ini bisa disebut baik dan terpenuhi syarat dari *convergent validity*.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator suatu variabel laten memiliki nilai *loading* maksimum untuk variabel laten lainnya. Hasil uji validitas diskriminan diperoleh pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
X1.1	0,709	0,798	0,831
X1.2	0,871	0,802	0,684
X1.3	0,724	0,784	0,881
X1.4	0,843	0,773	0,699
X1.5	0,868	0,830	0,749
X1.6	0,901	0,855	0,724
X1.7	0,865	0,796	0,700
X2.1	0,862	0,828	0,753
X2.2	0,901	0,855	0,724
X2.3	0,718	0,812	0,792
X2.4	0,850	0,792	0,695
X2.5	0,722	0,796	0,882
X2.6	0,889	0,833	0,728
X2.7	0,694	0,795	0,806
Y1	0,731	0,804	0,893
Y2	0,825	0,777	0,768
Y3	0,703	0,771	0,862

Y4	0,717	0,772	0,857
Y5	0,806	0,766	0,707
Y6	0,708	0,778	0,870
Y7	0,812	0,759	0,757

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas, dapat diamati jika semua indikator mempunyai *loading factor* terbesar pada setiap konstraknya dan tidak dijumpai konstruk yang lain, hal ini bermakna semua di indikator sesuai untuk setiap konstraknya, dengan begitu pada proses ini tidak dijumpai indikator yang didrop dari model.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai varian rata-rata yang diekstraksi dapat dipenuhi jika AVE dari masing-masing variabel sejumlah lebih besar dari 0,5. Jika nilai yang diperoleh kurang dari 0,5, maka data menunjukkan adanya masalah dan harus diperbaiki. Hasil uji *Average Extracted Variance (AVE)* disajikan pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,688
Kepuasan Kerja (X2)	0,666
<i>Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)</i>	0,670

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.6. diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya variable disiplin kerja (X1) menandakan angka *average variance extracted (AVE)* sebanyak 0,688 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable disiplin kerja X1.1 hingga X1.7 telah terpenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel kepuasan kerja (X2) menampilkan yaitu angka *average variance extracted (AVE)* sebanyak 0,666 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable kepuasan kerja X2.1 hingga X2.7 telah terpenuhi persyaratan dari *average variance extracted* secara baik. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB (Y)* menampilkan yaitu angka *average variance extracted (AVE)* sebanyak 0,670 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable OCB telah terpenuhi persyaratan secara baik.

Sehingga dapat disimpulkan dari ketiga variable yang dihasilkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kesenangan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB (Y)* telah terdistribusi secara valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

2. Uji Reabilitas

a. Cronbach alpha

Cronbach's alpha disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menunjukkan angka dibawah 0,5, maka poin pertanyaan disebut juga sebagai *not reliable* atau tidak dapat diandalkan. Hasil analisis dari *cronbach's alpha* disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	
Disiplin Kerja (X1)	0,923	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,917	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behaviour / OCB</i> (Y)	0,917	Reliable

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator disiplin kerja (X1) menunjukkan angka 0,923. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari disiplin kerja (X1) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepuasan kerja (X2) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) menunjukkan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) menunjukkan nilai diatas 0,60 sampai bisa disebutkan jika semua variable memiliki nilai reabilitas yang baik dan telah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

b. Composite Reability

Composite Reability disebut juga dengan pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu reabilitas variable. Perhitungan ini dipakai untuk melakukan estimasi pada konsistensi suatu internal konstruk dari data yang diuji. Indikator dapat dikatakan telah terdistribusi secara *reliable* jika angka menunjukkan nilai diatas 0,7. Jika nilai suatu indikator menunjukkan kurang dari 0,7 maka indikator tidak dapat terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Data *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,939
Kepuasan Kerja (X2)	0,933
<i>Organizational Citizenship Behaviour /</i> OCB (Y)	0,934

Berdasarkan Tabel 6 diatas, hasil dari uji *composite reability* pada indikator disiplin kerja (X1) memperoleh nilai 0,939. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai 0,933. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) memperoleh nilai 0,934. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja (X1), indikator kepuasan kerja (X2), dan indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) telah memiliki reabilitas yang baik dan sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

Model Struktural atau *Inner Model*

1. *R-square*

Pengujian nilai *r-square* dikategorikan ke dalam 3 penilaian yaitu kategori kuat dengan nilai 0,75, kategori moderat dengan nilai 0,50 dan kategori lemah dengan nilai 0,25. Hasil analisis data *R-square* pada penelitian tersaji pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Data *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
<i>Organizational Citizenship Behaviour /</i> OCB (Y)	0,901

Berdasarkan Tabel 7 diatas, bisa dipahami bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0,901. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,75. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebesar 90% atau 0,901.

2. *Effect Size (F Square)*

F square atau disebut juga sebagai *effect size* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable pada level struktural dimana pengujian ini dilakukan untuk mengukur perubahan *R square* ketika variable dikatakan tidak sesuai ataupun sesuai dalam suatu model variable yang

berpengaruh pada Y. Terdapat tiga indikator penentuan dari *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang; dan *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil analisis *f square* disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis *F square* (Effect Size)

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0,010
Kepuasan Kerja (X2)	0,446
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)	

Berdasarkan data pada Tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) menunjukkan angka *F square* sebesar 0,010 sedangkan variable kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka *F square* sebesar 0,446. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis *F square* menurut Cohagen (1988), dapat disimpulkan jika disiplin kerja mempunyai faktor yang tidak signifikan ($0,010 < 0,02$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* / OCB (Y). Kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan ($0,446 > 0,35$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* / OCB (Y).

3. Path Coefficient

Path coefficient bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variable. Terdapat dua arah antar variable yaitu arah positif atau arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Data *Path Coefficient*

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
Disiplin Kerja (X1) → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)			-0,162
Kepuasan Kerja (X2) → <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)			1,107

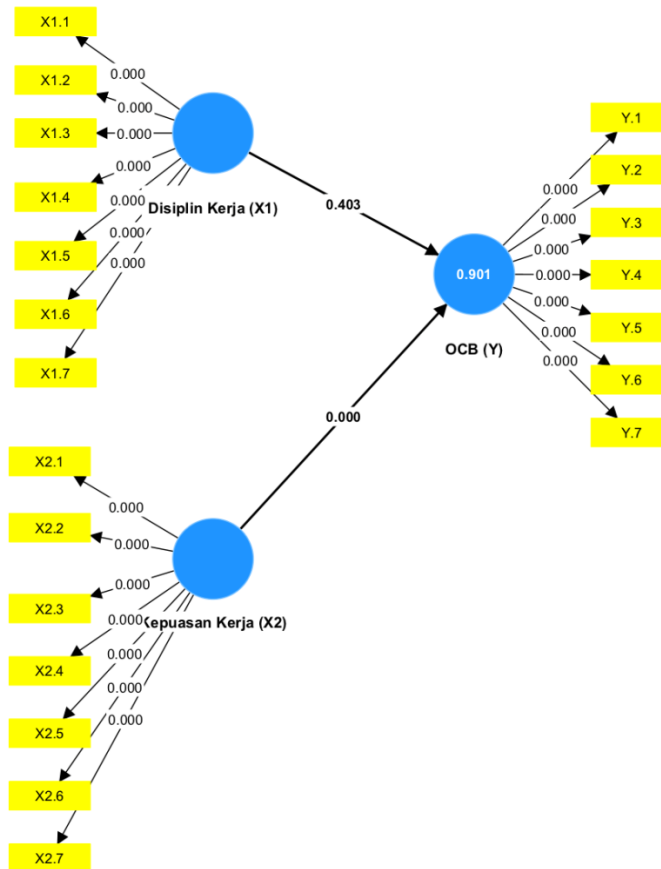
Berdasarkan Tabel 9. diatas, nilai dari *path coefficient* variable disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*/ OCB menunjukkan angka sebesar -0,162 sedangkan nilai *path coefficient* variable kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*/ OCB menunjukkan angka sebesar 1,107. Variabel disiplin kerja memiliki arah negative pada hasil *path coefficient*, sedangkan variable kepuasan kerja memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

4. Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai *p value* yang menunjukkan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak dimana memiliki artian bahwa variabele eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai *p value* yang menunjukkan angka lebih besar daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil *bootstrapping* dituangkan dalam Tabel 10 dan pada Gambar 6 berikut.

Tabel 10. Hasil *Bootstrapping*

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) → OCB (Y)	-0,162	-0,171	0,194	0,837	0,403
Kepuasan Kerja (X2) → OCB (Y)	1,107	1,117	0,193	5,741	0,000



Gambar 6. Diagram Hasil *Bootstrapping*

Berdasarkan data pada Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku anggota organisasi pada nilai sampel awal adalah negative sebesar -0,162 dengan nilai *t*-statistik sebesar 0,837. Nilai *t*-statistics yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 1,96 ($0,837 < 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap tidak signifikan. Nilai *p*-value menunjukkan angka 0,403 dimana angka ini lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,403 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima dengan artian variabel eksogen tidak berpengaruh secara signifikan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada nilai original sample bernilai positif sebesar 1,107 dengan nilai *t*-statistics sebesar 5,741. Nilai *t*-statistics yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($5,741 > 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai *p*-value menunjukkan angka 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hingga mampu diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel eksogen berpengaruh signifikan.

Interpretasi Hasil

Pengujian hipotesis juga memakai pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path		t-statistic	t-table	keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	0,837	1,96	Hipotesis ditolak
H2	X2	Y	5,741	1,96	Hipotesis diterima

Didasarkan pada Tabel 11. diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap perilaku kemasyarakatan dalam organisasi (Y) diperoleh t-statistik sebesar 0,837. Hasil yang diperoleh terbukti lebih rendah dari nilai $df=n-k=88-3=85$ sebesar 1,960 dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,96. Artinya hipotesis 1 ditolak, berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa persepsi dampak disiplin kerja adalah negatif dan tidak bermakna terhadap perilaku warga organisasi.

2. Uji hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh kepuasan kerja (X2) pada sikap kewargaan dalam organisasi (Y) memberikan hasil t-statistik sebesar 5,741. Hasil yang diperoleh terbukti lebih unggul dengan $df=n-k=88-3=85$ sebesar 1,960 dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,96. Maknanya hipotesis 2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa persepsi pengaruh kepuasan kerja adalah positif dan khusus dalam perilaku warga organisasi.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian yang meneliti bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Alam Surya. Inilah kesimpulan yang bisa ditarik dari analisis dan pemaparan hasil penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Alam Surya adalah negatif dan tidak signifikan dimana tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* .
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada PT. Alam Surya adalah positif dan signifikan, seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja, juga meningkat *Organizational Citizenship Behaviour* .

REFERENSI

- Ambar Teguh, Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grahai Ilmu.
- B. Siregar, & Irwani.N. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPDAM Tirtannadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. *Universitas Medan Area*.
- Basu, E., & et al. (2017). *Impact of Organizational Citizenship Behaviour Behaviour on Job Performance in indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital*. 66(6).
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Stuctural Equation Modeling. *Lawrence Erlbaum*.
- Husein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*.
- Malayu, & Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Noermijati. (2013). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. *Malang Universitas Brawijaya*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. NJ Pearson Education Limited.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial LEast Square SEM (PLS_SEM)*. ANDI.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Yusuf camel JURNAL FIKSS

by - -

Submission date: 24-Jul-2023 08:34PM (UTC-0700)

Submission ID: 2136421163

File name: Yusuf_camel_JURNAL_FIKSS.docx (248.16K)

Word count: 4613

Character count: 29073

Yusuf camel JURNAL FIKSS

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stei.ac.id Internet Source	3%
2	repository.warmadewa.ac.id Internet Source	1%
3	ejournal.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1%
6	id.scribd.com Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	1%

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama	:	Yusuf Camel
NIM	:	1911102431155
Nama Jurnal	:	Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi
Indeksasi	:	Sinta 5
URL Laman Jurnal	:	http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya

1. Screenshot Submit Artikel

Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenhsip Behaviour* (OCB) Pada Karyawan PT. Alam Surya

The screenshot displays a web browser window with the URL arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/submissions. The page title is "Arthavidya jurnal Ilmiah Ekonomi". The main content area is titled "Submissions" and includes a "My Assigned" section. A search bar is present above a table listing assigned submissions. One submission is listed with ID 462, author "Yusuf Camel", and title "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL C...". A red circle highlights the "Submission" status next to the entry. The bottom right corner of the page features the text "Platform & workflow by OJS / PKP".

1. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3763>

Arth
ARTHAVIDYA: JURNAL ILMIAH EKONOMI UNIVERSITAS WISNUWARDHANA MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WISNUWARDHANA MALANG
P-ISSN : 14108755 | E-ISSN : 25796070 | Subject Area : Economy

0.538462
Impact Factor

271
Google Citations

Sinta 5
Current Accreditation

Google Scholar Garuda Website Editor URL

History Accreditation

2021 2022 2023 2024 2025 2026

Citation Per Year by Google Scholar

Year	Citation
2015	5
2017	15
2019	25
2021	55
2023	35

Journal By Google Scholar

	All	Since 2018
Citation	271	221
h-index	9	7
i10-index	7	6



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN : 0901027401
Nama : Yusuf Camel
NIM : 1911102431155
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan PT. Alam Surya” telah di submit pada Jurnal Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi pada tahun 2023
(<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya>)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Yusuf Camel
NIM. 1911102431155

Samarinda, 25 Juli 2023
Pembimbing

Dr. M. Risal, S.E., M.Si
NIDN. 0901027401