

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

SKRIPSI

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**

SKRIPSI

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

SKRIPSI

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

Oleh:

**Yusuf Camel
1911102431155**

Samarinda, (21. Juni, 2023)

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,


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

LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI
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

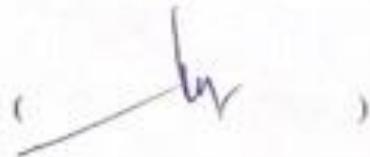
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 13 Juli 2023 dan dinyatakan telah terpenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

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



Dr. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen



S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

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**

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Alam Surya. Metode riset yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan populasi karyawan berjumlah 113 orang. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner, observasi, studi literatur. Penulis juga memakai software SmartPLS sebagai teknik analisis data dalam penelitian. Hasil pada riset ini menandakan 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap OCB pada PT. Alam Surya adalah negatif dan tidak signifikan dimana tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB. 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB pada PT. Alam Surya adalah positif dan signifikan, dengan meningkatnya kepuasan kerja meningkat pula OCB pada PT. Alam Surya.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, OCB.

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION
TOWARDS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON
EMPLOYEES OF PT. ALAM SURYA**

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove whether work discipline and job satisfaction have a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of PT. Alam Surya. The research method used is quantitative research with an associative approach and the number of employees is 113 people. Data collection techniques used are questionnaires, observation, literature study. The author also uses SmartPLS software as a data analysis technique in research. The results of this study shows that 1) The effect of work discipline on OCB at PT. Alam Surya is negative and insignificant where there is no effect of work discipline on OCB. 2) The Effect of Job Satisfaction on OCB at PT. Alam Surya is positive and significant, with increased job satisfaction there is also an increase in OCB at PT. Alam Surya

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, OCB

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. ALAM SURYA” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa sholat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, Selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Ghozali MH, M.Kes, Ph.D., Selaku wakil rektor 1 di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Suwoko, SE., MM., Selaku wakil rektor 2 di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Muhammadiyah Kalimantan Timur.
6. Bapak Dr. M. Risal, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing serta selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan bimbingan serta saran yang membantu penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

7. Bapak Dr. M. Harry Rahmadi, S.Pi., M.M., selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan saran pada penulisan skripsi ini.
8. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan jasa serta ilmunya kepada penulis.
9. Kepada Ibu Piah, Terima kasih telah melahirkan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan doa dan nasehat. Terima kasih atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
10. Kepada seorang ayah dan istrinya, H. Syahrani dan Shafa Meisya Qurratu'ainiy, Serta kakak dan adik penulis yang telah banyak berkorban dan memberikan kasih sayang serta doanya demi keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Pendidikan
11. Kepada Desya Qotrannadha sebagai partner spesial saya, terima kasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani, meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
12. Seluruh teman penulis, Hadisty Ananda, Novayanti Nur Ramadhani, Nova Septiana Irwanda, Aditya Arifin, M. Denis Dwi P, M. Fathi Ramadhan, serta teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.
13. Seluruh teman kelompok skripsi terima kasih atas kerjasamanya menyelesaikan skripsi ini.
14. Bapak M. Ipansyah dan Bapak Dedy pakan, serta staff PT. Alam Surya yang telah membantu penelitian ini

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Konstruksi konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, Senin 4 September 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Yusuf Camel', written in a cursive style.

Yusuf Camel

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN ORISINALITAS	1
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
B. Teori dan Kajian Pustaka	8
C. Perumusan Hipotesis	18
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20
A. Lokasi Penelitian	20
B. Jenis Penelitian	20
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel	20
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	21
E. Jenis dan Sumber Data	22
F. Teknik Pengumpulan Data	23
G. Teknik Analisis Data	24
BAB IV	28
HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	28
B. Deskripsi Data	30
1. Didasarkan pada Jenis Kelamin	30

2.	Berdasarkan Usia	31
3.	Didasarkan pada Tingkat Pendidikan.....	32
4.	Berdasarkan Lama Bekerja	33
5.	Berdasarkan Variabel Penelitian	33
C.	Analisis Data.....	35
1.	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	36
2.	Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	46
3.	Pengujian Hipotesis	51
D.	Pembahasan	52
BAB V	55
PENUTUP	55
A.	Simpulan	55
B.	Keterbatasan.....	55
C.	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2. 1 Tinjauan penelitian terdahulu.....	6
Tabel 4. 1. Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja	34
Tabel 4. 2. Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja	34
Tabel 4. 3. Skor Kuesioner Untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	35
Tabel 4. 4. Hasil Analisis Nilai <i>Outer Loading</i>	37
Tabel 4. 5. Hasil Analisis <i>Discriminant Validity (Croos Loading)</i>	41
Tabel 4. 6. Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	42
Tabel 4. 7. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i>	43
Tabel 4. 8. Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i>	45
Tabel 4. 9. Hasil Analisis Data <i>R-Square</i>	46
Tabel 4. 10. Hasil Analisis <i>F square (Effect Size)</i>	47
Tabel 4. 11. Hasil Analisis Data <i>Path Coefficient</i>	48
Tabel 4. 12. Hasil <i>Bootstrapping</i>	49
Tabel 4. 13. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alam Surya.....	30
Gambar 4.2. Diagram Jenis Kelamin	30
Gambar 4.3. Diagram Usia.....	31
Gambar 4.4. Diagram Tingkat Pendidikan	32
Gambar 4.5. Diagram Lama Bekerja	33
Gambar 4.6. Hasil Model Pengukuran <i>Outer Model</i>	36
Gambar 4.7. Diagram Hasil <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Surat Izin Penelitian	62
Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian	62
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 4 : Data Penelitian	67
Lampiran 5 : Hasil Nilai Outer Loading	69
Lampiran 6 : Hasil Nilai discriminant validity	70
Lampiran 7 : Hasil Nilai Construct Reliability dan Validity	70
Lampiran 8 : Hasil Analisis R-Square	70
Lampiran 9 : Hasil Analisis F Square (Effect Size).....	71
Lampiran 10 : Hasil Analisis Path Coefficient	71
Lampiran 11: Hasil Bootstrapping	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karena orang menjadi ahli strategi, pelaku, dan kepastian dalam pencapaian tujuan organisasi, mereka berperan aktif dan menonjol dalam setiap aktivitas organisasi. Sekalipun organisasi memiliki akses ke peralatan canggih, organisasi tidak akan dapat terpenuhi tujuannya tanpa partisipasi para pekerjanya. Jika pekerja tidak terlibat secara aktif, tidak masalah berapa banyak alat canggih yang dimiliki organisasi. Mengelola orang itu menantang dan rumit karena mereka membawa beragam perspektif, emosi, kedudukan sosial, keinginan, dan pengalaman ke tempat kerja. Tidak seperti mesin, uang, atau struktur, pekerja manusia tidak dapat menerima regulasi dan kontrol yang lengkap (Hasibuan, 2021).

Sumber daya yang baik adalah minyak yang membuat roda organisasi bisnis terus berputar. Harus beradaptasi dengan lingkungan dan keadaan saat ini merupakan tantangan besar. Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang dipakai untuk menggambarkan aset ini. *Organizational Citizenship Behaviour* tenaga outsourcing di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya: Peran Insentif, Disiplin, dan Kepuasan Kerja (Sunarsi, 2019). Sumber daya manusia, sebagaimana dijabarkan lebih lanjut oleh Eri Susan (2019), adalah orang-orang dinamis yang secara aktif berkontribusi pada pertumbuhan organisasi melalui pengembangan keterampilan mereka.

Manajemen sumber daya manusia, yaitu perekrutan dan pengikatan personel, sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Operasi operasional perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya dalam hal efektivitas dan efisiensinya. Akibatnya, kaliber tenaga kerja merupakan aset yang signifikan untuk bisnis dan kekuatan kompetitif yang efektif dalam menghadapi tantangan eksternal. Fungsi orang dalam suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen kunci dari setiap bisnis yang sukses. Sumber daya manusia dengan demikian melimpah di dalam organisasi (Ambar Teguh et al., 2003).

Bekerja dalam organisasi membutuhkan disiplin diri dan inspirasi untuk membantu seseorang berkembang secara profesional. Sejauh mana seorang individu merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang tercermin dalam tingkat disiplin mereka. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja, moral, dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggung jawab setiap manajer untuk menanamkan disiplin pada stafnya. Disiplin di tempat kerja sangat terkait dengan kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Disiplin karyawan dipengaruhi oleh seberapa puas pekerja dengan pekerjaannya; jika pekerja senang dengan pekerjaannya, maka disiplin mereka akan tinggi. Di sisi lain, jika pekerja tidak senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan disiplin. Disiplin kerja berdampak baik terhadap kinerja pegawai karena meningkatnya kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Putra, 2018).

Pekerja dapat menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka baik di dalam maupun di luar jam kerja. Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu karena dia dihargai atas usahanya, memiliki lingkungan kerja yang baik, dan diperlakukan dengan hormat oleh atasan dan rekan kerja. Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu karena dia diberi kompensasi yang memadai atas usahanya. Memiliki pandangan emosional yang positif tentang imbalan finansial dan pencapaian profesional adalah ciri khas dari mereka yang melaporkan tingkat kepuasan kerja gabungan yang tinggi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) mencakup disiplin kerja dan kepuasan di tempat kerja. OCB karyawan merupakan penentu kinerja mereka jika tindakan mereka mencerminkan sikap inisiatif untuk menawarkan lebih kepada organisasi. Menurut Basu & dkk. (2017), OCB dapat dilihat sebagai kecenderungan karyawan untuk membantu pekerja lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu, tim, dan perusahaan semuanya dapat memperoleh manfaat dari OCB yang dikelola dengan baik, menurut bidang perilaku organisasi (Chiaburu et al., 2011). Mengingat hal tersebut di atas, dan menyadari pentingnya dampak disiplin dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), penulis melaksanakan analisis mendalam terhadap PT. Alam Surya.

PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang bisnisnya bergerak di bidang pertambangan batu bara. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain eksplorasi, eksploitasi dan kegiatan penjualan hasil produksi dari kegiatan penambangan. Kegiatan operasional penambangan dari PT. Alam Surya dilaksanakan di Karangas, Kabupaten Kutai Timur. PT. Alam Surya juga memiliki kantor pusat

yang terletak di Jl. Sirad Salman, Kota Samarinda. PT. Alam Surya merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang perkembangannya cukup pesat saat ini. Beberapa hal yang dapat menyebabkan perkembangan yang pesat ini yaitu peningkatan kualifikasi dan spesifikasi hasil produksi. PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang baru saja melaksanakan perubahan manajemen pada tahun 2022. Perubahan ini dilaksanakan karena ketidaksanggupan 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 dilaksanakan. 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)*.

Didasarkan pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan PT. Alam Surya”.

B. Perumusan Masalah

Isu-isu berikut dibangun untuk riset ini didasarkan pada latar belakang tersebut.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan pernyataan masalah tersebut di atas, penulis berharap dapat mencapai hal-hal berikut melalui penyelidikan ini:

1. Menganalisis dan Membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Menganalisis dan Membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dalam riset ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kebahagiaan kerja; riset ini memberikan informasi latar belakang yang sangat baik dan makanan untuk dipikirkan tentang topik ini.

2. Bagi Pihak Lain

Temuan riset ini dimaksudkan untuk menjadi sumber bagi akademisi masa depan yang tertarik pada subjek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Meninjau lebih dalam penelitian terdahulu diharapkan dapat menjadi pelengkap riset yang akan dilaksanakan. Peninjauan dari penelitian terdahulu ini dilaksanakan dengan meninjau beberapa jurnal baik nasional maupun internasional yang membahas topik pembahasan dengan korelasi yang sama. Tinjauan penelitian terdahulu dapat dilihat pada Table 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Tinjauan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Rahayu, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB (<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>) sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Akses Medan.	Pengaruh disiplin kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) adalah tidak ada korelasi antara tindakan disipliner di tempat kerja dan perilaku anggota organisasi.
2	(Melati Kusumaning, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta dapat memediasi disiplin kerja terhadap OCB.
3	(Lubis dan Doli, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Pada Karyawan Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan.	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi kepuasan kerja maka makin tinggi juga OCB pada karyawan.
4	(Barza Panzi dan Juli Arianti, 2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap <i>Organizational</i>	Disiplin kerja berpengaruh terhadap OCB jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka OCB juga meningkat.

		<i>Citizenship Behaviour</i> (OCB) Pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru.	
5	(Farahiyah Eki dan Sandra Iriawan, 2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Tenaga <i>Outsourcing</i> di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.
6	(Nurjayati dan Setyo, 2022)	<i>The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Compensation on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) at Expeditionary Service Company.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada perusahaan jasa ekspedisi. Hal ini menampilkan yaitu OCB karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja mereka.
7	(Soelton <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Implication of Job Satisfaction that Influences Workers to Practice Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in The Work Place.</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada karyawan perusahaan distributor. Pendapat positif karyawan tentang OCB cenderung lebih meningkat jika mereka puas dengan pekerjaan mereka.
8	(Yusnita & Et, 2022)	<i>Improving Organizational Citizenship Behaviour through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction.</i>	Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan OCB.
9	(Muttaqien, 2021)	<i>Organizational Culture, Discipline and Work Motivation to Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Employees.</i>	Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan pada OCB di PT. BPR Nur Semesta Indah Kabupaten Jember.
10	(Wahyudi <i>et al.</i> , 2023)	<i>The Effect of Work Discipline, Motivation, and Organizational Culture on Employee's Organizational Citizenship Behaviour</i>	Peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pegawai di Bogor.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata "disiplin" berasal dari bahasa Inggris dan mengacu pada pelatihan moral dan spiritual serta pembangunan karakter. Menurut Stoner dan R. Edward Freeman (1994), 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. Shafri dan Aida (2007) menurut definisi lain, pekerja yang disiplin adalah pekerja yang secara sukarela mengikuti semua norma dan kebijakan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), upaya manajemen untuk menanamkan rasa disiplin di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai upaya mereka untuk memastikan karyawan mengikuti aturan. Mentalitas seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan kewajibannya disebut "kesadaran". Jadi seseorang akan mematuhi atau melaksanakan apa yang seharusnya tanpa dipaksa.

Disiplin, menurut pengertian-pengertian tersebut di atas, ialah suatu sikap ketaatan terhadap norma-norma organisasi atau kelembagaan yang ditunjukkan dalam pelaksanaan dan perbuatan nyata seseorang sesuai dengan aturan, proses, dan tata kerja tersebut. Perusahaan mungkin berjuang untuk berhasil tanpa bantuan pekerja yang disiplin. Oleh karena

itu, disiplin sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Indikator Kedisiplinan Kerja

Hasibuan (2021) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

1) Tujuan dan Kemampuan

Disiplin diri pekerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan mereka. Agar seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan serius dan disiplin, tujuan (tugas) harus realistis dan sesuai kemampuannya.

2) Teladan Pimpinan

Disiplin karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada karena para pengikut memandang atasan mereka sebagai contoh untuk ditiru. Bawahan akan mengikuti teladan pemimpin yang sangat baik dalam hal disiplin.

3) Keadilan

Manajer dengan potensi kepemimpinan terus berusaha untuk memperlakukan karyawan mereka secara adil. Disiplin yang baik hanya dapat muncul dari sistem keadilan.

4) Waskat (Pengawasan Melekat)

Mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/menemukan kesalahan, memperbaiki kesalahan,

menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang paling efektif, dan menciptakan sistem pengendalian internal sebaik mungkin.

5) Ketegasan

Disiplin yang baik di tempat kerja merupakan hasil dari manajemen yang kuat yang tidak takut mengkritik bahkan memecat pekerja yang tidak patuh.

c. Aspek Kedisiplinan Kerja

Pembahasan sebelumnya menampilkan yaitu ada beberapa komponen disiplin profesional. Menurut penelitian (A.R. Levine & Lateiner, 1985), disiplin kerja mencakup hal-hal seperti datang kerja tepat waktu, mengikuti instruksi, menjadi produktif, mengikuti peraturan, dan menyelesaikan tugas dengan sikap positif. Sementara itu, (B. Siregar & Irwani.N, 2017) menguraikan beberapa segi disiplin kerja dalam suatu perusahaan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, sikap positif dalam bekerja, penggunaan peralatan perusahaan secara hati-hati, ketepatan waktu dalam melapor ke tempat kerja dan pulang dari istirahat, dan tingkat kualitas yang tinggi dalam hasil kerja seseorang. Sikap akan mencerminkan kualitas kedisiplinan pegawai yang sangat baik, seperti yang dikemukakan oleh (Edy & Sutrisno, 2011):

- 1) Komitmen yang mendalam dari pekerja terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

- 2) Banyak inisiatif dan kegembiraan di pihak pekerja.
- 3) Ketiga, anggota staf mengambil tanggung jawab mereka dengan serius dan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sukses.
- 4) Keempat, rasa persatuan dan kerja tim yang kuat di antara anggota staf.
- 5) Peningkatan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah kekayaan inti dari setiap bisnis karena sifat sosial mereka. Mereka belajar menyusun strategi, melaksanakan, dan memantau kemajuan menuju tujuan organisasi. Gagasan, emosi, dan keinginan pekerja dapat memengaruhi perasaan mereka tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, alat-alat mereka, lingkungan mereka, tuntutan mereka, dan faktor lainnya disebut sebagai kepuasan kerja, stres, dan frustrasi.

Keadaan emosional seseorang yang menikmati dan menghargai pekerjaannya ialah salah satu kepuasan kerja. Moral, disiplin, dan produktivitas di tempat kerja adalah indikator dari mentalitas ini. Kenikmatan pekerjaan seseorang dapat terjadi baik saat bekerja maupun di waktu luang seseorang. Karyawan memiliki harapan yang berbeda-beda untuk apa yang merupakan lingkungan kerja yang memuaskan, oleh

karena itu tidak ada garis dasar. Kepuasan kerja karyawan cukup tinggi dinilai hanya dengan indikator seperti disiplin kerja, semangat kerja, dan turnover yang rendah. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan karyawan merupakan indikasi meluasnya masalah disiplin di tempat kerja dan semangat kerja yang rendah di kalangan pekerja. Menurut (Suwardi, 2011), bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas mereka. Reaksi positif pekerja terhadap pekerjaan mereka merupakan indikator umum kepuasan kerja, yang pada gilirannya mencerminkan sentimen baik pekerja tentang pekerjaan mereka. Penting untuk diketahui bahwa kepuasan kerja adalah komponen yang memotivasi pekerja untuk berusaha lebih keras dan tetap positif saat bekerja.

Menurut Sopiah (2008), kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang baik atau menyenangkan karena adanya evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Apa yang dianjurkan Porter. Perasaan positif tentang pengalaman kerja seseorang adalah apa yang merupakan kepuasan kerja. (Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional positif yang merupakan konsekuensi dari penilaian pengalaman kerja). Sementara itu, perasaan individu terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat kepuasan kerja mereka, seperti yang dikemukakan Danang (2013). Akibat pengaruhnya terhadap absensi, perputaran, dan faktor lainnya, kepuasan kerja ialah sesuatu yang harus selalu diperhatikan oleh manajemen atau departemen SDM.

Menurut penelitian (Colquitt & et al, 2009), bahagia dalam pekerjaan seseorang merupakan konsekuensi dari perasaan dihargai dan positif tentang pekerjaan seseorang. George dan rekan kerja (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "serangkaian sikap dan persepsi yang dibawa seseorang ke pekerjaannya.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja dapat dipecah menjadi beberapa kategori.

- 1) Minat, kepuasan kerja, pandangan terhadap pekerjaan, kemampuan alami, dan pelatihan formal merupakan contoh dari aspek psikologis. Lokasi optimal, seperti yang ditentukan oleh spesialis.
- 2) Kategori kedua, "faktor sosial", mengacu pada unsur manusia di tempat kerja. Alat perlu melaksanakan tugas.
- 3) Keadaan tugas, istirahat, peralatan, suhu, dan iluminasi semuanya berada di bawah payung "faktor fisik", yang juga mencakup sifat tugas itu sendiri dan waktu serta lama istirahat. Apakah pekerjaan itu sendiri membosankan atau tidak.
- 4) Faktor Finansial, yang meliputi Sistem dan Gaji, Jaminan Sosial, Berbagai Tunjangan, Fasilitas yang Diberikan, Promosi, dll, terkait dengan Jaminan dan Kesejahteraan Karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Noermijati (2013) mencantumkan faktor-faktor berikut sebagai penanda kepuasan kerja.

1) Banyak penelitian telah menampilkan yaitu pekerjaan yang memberikan status sosial termasuk yang paling penting dan memuaskan bagi karyawan. Jika sifat dan nilai kepribadian seorang pekerja sejalan dengan majikannya, dia akan senang dengan posisinya

2) Karyawan lebih cenderung bahagia dalam pekerjaan mereka jika penyelia mereka dapat memberi mereka bantuan teknis dan perilaku.

3) Nilai uang dari hak pekerja atau karyawan terkait pekerjaan atau hak terkait tenaga kerja sebagaimana didefinisikan oleh kontrak kerja, keuntungan yang ditawarkan, atau undang-undang. Gaji orang-orang membantu mereka menyediakan biaya hidup dasar mereka, dan besarnya gaji tersebut mungkin merupakan indikator yang baik tentang seberapa besar nilai manajemen atas sumbangsih karyawan terhadap keberhasilan bisnis.

4) Kegiatan mempromosikan pekerja dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat yang lain, dengan harapan bahwa mereka akan memikul lebih banyak tanggung jawab dan kekuasaan dalam peran baru mereka. Kemungkinan promosi adalah faktor bagaimana konten pekerja dengan pekerjaan mereka.

Didasarkan pada berbagai uraian tentang kepuasan kerja yang disajikan di atas, dapat diasumsikan bahwa setiap orang yang bekerja berhak untuk merasa puas saat bekerja. Standar setiap orang untuk apa yang merupakan pengalaman kerja yang memuaskan bervariasi, oleh karena itu kebahagiaan kerja pada akhirnya bersifat subyektif. Kebahagiaan seseorang di tempat kerja meningkat karena lebih banyak preferensi mereka terpenuhi di tempat kerja.

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Perilaku "peran-ekstra" (yaitu, "individu") karyawan adalah contoh dari "*Organizational Citizenship Behaviour*" (OCB). Tindakan ini dilaksanakan tanpa dipaksa oleh persyaratan formal. Tindakan solidaritas di antara rekan kerja yang melampaui lingkup deskripsi pekerjaan seseorang dan dilaksanakan secara sukarela adalah contoh tipikal perilaku OCB, seperti bantuan sukarela dari rekan kerja dengan tugas mereka sendiri dan penolakan untuk mengambil waktu liburan yang tidak dapat dibenarkan. Ketika datang untuk membantu perusahaan berhasil, melampaui panggilan tugas (peran ekstra) sangat penting. Perilaku ekstra-peran yang melindungi aset perusahaan, menandakan kapasitas berkelanjutan untuk mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, dan memupuk lingkungan kerja yang positif dan mendorong, semuanya menguntungkan perusahaan.

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.

Dalam studi mereka, Khalid dan Ali (2005) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi atau OCB sebagai tindakan yang meningkatkan nilai-nilai sosial dan mempertahankan suasana mental positif yang mendorong hasil kerja yang produktif. Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai tindakan sukarela karyawan di luar deskripsi pekerjaan mereka yang bersumbangsih pada kelancaran operasi perusahaan mereka. OCB ialah semacam tindakan mandiri yang tidak ada artinya jika tidak diperlihatkan. Jika ditangani dengan benar, OCB dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi individu, tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan, menurut penelitian tentang perilaku organisasi (Chiaburu et al., 2011).

OCB suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel yang berbeda. Berikut ini ialah beberapa unsur yang menurut Wirawan (2013) menyebabkan karyawan terlibat dalam *Organizational Citizenship Behaviour*:

1. Kepribadian

Kepribadian dan keadaan pikiran individu atau kelompok dapat memainkan peran dalam pengembangan OCB.

2. Budaya Organisasi

Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pengaruh sikap dan tindakan sumber daya manusia saat ini untuk mendorong lebih banyak kapasitas kerja, dedikasi, dan loyalitas.

3. Iklim Organisasi

Nilai-nilai organisasi memberikan jendela ke pengalaman bersama para anggotanya dan faktor-faktor yang membentuk tindakan mereka.

4. Kepuasan Kerja

Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tergantung pada apakah bakat, pengalaman, dan harapannya terpenuhi atau tidak.

5. Komitmen Organisasi

Keterlibatan dengan organisasi, mencerminkan pandangan positif terhadap kelompok secara keseluruhan. Anggota staf ingin tetap bersama perusahaan dan melanjutkan keanggotaan mereka.

a. Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Pertimbangkan indikasi OCB, atau perilaku anggota organisasi. Empat aspek perilaku anggota organisasi yang dikemukakan oleh (Organ & et, 2006) ialah sebagai berikut:

1) Menolong (*altruism*)

Karyawan yang termotivasi untuk membantu satu sama lain dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan karena rasa hormat yang tulus dan kepedulian terhadap kesejahteraan rekan kerja mereka menandakan perilaku membantu.

2) Kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*)

Tindakan karyawan yang menandakan minat dan antusiasme yang tulus terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Sikap kehati-hatian (*conscientiousness*)

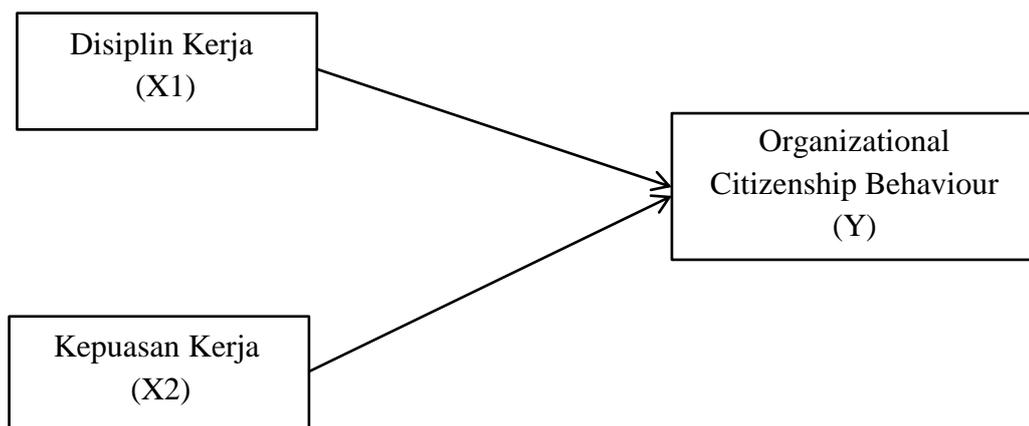
Termasuk melampaui apa yang diharapkan dalam posisi tersebut, seperti tepat waktu dan siap bekerja pada awal shift secara konsisten.

4) Sikap sportif (*sportsmanship*)

Perilaku seperti tidak memprotes, tidak mencari-cari kesalahan perusahaan, tidak merengek tentang segala hal, dan tidak melebih-lebihkan kesulitan-kesulitan kecil lebih disorot daripada yang negatif.

C. Perumusan Hipotesis

Organizational citizenship behavior (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain, seperti terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 mengilustrasikan adanya hubungan antara variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja dengan OCB.

Hipotesis penelitian berikut muncul dari pernyataan masalah dan kerangka konseptual tersebut di atas:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat PT. Alam Surya yang berlokasi di Jl. Sirad Salman No.007, Air Putih, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

B. Jenis Penelitian

Memilih jenis studi yang tepat sangat penting jika Anda ingin menguji hipotesis Anda. Metode asosiatif dipakai untuk penelitian ini. Menurut Sugiono (2013), metode asosiatif dipakai dalam penelitian ini karena kebutuhan untuk meneliti hubungan antara banyak variabel. Metode kuantitatif dipakai di sini. Yang dimaksud dengan "metode penelitian kuantitatif" adalah pendekatan pengumpulan data yang memakai instrumen riset yang dirancang khusus. Data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis dengan memakai metode statistik, maka pendekatan ini dikenal dengan teknik kuantitatif.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam riset ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Alam Surya yang berjumlah 113 orang. Pada populasi ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu 30 (tiga puluh) orang yang bekerja di kantor dan 83 (delapan puluh tiga) orang yang bekerja langsung di lapangan. Adapun

karakteristik pada kuesioner ini dibedakan ke dalam jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, serta lamanya bekerja pada perusahaan.

Teknik pengambilan sample memakai teknik probabilitas. Sugiyono (2016) mengklaim bahwa pengambilan sampel acak sederhana dapat dipakai untuk menghitung ukuran sampel memakai pendekatan probabilitas. Akibatnya, rumus slovin dengan margin erorr 5% dipakai untuk menghitung jumlah total sampel. Berikut adalah rumus perhitungannya.

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = 5% = 0,05

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

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

variabel adalah kata Latin untuk "berubah" dan "dapat,". Dapat berubah ialah salah satu definisi variabel. Suatu nilai dapat ditetapkan untuk variabel apa pun yang diberikan, dan nilai itu akan sepenuhnya berubah-ubah. Segala sesuatu yang akan menjadi fokus penelitian juga dapat dianggap sebagai variabel. Variabel penelitian, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2016), meliputi

segala sesuatu yang menjadi pokok penelitian untuk mengumpulkan data yang dapat diambil kesimpulannya.

Baik variabel independen dan dependen dimasukkan dalam analisis ini. Dalam penelitian ini, kami menguji hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan OCB. Indikator variable disajikan pada Table 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3. 1. Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Nomor item
1.	Disiplin Kerja (X1)	a. Tujuan dan kemampuan b. Teladan pimpinan c. Keadilan d. Waskat e. Ketegasan	1 - 7
2.	Kepuasan Kerja (X2)	a. Kerja b. Pengawas c. Upah d. Promosi	8 – 14
3.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y1)	a. Menolong b. Kebijakan masyarakat/organisasi c. Sikap kehati-hatian d. Sikap sportif	15 - 21

E. Jenis dan Sumber Data

Kedua sumber primer dan sekunder dipakai untuk mengumpulkan data untuk analisis ini. Dalam melaksanakan penelitian perlu dibedakan antara data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tanpa melalui perantara) dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui pihak ketiga, terutama buku referensi yang berbeda jenis. Informasi kuesioner ialah sumber utama untuk penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Ada tiga kategori metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Daftar pertanyaan (angket/kuesioner)

Untuk mendapatkan informasi tersebut, kuesioner dengan skala pertanyaan yang dimodifikasi Likert dikirim ke seluruh staf PT Alam Surya. Salah satu cara paling populer untuk mengukur respons adalah memakai skala Likert. Beberapa pertanyaan diajukan oleh peneliti tentang topik tersebut, dan para peserta diminta untuk menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka dengan setiap pernyataan. Instrumen riset ini ialah skala Likert dengan item diberi peringkat 5 = sangat setuju, 4= setuju, 3= Ragu-ragu, 2= tidak setuju, dan 1= sangat tidak setuju.

2. Observasi

Untuk mengumpulkan informasi yang relevan tentang masalah yang dihadapi, penulis melaksanakan kerja lapangan dengan melihat fenomena yang menarik secara langsung.

3. Studi Literatur

Ide dan metode terkait penelitian dapat diperoleh melalui tinjauan literatur menyeluruh. Dokumentasi dari publikasi ilmiah dan majalah, dengan penekanan pada kepuasan, ketertiban, dan OCB di tempat kerja.

G. Teknik Analisis Data

Informasi yang dikumpulkan dari kuesioner dianalisis memakai perangkat lunak SmartPLS 4.0 pada media penyimpanan digital. Dimungkinkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan struktural sekaligus memakai *Partial Least Square* (PLS), sejenis pemodelan persamaan struktural. PLS dipakai untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel laten dan memvalidasi hipotesis yang ada. Pendekatan PLS, seperti dijelaskan oleh Ghazali dan Latan (2015), memakai indikator untuk memberikan gambaran tentang variabel laten (yang tidak dapat diukur secara langsung). Karena riset yang dimaksud adalah variabel laten yang dapat dikuantifikasi melalui penggunaan indikator, penulis memakai pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk analisis yang lebih tepat dan mendalam.

1. Metode Penyajian Data

Data riset ini diberikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan pembacaan dan pemahaman.

2. Analisis Statistik Data

Saat melaksanakan analisis data memakai teknik PLS SEM. Berikut adalah cara kerja pendekatan analisis PLS:

a. Analisa *outer model*

Husein (2015) menyatakan bahwa tujuan dari analisis model luar adalah untuk menentukan apakah pengukuran yang dimaksud benar-benar dapat dipakai sebagai pengukuran (yaitu valid dan reliabel atau tidak). Analisis ini melibatkan sejumlah perhitungan:

- 1) Nilai loading faktor variabel laten dengan indikatornya merupakan contoh validitas konvergen. Probabilitas terjadinya sesuatu lebih besar dari 0,7.
 - 2) Kedua, nilai faktor crossloading validitas diskriminan sangat membantu dalam menentukan apakah konsep tersebut cukup diskriminan atau tidak. Nilai konstruk yang dipilih harus lebih tinggi dari nilai konstruk yang bersaing.
 - 3) Terdapat tingkat dependabilitas yang tinggi pada konstruk jika nilai composite reliability lebih dari 0,7.
 - 4) AVE, atau Average Variance Extracted, adalah varians rata-rata setidaknya 0,5.
 - 5) Cronbach's alpha adalah koefisien reliabilitas dengan nilai minimum 0,6 yang dapat dipakai untuk menandakan validitas data reliabilitas gabungan.
- b. Analisa inner model

Tujuan dari analisis model ini ialah untuk melihat bagaimana komponen laten yang berbeda berinteraksi satu sama lain. Analisis ini melibatkan sejumlah perhitungan:

- 1) *R Square*

Koefisien korelasi adalah ukuran yang dihasilkan secara internal. Terdapat tiga tingkat signifikansi untuk nilai R-squared yang ditunjukkan oleh Sarwono dan Narimawati

(2015): 0,67 untuk pengaruh cukup besar, 0,33 untuk pengaruh sedang, dan 0,19 untuk pengaruh lemah.

2) *Effect size (F square)*

Upaya untuk menentukan seberapa andal model tersebut. Nilai F-kuadrat sebanyak 0,02 menandakan dampak yang kecil, 0,15 menandakan pengaruh sedang, dan 0,35 menandakan dampak kuat pada struktur yang mendasarinya, seperti yang dijelaskan oleh Chin (1998).

3) *Path Coefficient*

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

4) *Bootstrapping*

Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh parsial, dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *bootstrapping*. Apabila nilai P value < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya adalah variabel eksogen berpengaruh signifikan. Sedangkan, apabila nilai P value > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui

prosedur *bootsrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistic* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Alam Surya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yang berlokasi di Jalan Sirad Salman, Ruko Nomor 7, Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan PT. Alam Surya dalam melaksanakan tugas tugas perusahaan memiliki 6 prinsip utama yang dipegang, antara lain:

1. Integritas

Melaksanakan hal yang benar, bertanggung jawab, dan berkomitmen.

2. Inovasi

Menggali segala kemungkinan dan mendorong kreativitas tanpa batas.

3. Luar Biasa

Kinerja terbaik dan memberikan hasil yang luar biasa untuk pencapaian tujuan.

4. Pikiran Terbuka

Berbicara jujur dan menerima pendapat orang lain dengan pikiran terbuka.

5. Rasa Memiliki

Memiliki rasa memiliki pekerjaan atau perusahaan dan terus berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Semangat Untuk Menang

Berusaha untuk melaksanakan yang terbaik dan tidak pernah menyerah.

Perusahaan PT. Alam Surya memiliki beberapa visi dan misi dalam menjalankan amanah perusahaan, antara lain:

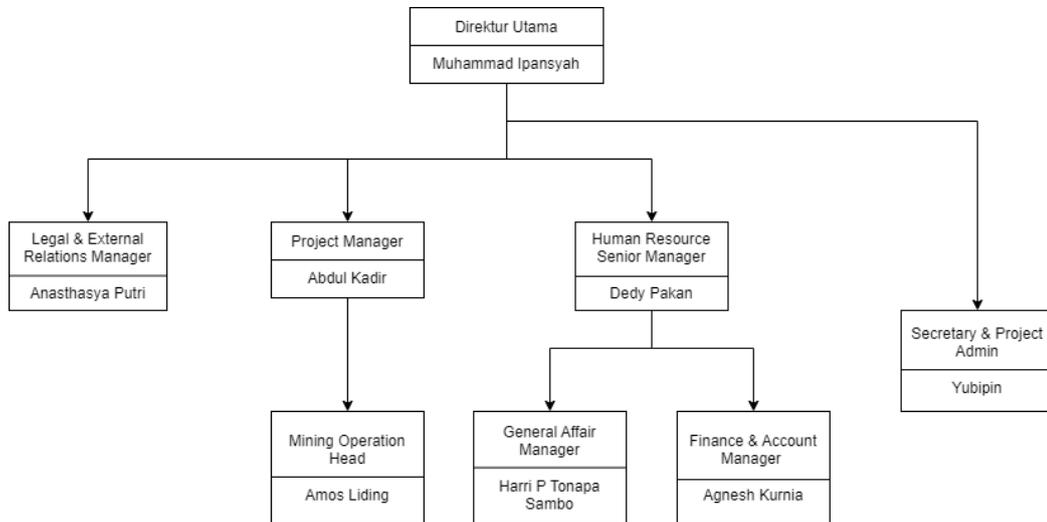
Visi:

Menjadi perusahaan pertambangan batubara terkemuka di Indonesia yang berfokus pada pertumbuhan dan pengembangan berkelanjutan dan berkesinambungan melalui manajemen sumber daya manusia, pembiayaan, dan infrastruktur yang efektif, serta bertanggung jawab terhadap keselamatan pertambangan, perlindungan lingkungan, dan aspek sosial kemasyarakatan.

Misi:

1. Menciptakan nilai perusahaan yang tertanam dan membudaya melalui praktik penambangan yang baik dan benar dengan penggunaan secara maksimal teknologi terkini.
2. Mempertahankan manajemen pembiayaan yang efektif dan efisien dengan operasi penambangan yang memiliki daya saing besar.
3. Pengelolaan dan pengembangan mutu dan kualifikasi sumber daya manusia dan organisasi.
4. Membangun hubungan yang kuat dengan mitra bisnis.
5. Meningkatkan sistem integrasi *supply chain* batubara untuk memastikan kehandalan dan efisiensi.
6. Memberikan manfaat optimal bagi pemegang saham, karyawan, dan masyarakat.
7. Mewujudkan praktik penambangan yang peduli terhadap lingkungan.

STRUKTUR ORGANISASI PT. ALAM SURYA

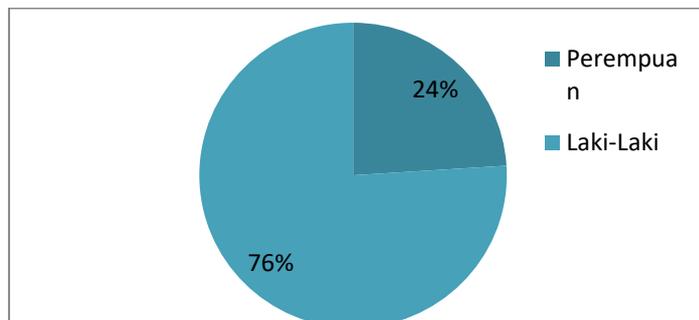


Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Alam Surya

B. Deskripsi Data

Riset yang dilaksanakan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Pengujian data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT. Alam Surya dengan jumlah responden yang diharapkan yaitu ada 88 responden. Data karakteristik responden yang dibutuhkan meliputi data jenis kelamin, data usia, data tingkat pendidikan, serta data lamanya bekerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada Gambar berikut.

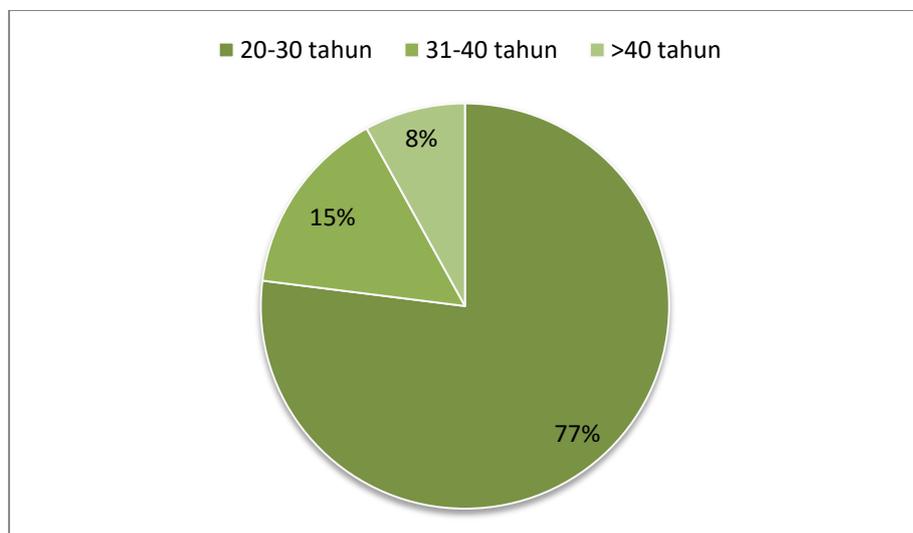
1. Didasarkan pada Jenis Kelamin



Gambar 4.2. Diagram Jenis Kelamin

Didasarkan pada dari Gambar 4.2 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya responden terbagi ke dalam 2 jenis kelamin. Hasil dari penelitian menampilkan yaitu responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden laki-laki sebanyak 76% ataupun kisaran 67 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 24% ataupun kisaran 21 orang.

2. Berdasarkan Usia

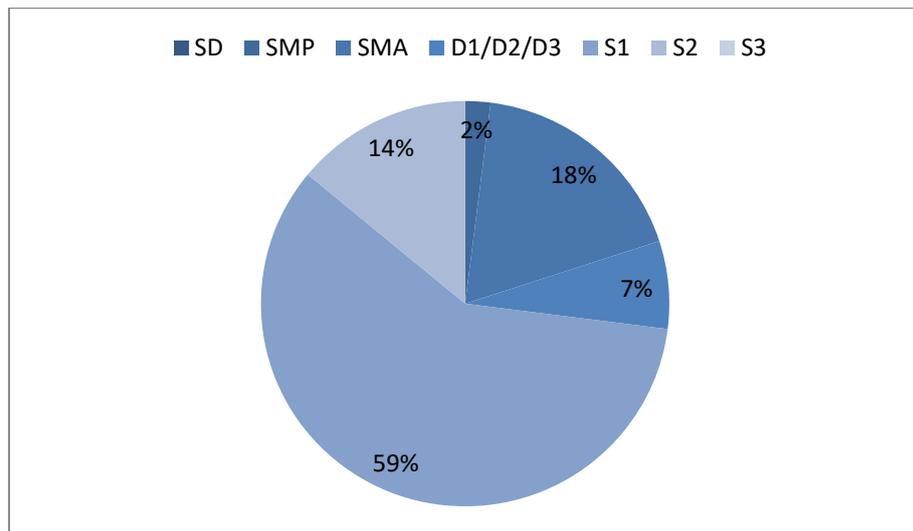


Gambar 4.3. Diagram Usia

Didasarkan pada data dari Gambar 4.3 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden didasarkan pada usia terbagi kedalam 3 kategori yaitu responden dengan usia 20 hingga 30 tahun, responden dengan usia 31 hingga 40 tahun, serta responden dengan usia diatas 40 tahun. Responden dengan usia antara 20 tahun hingga 30 tahun memiliki jumlah responden terbanyak yaitu berkisar 77% atau setara dengan 68 orang, responden dengan usia antara 31 tahun hingga 40 tahun

berkisar 15% atau setara dengan 13 orang, serta responden dengan usia diatas 40 tahun yang berkisar 8% atau setara dengan 7 orang.

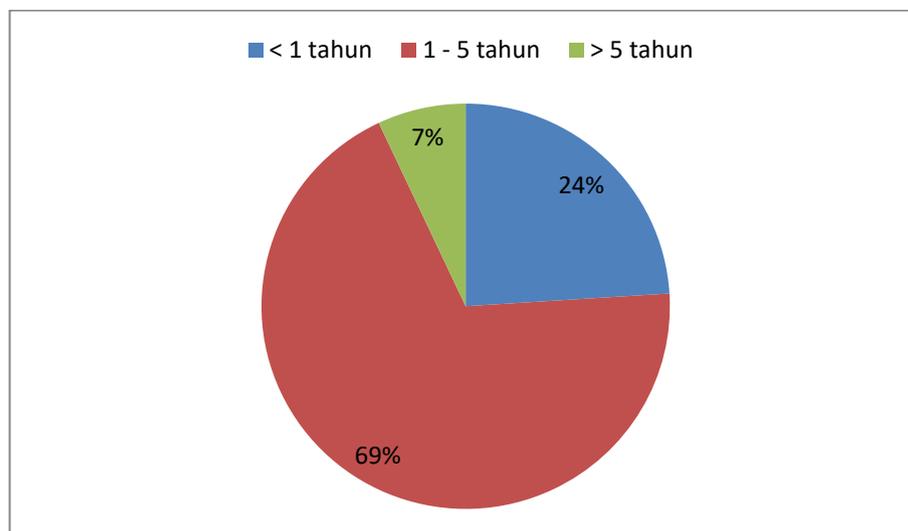
3. Didasarkan pada Tingkat Pendidikan



Gambar 4.4. Diagram Tingkat Pendidikan

Didasarkan pada data dari Gambar 4.4 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikan dibagi ke dalam 7 kategori yaitu SD, SMP, SMA, D1/D2/D3, S1, S2, dan S3. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan tingkat pendidikan S1 yang berkisar 59% atau setara dengan 52 orang, responden dengan tingkat pendidikan SMA yang berkisar 18% atau setara dengan 16 orang, responden dengan tingkat pendidikan S2 yang berkisar 14% atau setara dengan 12 orang, responden dengan tingkat pendidikan D1/D2/D3 yang berkisar 7% atau setara dengan 6 orang, serta responden dengan tingkat Pendidikan SMP yang berkisar 2% atau setara dengan 2 orang.

4. Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5. Diagram Lama Bekerja

Didasarkan pada data dari Gambar 4.5 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya karakteristik responden dengan indikator lamanya bekerja dibagi ke dalam 3 bagian yaitu lama bekerja dibawah 1 tahun, lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun, serta lama bekerja di atas 5 tahun. Responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan lama bekerja antara 1 tahun hingga 5 tahun dengan kisaran persentase 69% atau setara dengan 61 orang, responden dengan lama bekerja dibawah satu tahun menandakan kisaran angka 24% atau setara dengan 21 orang, dan responden dengan lama bekerja diatas 5 tahun menandakan kisaran angka 7% atau setara dengan 6 orang.

5. Berdasarkan Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebarakan berikut :

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang telah dirangkum dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40.9%	42	47.7%	8	9.1%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
2	37	42.0%	41	46.6%	7	8.0%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	43	48.9%	7	8.0%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
4	35	39.8%	45	51.1%	5	5.7%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
5	33	37.5%	43	48.9%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
6	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
7	36	40.9%	44	50.0%	5	5.7%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang telah dirangkum dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Skor Kuesioner Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	37.5%	41	46.6%	11	12.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
2	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	39	44.3%	12	13.6%	1	1.1%	0	0.0%	88	100%
4	38	43.2%	43	48.9%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
5	36	40.9%	47	53.4%	3	3.4%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
6	38	43.2%	45	51.1%	2	2.3%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

7	36	40.9%	37	42.0%	13	14.8%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
---	----	-------	----	-------	----	-------	---	------	---	------	----	------

c. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Organizational Citizenship Behaviour* yang telah dirangkum dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3. Skor Kuesioner Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

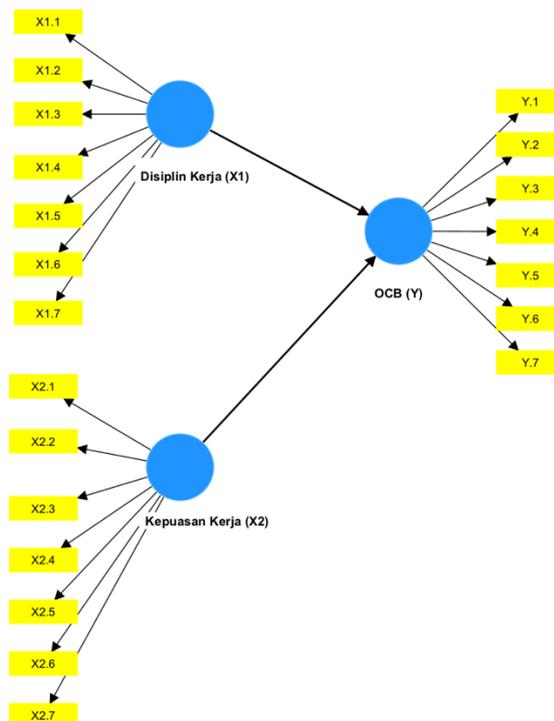
Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40.9%	49	55.7%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
2	35	39.8%	41	46.6%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
3	36	40.9%	44	50.0%	6	6.8%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
4	34	38.6%	41	46.6%	11	12.5%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
5	39	44.3%	42	47.7%	4	4.5%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%
6	36	40.9%	45	51.1%	5	5.7%	1	1.1%	1	1.1%	88	100%
7	36	40.9%	40	45.5%	9	10.2%	3	3.4%	0	0.0%	88	100%

C. Analisis Data

Analisis data dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antar variable pada penelitian yang dilaksanakan. Pengolahan data dilaksanakan dengan memakai aplikasi software smartpls. Pengukuran yang dilaksanakan terbagi menjadi dua antara lain pengujian model pengukuran atau *outer model* dan pengujian model structural atau *inner model*.

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Pengukuran data pada uji model pengukuran memakai analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara instrumen Disiplin Kerja (X1) dan instrument Kepuasan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada Gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.6. Hasil Model Pengukuran *Outer Model*

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity termasuk ke dalam pengujian validitas data yang dipakai pada penelitian. Suatu data dapat dinyatakan terpenuhi nilai dari *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih daripada 0,7. Suatu data dikatakan tidak terpenuhi nilai dari *convergent*

validity jika memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,7. Hasil analisis nilai *outer loading* dari masing masing indikator disajikan pada Tabel 4.4. berikut.

Tabel 4. 4. 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

a) Variabel Disiplin Kerja (X1)

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 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.

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 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*.

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

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.4 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*.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar nilai *loading* lain terhadap

variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh pada tabel 4.5. berikut:

Tabel 4. 5. Hasil Analisis *Discriminant Validity* (*Croos 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

Didasarkan pada table 4.5. diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki *loading factor* terbesar dikonstruksya masing-masing dan tidak pada konstruk yang lain, hal ini berarti seluruh di indikator valid dalam mengukur konstruksya masing-masing, dengan demikian dalam tahap ini tidak ada indikator yang didrop dari model.

3) *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai dari *Average Variance Extracted* dapat terpenuhi jika *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variable menandakan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilaksanakan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel 4.6. berikut.

Tabel 4. 6. Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,688
Kepuasan Kerja (X2)	0,666
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> / OCB (Y)	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 kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) telah terdistribusi secara valid dan tidak mengalami permasalahan pada model yang diuji.

b. Uji Reabilitas

1) *Cronbach alpha*

Cronbach's alpha disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator bisa disebut *reliable* (dapat diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menandakan 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 4.7 berikut.

Tabel 4. 7. Hasil Analisis *Cronbach's Alpha*

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

Didasarkan pada Tabel 4.7. diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator disiplin kerja (X1) menandakan angka 0,923. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari disiplin kerja (X1) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menandakan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepuasan kerja (X2) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menandakan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) bisa disebut *reliable* atau dapat diandalkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menandakan nilai diatas 0,6 sehingga bisa disebut bahwa semua variable memiliki nilai reabilitas yang baik dan telah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

2) *Composite Reability*

Composite Reability disebut juga dengan pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu reabilitas variable. Perhitungan ini dipakai untuk melaksanakan estimasi pada konsistensi suatu internal konstruk dari data yang diuji. Indikator bisa disebut telah terdistribusi secara

reliable jika angka menandakan nilai diatas 0,7. Jika nilai suatu indikator menandakan kurang dari 0,7 maka indikator tidak dapat terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reliability* pada penelitian disajikan pada Tabel 4.8. berikut.

Tabel 4. 8. Hasil Analisis Cronbach's Alpha

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

Didasarkan pada Tabel 4.8. diatas, hasil dari uji *composite reliability* pada indikator disiplin kerja (X1) memperoleh nilai 0,939. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reliability* pada indikator kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai 0,933. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reliability* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y) memperoleh nilai 0,934. Angka ini sudah bisa disebut *reliable* karena angka menandakan 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.

2. Model Struktural atau *Inner Model*

a. *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 4.9 berikut.

Tabel 4. 9. Hasil Analisis Data *R-Square*

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

Didasarkan pada Tabel 4.9 diatas, bisa diidentifikasi bahwasanya nilai *R-square* ialah sebanyak 0,901. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena angka menandakan lebih besar daripada 0,75. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebanyak 0,901 atau 90%.

b. *Effect Size (F Square)*

F square atau disebut juga sebagai *effect size* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable pada level struktural dimana pengujian ini dilaksanakan untuk mengukur perubahan *R square* ketika variable dikatakan tidak sesuai ataupun sesuai dalam suatu model variable yang berpengaruh pada Chin (1998) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator penentuan dari *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* dengan nilai 0,15 memiliki

pengaruh sedang; dan *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil analisis *F square* disajikan pada Tabel 4.10. berikut.

Tabel 4. 10. Hasil Analisis *F square* (Effect Size)

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

Didasarkan pada data melalui Tabel 4.10. diatas, dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) menandakan angka *F square* sebanyak 0,010 sedangkan variable kepuasan kerja (X2) menandakan angka *F square* sebanyak 0,446. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis *F square* menurut Chin (1998), *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* dengan nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang; dan *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan ($0,010 < 0,020$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y). Sedangkan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan ($0,446 > 0,35$) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour / OCB* (Y).

c. *Path Coefficient*

Path coefficient bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menandakan 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 4.11. berikut.

Tabel 4. 11. 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

Didasarkan pada Tabel 4.11. diatas, nilai dari *path coefficient* ada jalur negatife dan positif (dilihat pada original sample), antara lain:

1. Disiplin kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) : Nilai T Statistic ($0,837 < 1,96$) Original Sampel -0,162 dan P-Value ($0,405 > 0,05$), artinya pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) adalah negatif dan tidak signifikan.

2. Kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) : Nilai T Statistic ($5,741 > 1,96$) Original Sampel 1,107 dan P-Value ($0,000 < 0,05$), artinya pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) adalah positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja memiliki arah negatif pada hasil *path coefficient*,

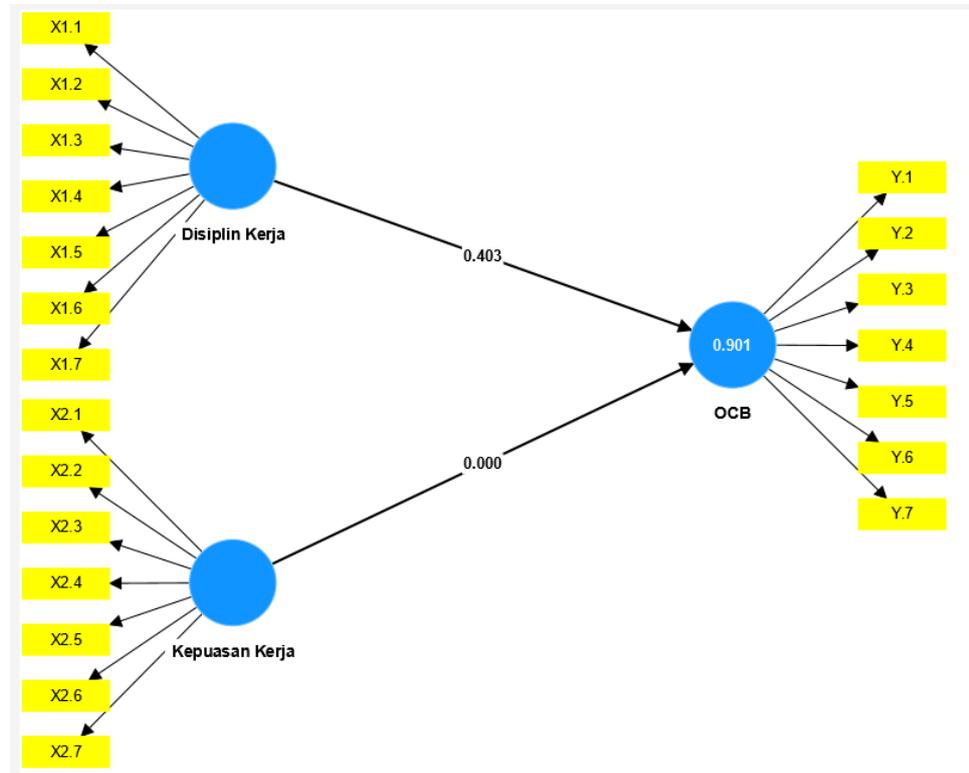
sedangkan variable kepuasan kerja memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

d. Hasil *bootstrapping*

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai *p value* yang menandakan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak dimana memiliki artian bahwa variabel eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai *p value* yang menandakan 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. Selain itu, *T-statistics* merupakan suatu nilai yang dipakai guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis bisa disebut signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan. Hasil *bootstrapping* disajikan pada Tabel 4.12 dan pada Gambar 4.6 berikut.

Tabel 4. 12. 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 4.7. Diagram Hasil *Bootstrapping*

Didasarkan pada data dari Tabel 4.12. diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sample bernilai negatif sebanyak -0,162 dengan nilai *t statistics* 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* menandakan 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 variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sample bernilai positif sebanyak 1,107 dengan nilai *t statistics* sebanyak 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* menandakan angka 0,000 lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan artian bahwa variable eksogen berpengaruh secara signifikan.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada prinsipnya memakai nilai *t statistic* dalam proses pengolahan data. Hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai *t statistic* yang lebih besar daripada nilai *t table* sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak jika nilai *t statistic* lebih kecil jika dibandingkan dengan *t table*. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *t statistic* lebih besar daripada 1,96 (Jogiyanto, 2011). Pengujian hipotesis juga memakai pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 4.13. berikut.

Tabel 4. 13. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

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

Didasarkan pada Tabel 4.13. diatas, dapat diketahui sebagai berikut:

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

Pengaruh dari disiplin kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t statistic* sebanyak 0,837. Hasil yang didapatkan terbukti lebih kecil dari $df=n-k=88-3=85$ yaitu sebanyak 1,960 jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebanyak 1,96. Yang berarti Hipotesis 1 ditolak, didasarkan pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh disiplin kerja negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

b. Pengujian Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Pengaruh dari kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t statistic* sebanyak 5,741. Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar dari $df=n-k=88-3=85$ yaitu sebanyak 1,960 jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebanyak 1,96. Yang berarti Hipotesis 2 diterima, didasarkan pada hasil tersebut dapat diartikan bahwa persepsi pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

D. Pembahasan

Didasarkan pada hasil yang didapatkan dari pengujian hipotesis, dapat disimpulkan penjelasan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Data yang telah diolah menampilkan yaitu tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan *organizational citizenship behaviour* di PT Alam Surya; secara spesifik nilai Original Sample sebanyak -0,162 memiliki nilai negatif dan nilai P-Values sebanyak $0,403 > 0,05$.

Studi sebelumnya telah menarik kesimpulan yang berbeda tentang hubungan antara disiplin kerja dan *organizational citizenship behaviour*, termasuk oleh Muttaqien. (2021), Wahyudi dkk. (2023), dan Barza Panzi dan Juli Arianti. (2019).

Temuan tersebut menguatkan penelitian sebelumnya (Rahayu., 2022) yang menemukan dampak negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap OCB, atau tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap OCB sama sekali.

Dari hasil yang didapatkan bahwa nilai negative dan tidak signifikan berarti tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pada PT Alam Surya. Walau pun tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap OCB namun perusahaan harus tetap memperhatikan tingkat kedisiplinan dan juga OCB .

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Didasarkan pada data yang telah diolah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship*

behaviour (OCB) di PT Alam Surya yang ditunjukkan dengan nilai Original Sample 1,107 yang bertanda positif dan memiliki P-value $0,000 < 0,05$

Perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dapat diringkas sebagai kebahagiaan atau ketidakpuasan. Reaksi positif di tempat kerja seringkali menjadi indikator kepuasan kerja (Suwardi, 2011). Ketika seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, itu terlihat dalam perilaku dan sikapnya sehari-hari. Karyawan yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak sikap dan tindakan kewargaan organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh (Melati Kusumaning, 2021), (Lubis dan Doli, 2020), (Nurjayanti dan Setyo, 2022), (Soelton., et al., 2020), dan (Yusnita., et al., 2022) sejalan dengan temuan penelitian ini. Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Dari hasil tersebut bawah nilai yang positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja meningkat maka OCB juga meningkat pada PT Alam Surya. Dengan keadaan sekarang pada PT Alam Surya harus lebih meningkatkan kepuasan agar tercipta sikap OCB yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Menurut temuan dari riset yang meneliti bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Alam Surya. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis dan pembahasan temuan penelitian ini:

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

B. Keterbatasan

Riset ini memiliki beberapa batasan yang ditemui secara langsung oleh peneliti, dan penelitian selanjutnya mungkin mendapat manfaat dari lebih memperhatikan berbagai aspek. Di antara peringatan penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh karakteristik disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

2. Keterbatasan waktu, waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.
3. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengalami hambatan dan kesulitan dalam mengumpulkan jawaban dari responden dikarenakan minimnya antusias dari responden dalam pengisian kuesioner.
4. Dalam proses pengumpulan data, pengisian kuesioner oleh responden dilaksanakan secara mandiri sehingga terdapat kemungkinan hasil penilaian yang diberikan oleh responden bersifat subjektif: ada yang menilai sangat tinggi ada juga yang menilai rendah dengan objektif yang sama.

C. Saran

Beberapa ide untuk studi lebih lanjut berasal dari data yang ada, dan mereka termasuk yang berikut ini:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responder mempunyai persepsi paling kecil terhadap 2 item pertanyaan. Pelaksanaan kerja telah berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan atasan secara langsung mengatasi masalah yang ada. Maka PT.Alam Surya harus rutin mengingatkan dan lebih menegaskan kepada karyawannya bahwa pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, agar terciptanya kedisiplinan bagi karyawan perusahaan, serta PT.Alam Surya, khususnya bagi atasan harus lebih memperhatikan dan peka terhadap karyawannya dengan turun tangan

secara langsung agar karyawan bisa berkonsultasi apabila karyawan mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kepuasan kerja, persentasi responden yang sangat setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang” adalah yang paling rendah, maka PT.Alam Surya memberikan *reward* yang lebih terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang, agar meningkatkan minat pekerja.
3. Pada skala *Organizational Citizenship Behavior*, pernyataan “Saya selalu datang lebih awal sebelum jadwal kerja dimulai/dalam agenda yang dilaksanakan oleh organisasi” memiliki rata-rata penilaian terendah dari responden, Maka PT. Alam Surya harus memberikan contoh kepada karyawannya agar hal-hal yang tidak menjadi kewajiban kerja formal seorang karyawan tetap dilaksanakan, sebagai sumbangsih individu untuk mendukung berfungsinya organisasi secara efektif
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* (OCB) seperti motivasi, pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan tranformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Levine, & Lateiner, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru.
- 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*.
- Barza Panzi, & Juli Arianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru. *Ilmiah Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*, 7(4).
- 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).
- Chiaburu, D. S., Oh, I.-S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166. <https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Lawrence Erlbaum*.
- Colquitt, J. A., & et al. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. The McGraw-Hill Com.inc.
- Danang, S. (2013). *Teori Kuisisioner, dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Edy, & Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Kencana Prenada Media Group.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Farahiyah Eki, R., & Sandra Iriawan. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Tenaga Outsourcing Di Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. *Manajemen Unej*.

George, J. M., & et al. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (fifth Edition). Pearson Prentice Hall.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Memakai Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedu). Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi cet). PT. Bumi Aksara.

Husein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Memakai Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*.

Jogiyanto. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Unit Penerbit Dan Percetakan Stim Ykpn Yogyakarta.

Lubis, & Doli Maulana Gama Samudera. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior. *Pendidikan, Psikologi Dan Kesehata*.

Malayu, & Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

Melati Kusumaning, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang*.

Muttaqien, F. (2021). Organizational Culture, Discipline and Work Motivation To Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).

Noermijati. (2013). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. *Malang Universitas Brawijaya*.

Nurjayati, D., & Setyo, R. (2022). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Compensation On Organizational Citizenship Behaviour

- (OCB) At Expeditionary Service Company. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(5).
- Organ, D. W., & et, al. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, inc.
- Putra, K. R. D. et al. (2018). *The Effect of Organizational Culture and Work Disciplin on Employess Performance with Workingi Satisfation as Intervening Variabel on CV. Yamaha Waja Motor Denpasar. 04(08 august 2018)*.
- Rahayu, F. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Akses Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Robbins, & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15 th edit). NJ Pearson Education Limited.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial LEast Square SEM (PLS_SEM)*. ANDI.
- Soelton, M., & Et, A. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workes To Practice Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Work Place. *Archives Of Business Research*, 8(5).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi* . C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sunarsi. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Suwardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Analisis Manajemen*, 5.
- Wahyudi, Wardhani, N. K., & Chaerudin. (2023). The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Organizational Culture On Employee's Organizational Citizenship Behavior (OCB) At High School. *EPRA International Journal Of Economics Business And Management Studies (EBMS)*, 10(2).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan*

Penelitian (Cetakan Pertama). Rajawali Pers.

Yusnita, N., & Et, A. (2022). Improving Organizational Citizenship Behaviour Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction. *International Journal of Management, Innovation, and Education*, 1(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian



Nomor : 154/FEBP.1/D.3/C/2023 Samarinda, 20 Syawal 1444 H
Lampiran : - 11 Mei 2023 M
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Alam Surya
Jl. Siradj Salman, No.007, Air Putih, Kec. Samarinda Ulu
Kota Samarinda, Kalimantan Timur
Di -
Tempat

Assalamu'allaikum Wr. Wb

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Yusuf Camel	SDM	1911102431155	VIII (Delapan)

Mahasiswa kami akan mengadakan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Wr. Wb


Irfan Susila, S.E., M.Si., Phd
NIDN. 0620107201

Lampiran 2 : Surat Tanggapan atas Permohonan Penelitian



PT. ALAM SURYA

Samarinda, 12 Mei 2023

Nomor : 003/EL/AS-HRCA/V/2023
Lampiran : -
Perihal : Surat tanggapan atas permohonan penelitian di PT. Alam Surya oleh Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT)

Kepada Yth.

Ketua Program Study Manajemen
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik
Di -

Tempat

Sehubungan dengan surat permohonan ijin pelaksanaan penelitian dalam rangka mendapatkan data bagi peserta didik atau mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dengan Nomor : 154/FEBP.1/D.3/C/2023, yang diajukan kepada PT. Alam Surya tertanggal 11 Mei 2023, dimana dengan memperhatikan tujuan pengajuan permohonan tersebut dimana merupakan salah satu program kegiatan yang wajib dijalani oleh peserta didik, maka dalam rangka untuk memberikan kesempatan peserta didik mengembangkan pengetahuan yang didapatkan selama menjalani masa pendidikan, dengan ini PT. Alam Surya bersedia menerima peserta didik atas nama :

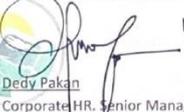
Nama : Yusuf Camel
NPM : 1911102431155
Jurusan : Sumber Daya Manusia

untuk melaksanakan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama melakukan kegiatan penelitian di Perusahaan wajib untuk mematuhi seluruh ketentuan yang diatur di PT. Alam Surya, termasuk penggunaan Alat Pelindung Diri yang lengkap.
2. Selama menjalankan penelitian, pihak Perusahaan tidak menyediakan kompensasi, transportasi dan akomodasi, dan hanya menyediakan makan siang, yaitu ketika melaksanakan kegiatan penelitiannya di Perusahaan.
3. Pihak Perusahaan akan memberikan Surat Keterangan kepada peserta didik setelah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Perusahaan.

Demikian surat tanggapan dan/atau konfirmasi ini kami sampaikan, untuk dapat diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

An, Manajemen Perusahaan,


Dedy Pakan
Corporate HR. Senior Manager
Tembusan : File



Jl. Srad Salman, Ruko No 7,
Ari Htam Kec Samarinda Ulu, Kota Samarinda
Kalimantan Timur



ptalamsurya17@gmail.com



0541 7810122

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yang Terhormat,

Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan, saya Yusuf Camel, saya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT. Alam Surya***”. Berikut saya lampirkan kuesioner penelitian untuk kepentingan tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner ini yang berperan penting dalam memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan.

Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas beberapa pertanyaan. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan penilaian yang anda miliki. Adapun keterangan atas pilihan jawaban sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 4. Setuju (S) |
| 2. Tidak Setuju (TS) | 5. Sangat Setuju (SS) |
| 3. Ragu-ragu (RR) | |

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Pendidikan Terakhir : SD/Sederajat Sarjana (S1)
 SMP/Sederajat Pasca Sarjana (S2)
 SMA/Sederajat Doctor (S3)
 Diploma (D1/D2/D3)
- Usia : 20-30 tahun
 31-40 tahun
 >40 tahun
- Posisi/Jabatan :
- Lamanya Bekerja : <1 tahun
 1-5 tahun
 >5 tahun

A. Disiplin Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Tujuan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2.	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
3.	Pimpinan selalu bersikap adil saat memberikan hukuman kepada seluruh karyawannya					
4.	Atasan secara langsung mengatasi masalah yang ada					
5.	Pelaksanaan kerja telah berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan					
6.	Karyawan siap dikenakan sanksi apabila datang terlambat					
7.	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditentukan					

B. Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
2.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karna sesuai dengan harapan					
3.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawannya					
4.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
5.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
6.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
7.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					

C. Organizational Citizenship Behaviour (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya pernah dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2.	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat					
3.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja					
4.	Saya selalu datang lebih awal sebelum jadwal kerja dimulai/pada agenda yang dilakukan organisasi					
5.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6.	Saya selalu mentolerir (tidak protes) ketika organisasi saya melakukan kesalahan					
7.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan organisasi					

5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	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	4
4	4	4	4	4	4	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	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	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	3	4	3	4	4	3
3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3
3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 : Hasil Nilai Outer Loading

Outer loadings - Matrix [Zoom \(1\)](#)

	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	
Y.1			0.893
Y.2			0.768
Y.3			0.862
Y.4			0.857
Y.5			0.707
Y.6			0.870
Y.7			0.757

Lampiran 6 : Hasil Nilai discriminant validity

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	OCB
X1.1	0.709	0.798	0.831
X1.2	0.871	0.805	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
Y.1	0.731	0.804	0.893
Y.2	0.826	0.777	0.768
Y.3	0.703	0.771	0.862
Y.4	0.717	0.772	0.857
Y.5	0.806	0.766	0.707
Y.6	0.708	0.778	0.870
Y.7	0.812	0.759	0.757

Lampiran 7 : Hasil Nilai Construct Reliability dan Validity

Construct reliability and validity - Overview [Zoom \(100%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.923	0.922	0.939	0.688
Kepuasan Kerja (X2)	0.917	0.918	0.933	0.666
OCB (Y)	0.917	0.918	0.934	0.670

Lampiran 8 : Hasil Analisis R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
OCB (Y)	0.901	0.898

Lampiran 9 : Hasil Analisis F Square (Effect Size)

f-square - Matrix Zoom (100%)

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
Disiplin Kerja (X1)			0.010
Kepuasan Kerja (X2)			0.446
OCB (Y)			

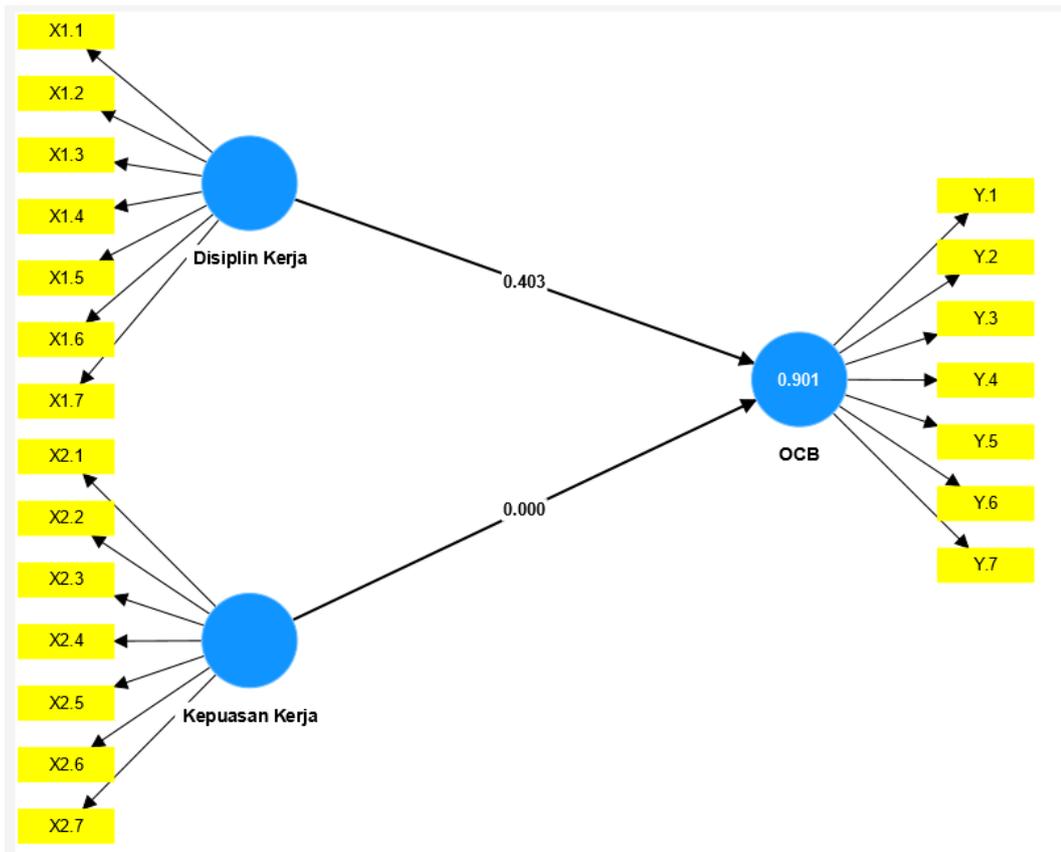
Lampiran 10 : Hasil Analisis Path Coefficient

Path coefficients - Matrix Zoom (100%)

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	OCB (Y)
Disiplin Kerja (X1)			-0.162
Kepuasan Kerja (X2)			1.107
OCB (Y)			

Lampiran 11: Hasil Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> OCB	-0.162	-0.171	0.194	0.837	0.403
Kepuasan Kerja -> OCB	1.107	1.117	0.193	5.741	0.000



Lampiran 10 : Kartu Bimbingan Konsultasi

LEMBAR PENGESAHAN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yusuf Camei
 NIM : 191102931155
 Program Studi : S1 Manajemen
 Bimbingan Mulai : Sabtu, 18 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alam Surya

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	18/2	Penentuan Judul pada Skripsi	f
2	25/2	Bimbingan bab 1 bagian latar belakang	f
3	1/3	Bimbingan penyelesaian pada Bab 1	f
4	4/3	Bimbingan bab 2	f
5	12/3	Bimbingan bab 3	f
6	1/4	Mengatur Margin pada word di bab 1-3	f
7	15/4	Pengecekan Ulang bab 1-3	f

8	12/86	Perhat tentang pengeloran kuesioner penelitian dan olah data	f
9	16/6	Perbaikan gambar diagram Bab 4	f
10	21/6	Bab 4 Pembahasan	f

Samarinda, 21 Juni 2023

Pembimbing,

()

Lampiran 11 : Lembar Review

**UMKT**
Program Studi
Manajemen
Kalimantan Timur
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email. manajemen@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN HASIL SKRIPSI

Nama: Yusuf Camel NIM: 1911102431155

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

1) Intisari/Abstract

2) I/Latar Belakang Masalah

3) II/Tinjauan Teori

4) III/Metode Penelitian

- cek lagi per lukifaktor yg menyebabkan variabel tidak signifikan

5) Saran dan Perbaikan Lain

- Bab 5s perbaiki berdasarkan paragraf penulisan skripsi

Penguji,


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

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

by Yusuf C. Skr 1408

Submission date: 14-Aug-2023 11:26AM (UTC+0800)

Submission ID: 2145481311

File name: Yusuf_Camel_1911102431155_Cek_Turnitin_2.docx (340.05K)

Word count: 9451

Character count: 59849

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

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	13% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	4%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1%
7	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%