

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SAWERIGADING (RSUD) PALOPO**

Tira Dewi Bustami, Samsul Alam, Arifin

RSUD Sawerigading Palopo

ARTICLE INFO

Keywords: discipline, job satisfaction, OCB

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, OCB

Corresponding author:

Tira Dewi Bustami

Tiradewi1515@yahoo.com

Abstract. The purpose of this study is to analyze the effect of discipline and job satisfaction on organizational citizenship behavior (OCB). The population in the study was employees of Sawerigading Palopo General Hospital as many as 709 people, while the sample used after calculating using the slovin formula was obtained as many as 256 people. This research method uses a quantitative approach using questionnaires to collect data, analytical tools used to process data using SmartPLS software. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, job satisfaction had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, work discipline and job satisfaction did not have a positive and significant effect together on organizational citizenship behavior.

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan serta kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB). Populasi dalam penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Umum Sawerigading Palopo sebanyak 709 orang, sedangkan sampel yang digunakan setelah dihitung menggunakan rumus slovin diperoleh sebanyak 256 orang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, alat analisis yang digunakan untuk mengolah data menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviour, disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap organizational citizenship behaviour.

PENDAHULUAN

Mempekerjakan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam menjalin sebuah ikatan kerja merupakan unsur penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, kualitas karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan sebagai kekuatan daya saing yang kuat dalam menghadapi ancaman eksternal. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia organisasi sangat kuat (Ambar Teguh *et al.*, 2003).

Demi menjadi pribadi yang lebih baik sebagai karyawan diperlukan adanya kedisiplinan serta motivasi dalam bekerja di suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini diharapkan dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan yang diharapkan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap *manager* selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dalam hal ini, kedisiplinan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dimana memiliki artian jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka dapat dipastikan bahwa kedisiplinan karyawan telah optimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari (Putra, 2018) dimana ia menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam maupun di luar pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya dengan tujuan sebagai upa. Dalam kedua kepuasan yang diperoleh tersebut, terdapat kepuasan kerja kombinasi yang merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Selain kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, terdapat juga *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di mana karyawan tersebut mempunyai perilaku yang memiliki sikap inisiatif untuk berkontribusi lebih di organisasi tersebut. Menurut (Basu & et al, 2017), OCB dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa sikap saling membantu sesama karyawan untuk pengembangan organisasi. Perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi dan memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar (Chiaburu *et al.*, 2011).

Hasil penelitian Eviana *et al.*, (2023), disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. KSUP Kabupaten Sambas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi *organizational citizenship behaviour* PT. KSUP, namun sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka

semakin rendah tingkat organizational citizenship behavior PT.KSU Kabupaten Sambas. Penelitian selanjutnya dari Huda, (2018) kepuasan kerja mempengaruhi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi organization citizenship behaviour (OCB) dan komitmen organisasi mempengaruhi terhadap organization citizenship behaviour (OCB), serta kepuasan kerja juga mempengaruhi terhadap organization citizenship behaviour (OCB) melalui komitmen organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang diteliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)
- c. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris "*discipline*" yang berarti pendidikan kesopanan dan kerohanian, serta pembinaan budi pekerti. 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) juga menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, seseorang akan mematuhi atau akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Menurut Hasibuan (2021), beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), ketegasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Menurut Suwardi, (2011), kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan pada karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini Nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai atau karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Menurut Sopiha, (2008) mengemukakan: *Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job experience* (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).

Porter mengemukakan. *Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience.* (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja). Sedangkan menurut (Danang, 2013), kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ni mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Adapun juga indikator kepuasan kerja, menurut Noermijati (2013) indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Pegawai akan merasakan puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong sebaliknya, jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai akan merasa tidak puas.
- b. Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka.
- c. Hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan. Dengan upah diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya maka orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi kerjanya.
- d. Suatu proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah tindakan perilaku yang memiliki ekstra-peran (*role-extra behaviour*) dimana merupakan tindakan perilaku individu seorang karyawan. Perilaku ini dilakukan yang bukan suatu tuntutan atau kewajibannya. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* biasanya meliputi tindakan perilaku kesetiakawanan antar sesama

rekan kerja yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari siapa pun, misalnya melakukan pekerjaan diluar dari *job description* yang dilakukan dengan sukarela, memberikan bantuan kepada rekan kerja lain dalam hal pekerjaan, tidak mengambil cuti jika tidak terlalu diperlukan. Tindakan perilaku ekstra-peran (*extra-role*) ini sangat dibutuhkan dimana hal ini dapat menjadi pendukung untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Beberapa bentuk tindak ekstra-peran ini dapat menguntungkan perusahaan dimana dapat melindungi kekayaan perusahaan, bersedia untuk selalu dapat melatih diri dalam melakukan tanggung jawab tambahan yang diberikan, membuat suasana perusahaan dan lingkungan menjadi menyenangkan dan bersifat suportif.

Robbins & Judge, (2013) menyatakan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi bukan hanya ditinjau dari apakah anggotanya hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra, seperti kemauan untuk bekerjasama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif. Khalid dan Ali (2005) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa (OCB) juga didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan.

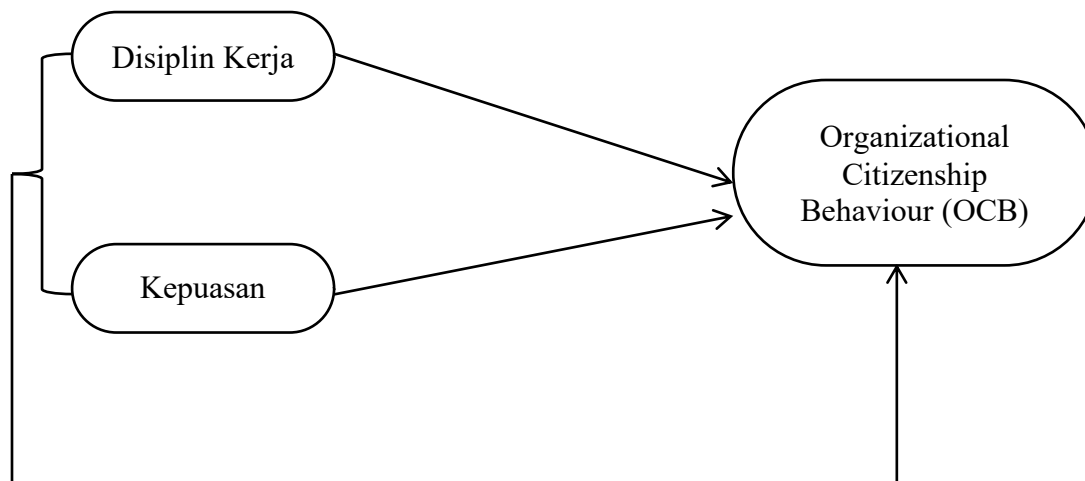
Menurut Chiaburu *et al.*, (2011) menjabarkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individu yang jika tidak ditampilkan pun tidak apa-apa. Dalam literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa OCB merupakan alat manajerial yang berharga untuk organisasi, memiliki efek positif pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi jika dikelola dengan benar.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Wirawan (2013), beberapa perilaku kewargaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan *Organizational Citizenship Behaviour*, antara lain: kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Indikator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut (Organ & et, (2006) sebagai berikut: menolong (*altruism*), kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*), sikap kehati-hatian (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportsmanship*).

Pengembangan Hipotesis

Kerangka pikir dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.
- Kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian keseluruhan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo yang berjumlah 709 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik probabilitas. Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa teknik probabilitas merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan simple random sampling. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 5%. Rumus perhitungan disajikan sebagai berikut.

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

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 $e^2 = 5\% = 0,05$

Dengan menggunakan perhitungan rumus diatas, didapatkan hasil bahwa responden yang dibutuhkan untuk penelitian berjumlah 256 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 jenis teknik pengumpulan data, antara lain: daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dari likert 1-5. Skala likert yaitu salah satu teknik pengukuran yang paling sering digunakan dengan memberi bobot 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= Ragu-ragu, 2= tidak setuju, dan 1= sangat tidak setuju. Berikutnya observasi pada obyek penelitian, terakhir studi literatur seperti buku, jurnal serta sumber lainnya yang akurat.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang kemudian selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik analisis data software SmartPLS 4.0 yang dijalankan dengan media komputer. *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Ghazali dan Latan (2015), metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jeas dan terperinci.

Analisa outer model

Menurut Husein (2015) Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam Analisa ini:

- a. *Convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- b. *Discriminant validity* adalah nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- c. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- d. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
- e. *Cronbach alpa* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

Analisa inner model

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam Analisa ini:

- a. *R Square*

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

b. *Effect size (F square)*

Bertujuan untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998), interpersi nilai *F square* terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat (sedang); dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural (besar).

c. *Prediction relevance (Q square)*

Prediction relevance atau uji *stone-Geisser's* bertujuan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dari seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 memiliki kategori kecil; 0,15 memiliki kategori sedang; dan 0,35 memiliki kategori besar. Uji ini hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

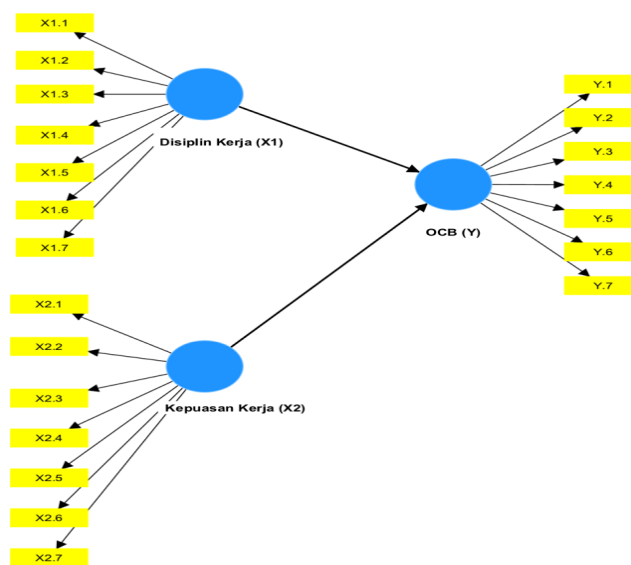
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variable pada pemelitan yang dilakukan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SmartPLS. Pengukuran yang dilakukan terbagi menjadi dua antara lain pengujian model pengukuran atau *outer model* dan pengujian model structural atau *inner model*.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengukuran data pada uji model pengukuran menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara instrumen Disiplin Kerja (X1) dan instrumen Kepuasan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). Skema model PLS dengan *outer model* disajikan pada gambar 1. Sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Model Pengukuran Outer Model

Uji Validitas

Convergent Validity

Convergent Validity termasuk ke dalam pengujian validitas data yang digunakan pada penelitian. Suatu data dapat dinyatakan memenuhi nilai dari *convergent validity* apabila memiliki nilai *outer loading* lebih daripada 0,7. Suatu data dikatakan tidak memenuhi 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 4.1. berikut.

Tabel 1. 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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,709 hingga 0,901. Butir pertanyaan pertama dengan indikator X1.1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,709 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua X1.2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,871 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga dengan indikator X1.3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,724 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat X1.4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,843 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X1.5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,868 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.6 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,901 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X1.7 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,865 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*.

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

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan data pada tabel 1. diatas, dapat diketahui bahwa variable kepuasan kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,792 hingga 0,855. Pertanyaan pertama dengan indikator X2.1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,828 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kedua X2.2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,855 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga X2.3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,812 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat X2.4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,792 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator kelima X2.5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,796 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ke lima dengan pertanyaan X2.6 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,833 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator kelima dengan pertanyaan pada X2.7 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,795 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*.

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

Berdasarkan data pada tabel 1. diatas, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja memiliki variasi angka *outer model* antara 0,707 hingga 0,893. Pertanyaan pertama dengan indikator Y.1 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,893 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity* indikator kedua Y.2 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,768 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator ketiga Y.3 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,862 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat Y.4 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,857 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan Y.5 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,707 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; indikator keempat dengan pertanyaan pada Y.6 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,870 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*; dan indikator keempat dengan pertanyaan Y.7 menunjukkan nilai *outer model* sebesar 0,757 dimana nilai ini dapat dikatakan baik dan memenuhi syarat dari *convergent validity*.

Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan bagian dari uji validitas yang dilakukan pada aplikasi software SmartPLS. Nilai dari *discriminant validity* dapat terpenuhi jika *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variable menunjukkan angka lebih besar daripada 0,5. Jika nilai yang didapatkan lebih rendah daripada 0,5 maka data terindikasi terdapat permasalahan sehingga perlu dilakukan modifikasi. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Nilai Discriminant Validity

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 2. diatas, dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja (X1) menunjukkan angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,688 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable disiplin kerja X1.1 hingga X1.7 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,666 yang mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable kepuasan kerja X2.1 hingga X2.7 telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* secara baik. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*/ OCB (Y) menunjukkan bahwa angka *average variance extracted* (AVE) sebesar 0,670 yang

mengindikasikan bahwa variasi pengukuran variable OCB telah memenuhi persyaratan dari *convergent validity* 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.

Uji Reabilitas

Cronbach alpha

Cronbach's alpha disebut juga dengan pengukuran batas bawah dari nilai reabilitas suatu indikator. Suatu indikator dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika indikator yang diperoleh lebih besar daripada 0,6. Jika data pada indikator menunjukkan angka dibawah 0,5, maka poin pertanyaan disebut juga sebagai *not reliable* atau tidak dapat diandalkan. Hasil analisis dari *cronbach's alpha* disajikan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. 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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3. diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator disiplin kerja (X1) menunjukkan angka 0,923. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari disiplin kerja (X1) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari kepuasan kerja (X2) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menunjukkan angka 0,917. Angka ini dapat dikategorikan lebih besar daripada 0,5 sehingga data dari *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) dapat dikatakan *reliable* atau dapat diandalkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1), variable kepuasan kerja (X2), dan variable *Organizational Citizenship Behaviour/ OCB* (Y) menunjukkan nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variable memiliki nilai reabilitas yang baik dan telah sesuai dengan batas dari nilai minimum yang diharapkan.

Composite Reability

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

maka indikator tidak dapat terdistribusi secara *reliable*. Hasil analisis data dari *composite reability* pada penelitian disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Data Composite Reability

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4. diatas, hasil dari uji *composite reability* pada indikator disiplin kerja (X1) memperoleh nilai 0,939. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai 0,933. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7. Hasil uji *composite reability* pada indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)* memperoleh nilai 0,934. Angka ini sudah dapat dikatakan *reliable* karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,7.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja (X1), indikator kepuasan kerja (X2), dan indikator *Organizational Citizenship Behaviour / OCB (Y)* telah memiliki reabilitas yang baik dan sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang diinginkan.

Model Struktural (*Inner Model*)

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 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Data R-Square

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

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0,901. Nilai ini tergolong ke dalam kategori kuat karena angka menunjukkan lebih besar daripada 0,75. Sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebesar 90% atau 0,901.

Effect Size (F Square)

F square atau disebut juga sebagai *effect size* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable pada level struktural dimana pengujian ini dilakukan untuk mengukur perubahan *R square* ketika variable dikatakan tidak sesuai ataupun sesuai dalam suatu model variable yang berpengaruh pada Y. Cohagen (1988) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator penentuan dari *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,02 memiliki pengaruh yang tidak signifikan; *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,15 memiliki pengaruh sedang; dan *F square* yaitu *F square* dengan nilai 0,35 memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil analisis *f square* disajikan pada tabel 6. Sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis *F square* (Effect Size)

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 6. diatas, dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja (X1) menunjukkan angka *F square* sebesar 0,010 sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka *F square* sebesar 0,446. Sesuai dengan pedoman penentuan hasil analisis *F square* menurut Cohagen (1988), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan ($0,010 < 0,020$) terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan ($0,446 > 0,35$) terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Prediction Relevance (Q square)

Prediction Relevance atau *Q square* bertujuan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur blindfolding. *Q square* sendiri adalah ukuran statistik untuk melihat *prediction relevance*. Menurut Hair *et al.* (2017), bila nilai *Q square* lebih besar daripada 0 maka model memiliki predictive relevance. Nilai *q square* dihitung melalui *blindfolding procedure*.

Path Coefficient

Path coefficient bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari hasil data penelitian dengan menunjukkan arah hubungan variable. Terdapat dua arah antar variable yaitu arah positif atau arah negatif. *Path coefficient* memiliki rentang angka antara -1 hingga 1. Hasil analisis data dari *path coefficient* disajikan pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Data Path Coefficient

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behaviour
Disiplin Kerja (X1) → Organizational			-0,162

<i>Citizenship</i>		
<i>Behaviour</i>	/	OCB
(Y)		
Kepuasan	Kerja	1,107
(X2)		
→ <i>Organizational</i>		
<i>Citizenship</i>		
<i>Behaviour</i>	/	OCB
(Y)		

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7. diatas, nilai dari *path coefficient* variable disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) menunjukkan angka sebesar -0,162 sedangkan nilai *path coefficient* variable kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) menunjukkan angka sebesar 1,107. Variabel disiplin kerja memiliki arah negative pada hasil *path coefficient*, sedangkan variable kepuasan kerja memiliki arah positif pada hasil *path coefficient*.

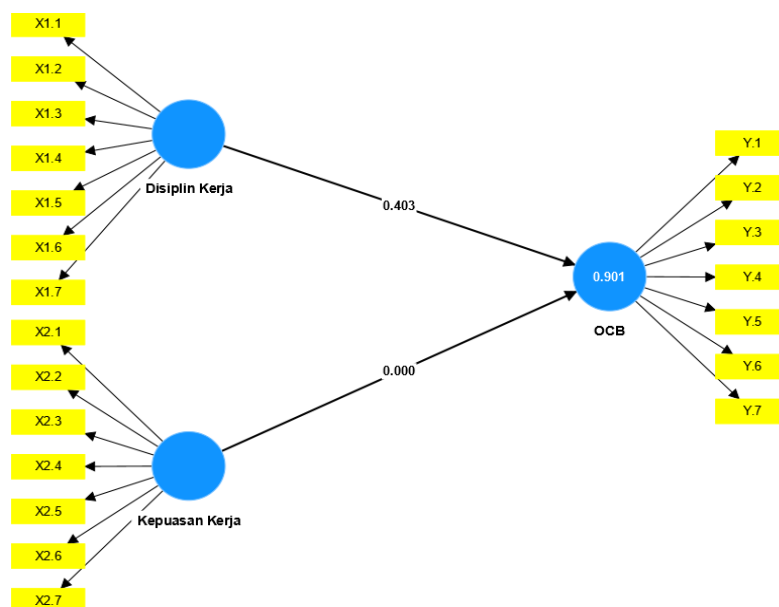
Hasil bootstrapping

Analisis *bootstrapping* bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi dari hasil data apakah berpengaruh secara parsial ataukah tidak. Nilai *p value* yang menunjukkan angka lebih kecil daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak dimana memiliki artian bahwa variabel eksogen dapat berpengaruh secara signifikan. Nilai *p value* yang menunjukkan angka lebih besar daripada 0,05 mengindikasikan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima dimana memiliki artian bahwa variable eksogen tidak berpengaruh secara signifikan. Selain itu *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikasi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan 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 8 dan pada gambar 2 sebagai berikut.

Tabel 8. 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

Sumber: Data Primer diolah, 2024



Gambar 2. Diagram Hasil Bootstrapping

Berdasarkan data dari tabel 8. diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sampel bernilai negatif sebesar -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* menunjukkan angka 0,403 dimana angka ini lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05 ($0,403 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima dengan artian variabel eksogen tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* pada nilai original sample bernilai positif sebesar 1,107 dengan nilai *t statistics* sebesar 5,741. Nilai *t statistics* yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1,96 ($5,741 > 1,96$) mengindikasikan bahwa data dianggap signifikan. Nilai *p-value* menunjukkan angka 0,000 lebih kecil 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.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada prinsipnya menggunakan nilai *t value* dalam proses pengolahan data. Hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai *t value* yang lebih besar daripada nilai *t table* sedangkan hipotesis dinyatakan ditolak jika nilai *t value* lebih kecil jika dibandingkan dengan *t table*. Hipotesis dianggap diterima jika nilai *t value* lebih besar daripada 1,67 (Jogiyanto, 2011). Pengujian hipotesis juga menggunakan pertimbangan nilai dari hasil pengujian *path coefficient*. Hasil analisis pengujian hipotesis disajikan pada tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 4.9. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path		t-value	t-table	keterangan
	dari-	ke-			
H1	X1	Y	0,837	1,67	Hipotesis ditolak
H2	X2	Y	5,741	1,67	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis H1 atau pengaruh dari disiplin kerja (X1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t value* sebesar 0,837. Hasil yang didapatkan terbukti lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebesar 1,67 sehingga hipotesis yang dibuat ditolak. Hipotesis H2 atau pengaruh dari kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) mendapatkan hasil *t value* sebesar 5,741. Hasil yang didapatkan terbukti lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t-table* yaitu sebesar 1,67 sehingga hipotesis yang dibuat dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Salah satu faktor yang menyebabkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB). Berdasarkan lamanya karyawan bekerja, rata rata responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan bekerja yang masih dibawah 5 tahun. Hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah negatif dan tidak signifikan dimana tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap OCB.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB).

Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Doli Maulana Gama Samudera (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), pengaruh tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi kepuasan kerja maka makin tinggi juga OCB pada karyawan.

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

Berdasarkan dari pembahasan hipotesis pada poin nomor 1 dan poin nomor 2, H3 menyatakan disiplin kerja dan kepuasan kerja sama sama berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ditolak. Dijelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sedangkan pada nomor 2 dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sehingga dari kedua penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja dan kepuasan kerja tidak sama sama berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) karena yang berpengaruh positif terhadap OCB hanya variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB), dikarenakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Palopo.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading (RSUD) Palopo lebih meningkatkan dan mempertahankan perilaku disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai serta lebih meningkatkan hubungan antar kerja. Hal ini karnakan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja, tentunya akan memberikan pengaruh positif pula terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB)
2. Bagi para peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama diharapkan untuk meningkatkan peningkatan kualitas penelitian dengan memberikan variasi penmabahan variabel terikat maupun variabel bebas dengan harapan dapat memberikan wawasan baru yang berguna untuk melengkapi penelitian yang sudah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh, Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grahai Ilmu.
- 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 Stuctural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum.
- Danang, S. (2013). *Teori Kuisisioner, dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Eviana, E., Shallahddin, A., & Fahrana, Y. (2023). Pengaruh Work Family Conflict dan Disiplin

- Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus pada Karyawan PT. Karya Sukses Utama Prima (KSUP) Kabupaten Sambas. *Management Business Innovation*, 832–844.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedu). Badan Penerbit Undip.
- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Citayash Perdana). *Jurnal Ilmiah Agrobisnis, Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 41–53.
- Husein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan 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*.
- Noermijati. (2013). Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. *Malang Universitas Brawijaya*.
- 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, & 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.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suwardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Analisis Manajemen*, 5.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Cetakan Pertama). Rajawali Pers.