

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Pada Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota
Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:
ELFINA RIZQI FADILAH
202010160311195

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Pegawai Kantor Badan Keuangan
dan Aset Daerah Pemerintah Kota Malang)

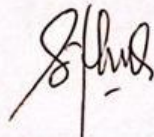
Oleh:

Elfina Rizqi Fadilah
202010160311195

Malang, 21 Mei 2024

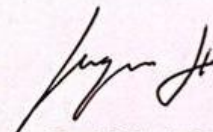
Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dra., Siti Nurhasanah M.Si
NIP: 0706066302

Pembimbing II,



Luqman Dzul Hilmi, SE., MBA.
NIP: 0705118802

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Pada Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Malang)**

Oleh :

Elfina Rizqi Fadilah

202010160311195

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Mei 2024

Pembimbing I,

Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Pembimbing II,

Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.B.A.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Pada Pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Elfina Rizqi Fadilah**

NIM : **202010160311195**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dr. Marsudi, M.M.**

Penguji II : **Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.**

Penguji III : **Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.**

Penguji IV : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Elfina Rizqi Fadilah

NIM : 202010160311195

Program studi : Manajemen

Surel : elvinarf15@gmail.com

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 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 bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 3 Juni 2024

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow rectangular stamp. The stamp contains the text '10000' in large red numbers, 'REPUBLIK INDONESIA' at the top, and 'METERAI TEMPEL' and 'A18506ALX170Z00488' at the bottom. The signature is written across the stamp and extends slightly below it.
(Elfina Rizqi Fadilah)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada Pegawai Kantor
Badan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Malang)**

Elfina Rizqi Fadilah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: elvinarf15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui kepuasan kerja pada pegawai BKAD Kota Malang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BKAD Kota Malang bidang Aset yang berjumlah 72 orang pegawai dengan menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Statistical Program for Social Science (SPSS) untuk menguji hipotesis yang tertera pada penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, rentang skala, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis yang digunakan yaitu uji T, dan uji hipotesis mediasi menggunakan uji sobel. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja, maka dari itu variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh atau memediasi antara disiplin kerja terhadap OCB. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja, maka variabel kepuasan kerja dapat dikatakan ada pengaruh atau mediasi antara motivasi kerja terhadap OCB.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (For Employees of the
Financial and Asset Agency Office of the Malang City Government)***

Elfina Rizqi Fadilah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Email: elvinarf15@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out how work discipline and work motivation influence organizational citizenship behavior (OCB) through job satisfaction in BKAD Malang City employees. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample in this study was all employees of the BKAD Malang City in the Assets sector, totaling 72 employees using the total sampling method. The data collection techniques used were interviews and questionnaires. The data analysis technique used is the Statistical Program for Social Science (SPSS). to test the hypotheses stated in this research. The analytical methods used are validity and reliability tests, scale ranges, classical assumption tests, path analysis, hypothesis tests used namely the T test, and mediation hypothesis tests using the Sobel Test. The results of this study show that. Work Discipline has a significant positive effect on OCB. Work motivation has a significant positive effect on OCB. Job satisfaction has a significant positive effect on OCB. Work discipline has a significant positive effect on OCB. Motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Work discipline has a significant positive effect on OCB through job satisfaction, therefore the job satisfaction variable has an influence or mediates between work discipline and OCB. Work motivation has a significant positive effect on OCB through job satisfaction, so the job satisfaction variable can be said to have an influence or mediation between work motivation and OCB.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul: “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Organization Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Pada Pegawai Kantor Badan Keuangan Aset Daerah (BKAD) Pemerintah Kota Malang)**”. Sholawat serta salam saya curahkan kepada Baginda Rasulullah SAW. Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Fauzan, M.Pd., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M Selaku Ketua Jurusan Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Drs. Warsono, M.M Selaku Ketua Jurusan Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dra, Siti Nurhasanah, MSi. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan yang bermanfaat guna penyusunan skripsi penulis.
6. Luqman Dzul Hilmi, SE., MBA. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan yang bermanfaat guna penyusunan skripsi penulis.
7. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada dua sosok terpenting yang sangat saya cintai dan saya banggakan Ayahanda M. Badrus Sholeh dan Ibunda Wiwit Wiji L yang telah yang senantiasa memberi dorongan dan semangat serta selalu mendoakan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada adik tersayang saya Sultan Aizar Labib yang telah memberikan dukungan kakaknya.
10. Terimakasih kepada keluarga besar saya Bani Ta'ib dan Bani Paring yang telah senantiasa memberikan semangat dan dukungan.
11. Terimakasih kepada seluruh teman-teman Manajemen D Angkatan 2020 terkhusus teman satu pembimbing yang selalu mensupport penulis untuk terus berproses dan cepat menyelesaikan skripsi.

12. Terimakasih kepada Biyan Satria Tabriez yang merupakan sosok lelaki istimewa yang menjadi salah satu penyemangat, memberikan support dan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini.
13. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Rasa hormat dan terimakasih yang mendalam bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan dan do'anya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis miliki. Namun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak lain yang memerlukan.

Malang, 21 Mei 2024

Penulis,

Elfina Rizqi Fadilah

NIM: 202010160311195

DAFTAR ISI

COVER

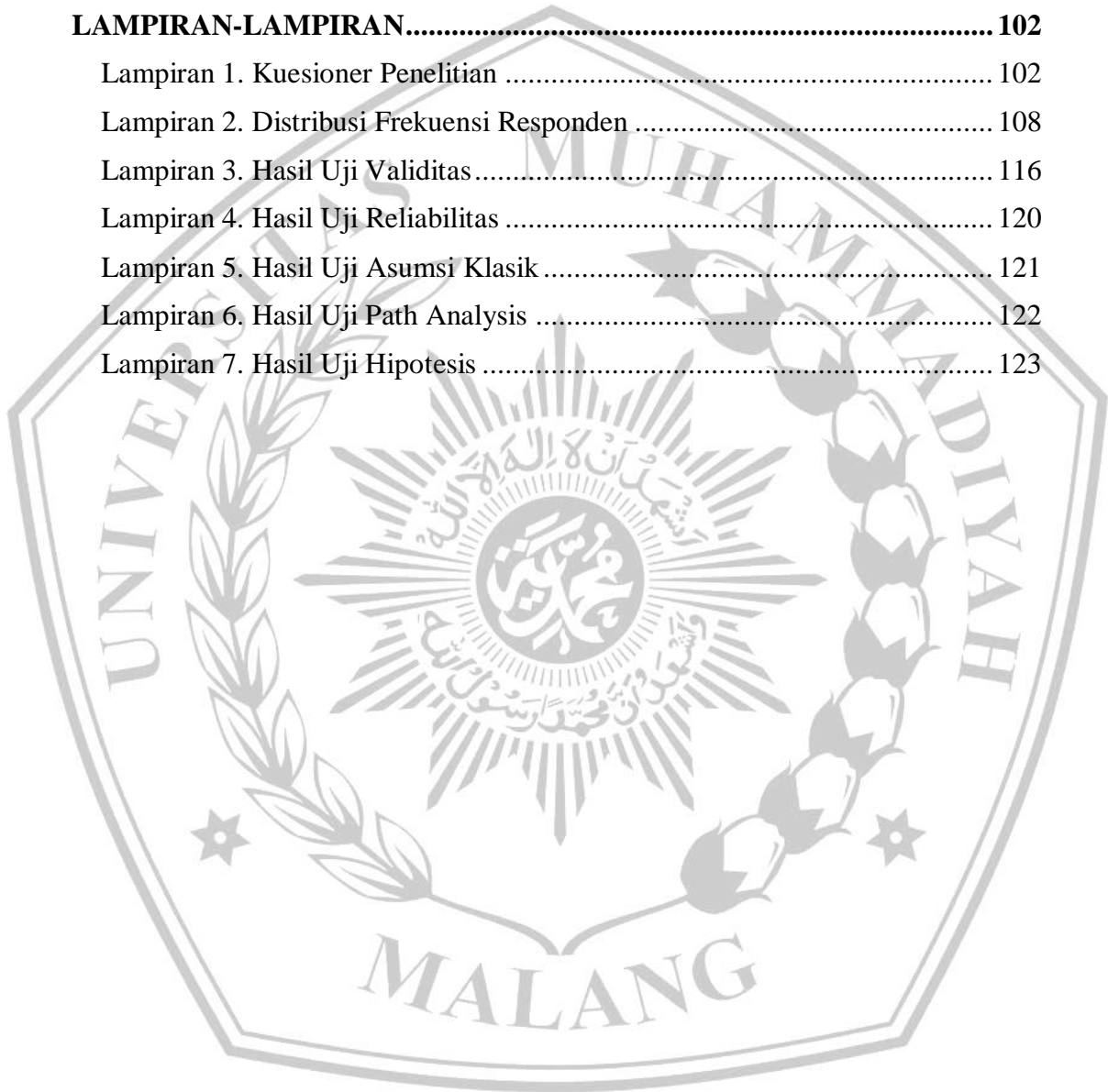
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	6
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	16
2.1.2 Disiplin Kerja	20
2.1.3 Motivasi Kerja	21
2.1.4 Kepuasan Kerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pikir/ Konsep atau Model Penelitian dan Hipotesis	32
2.4 Pengembangan Hipotesis	34
2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap OCB	34
2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB	34
2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	34
2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja	35
2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap OCB melalui Kepuasan.....	36
2.4.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB melalui Kepuasan	36
2.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39

3.1	Jenis Desain Penelitian	39
3.2	Lokasi/ Obyek dan Waktu Penelitian	39
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	39
3.4	Pengembangan Instrumen Penelitian	40
3.5	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1	Sumber Data	41
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Pengujian Instrumen	42
3.7	Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1	Profil Perusahaan	50
4.1.2	Visi dan Misi	50
4.1.3	Kedudukan Organisasi	50
4.1.4	Susunan Organisasi	51
4.1.5	Tugas dan Fungsi	53
4.1.6	Tata Kerja	54
4.1.7	Jam Kerja	55
4.2	Karakteristik Responden	56
4.3	Hasil Analisis Data	59
4.3.1	Rentang Skala	59
4.4	Hasil Uji Instrumen	73
4.4.1	Hasil Uji Validitas	73
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	75
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	76
4.5.1	Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.6	Analisis Jalur	77
4.7	Hasil Uji Hipotesis	84
4.7.1	Pengaruh Disiplin kerja terhadap OCB	84
4.7.2	Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB	84
4.7.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB	85
4.7.4	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	85
4.7.5	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	86
4.8	Hasil Uji Mediasi	87
4.9	Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		95

5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran:	96
5.2.1	Saran bagi BKAD Kota Malang	96
5.2.2	Saran bagi peneliti selanjutnya	97
DAFTAR PUSTAKA		98

LAMPIRAN-LAMPIRAN..... 102

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 2.	Distribusi Frekuensi Responden	108
Lampiran 3.	Hasil Uji Validitas	116
Lampiran 4.	Hasil Uji Reliabilitas	120
Lampiran 5.	Hasil Uji Asumsi Klasik	121
Lampiran 6.	Hasil Uji Path Analysis	122
Lampiran 7.	Hasil Uji Hipotesis	123



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Susunan Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Kerangka Pikir Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel. 3.1. Instrumen Pernyataan	41
Tabel 3.2. Rentang Skala	45
Tabel 4.1. Jumlah pegawai BKAD Kota Malang	53
Tabel 4.2. Jam Kerja BKAD Kota Malang	55
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4.7. Distribusi Responden Variabel OCB	59
Tabel 4.8. Distribusi Responden Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.9. Distribusi Responden Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.15. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap OCB (Y)	78
Tabel 4.16. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap OCB (Y)	79
Tabel 4.17. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	80
Tabel 4.18. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	81
Tabel 4.19. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kepuasan kerja (Z) Terhadap OCB (Y).....	82
Tabel 4.20. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	82
Tabel 4.21. Hasil Uji t disiplin kerja terhadap OCB.....	84
Tabel 4.22. Hasil Uji t motivasi kerja terhadap OCB	84

Tabel 4.23. Hasil Uji t disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.....	85
Tabel 4.24. Hasil Uji t motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	86
Tabel 4.25. Hasil Uji t kepuasan kerja terhadap OCB	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.26. Hasil Uji Sobel Pengaruh disiplin kerja terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	87
Tabel 4.27. Hasil Uji Sobel Pengaruh motivasi kerja terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	87



DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen*, 01(04), 97–108. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, VI(2), 291–309.
- Amanda, D. Y. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Pustaka Pelajar.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JURNAL DISTRIBUSI*, 7(2), 203–214.
- Fanani, A. D. A., & Astuti, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Khazamah, M. I., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *FORUM EKONOMI*, 23(3), 375–382. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Kirana, K. C., Herawati, J., & Noor, A. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai aparatur sipil negara (ASN). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(1), 45–55.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1).
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali.
- Mayasari, S., & Ariani, M. (2018). Disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seminar Nasional.

- Oktafiani, N. R. (2016). Dampak Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional PT Jati Luhur Agung Semarang. Dokumen Karya Ilmiah. www.dinus.ac.id
- Organ, D., Podsakoff, P., & MacKenzie, S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Patiwael, W., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 4(3).
- Permana, L. Ferdian, Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). The Influence of Organization Culture, Motivation, Work Environment on the Organizational Citizenship Behavior Through Job Satisfaction of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember.
- Pranata, R. B., Lindawati, T., Julius, P., & Nagel, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank BUMN di Surabaya Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)* Pranata, Lindawati, & Nagel, 11(2). <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i2.4372>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Pratiwi, N. M. M. I., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Green Kubu Café. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 436. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p01>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 2021–1068. <https://doi.org/10.30596/snk.v2i1.8440>
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. *PROSIDING*.
- Rahayu, F. S. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT. Telkom Akses Medan. *JUMBO*, 7(2), 344–356. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Riantini, F. E., & Iriawan, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Tenaga Outsourcing di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. *Dinamika Global*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rugaiyah, Sujanto, B., & Yanti, D. P. (2018). Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar (Job Satisfaction Of Elementary School Teachers). *Seminar Nasional Administrasi Manajemen Pendidikan Dan Manajemen Pendidikan*.
- Septianingsih, H., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

- Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY). *JURNAL FOKUS*, 10(1).
- Setyowati, K. Y., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Derma Beauty Indonesia). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 136. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.737>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *JRAK*, 5(2), 191–208.
- Simon, A., & Naftalia, S. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/4159>
- Sucahyowati, H., & Suryani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pelindo Multi Terminal Cilacap. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2).
- Sugiyono. (2019). Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Suprapti, Puji Astuti, J., Sa'adah, N., Diah Rahmawati, S., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Eva Khasanah, N. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR)*, 1(2). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Suseno, Kirana, K. C., & Lukitaningsih, A. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 6(2), 269–282. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16005>
- Syarifudin, & Jaenab. (2021). The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees. *JIMUPB Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i2.3732>
- Tyas, M. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Magelang).
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(03).
- Yulianto, N. A. budi. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Islam. *JIOSE: Journal of Indonesian Sharia Economics*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.35878/jiose.v1i1.366>
- Yuwenda, L. P. S., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR BKAD KOTA MALANG

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.umsu.ac.id

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Bangka Belitung

Student Paper

2%

3

repository.unwim.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 13/5/2024

Kode : 2371713863
Nama : Elfina Rizqi Fadilah
NIM : 202010160311195
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : LULUS
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz.,S.Kom.,M.M

