

## DAFTAR PUSTAKA

- Acaray, A. And Akturan, A. (2015) 'The Relationship Between Organizational Citizenship Behaviour And Organizational Silence', *Procedia - Social And Behavioral Sciences*. Elsevier B.V., 207, Pp. 472–482. Doi: 10.1016/J.Sbspro.2015.10.117.
- Adillah, M. N., Sidin, I. And Amqam, H. (2019) 'Impact Of Psychological Capital On Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Towards Male And Female Nurses In Teaching Hospital', *Dama Academic Scholarly & Scientific Research Society*, 4(6), Pp. 21–25. Doi: 10.15373/22501991.
- Ahdiyana, M. (2014) 'Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Dalam Kinerja Organisasi', Pp. 28–29.
- Ahmed, S. W. And Khan, T. (2016) 'Does Motivation Lead To Organizational', *Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management*, 16(7), Pp. 43–49.
- Aini, F. A., Hardjajani, T. And Priyatama, A. N. (2014) 'Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan', *Wacana Jurnal Psikologi*, 6(11), Pp. 55–72.
- Aisyah, L. N. And Wartini, S. (2016) 'Kehidupan Kehidupan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Melalui Komitmen Organisasional', *Management Analysis Journal*, 5(3), Pp. 229–243.
- Ali, R. A. And Zarei, A. (2012) 'The Link Between Workplace Spirituality , Organizational Citizenship Behavior And Job Performance In Iran', *Journal Of Economics And Management*, 1(6), Pp. 51–67.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S. And Irham, I. (2018) 'The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo', *Agro Ekonomi*, 29(1), P. 146. Doi: 10.22146/Ae.31491.
- Aslam, M. K. And Afzal, H. (2010) 'Correlation Between Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior And Organizations Performance In Contemporary Pakistani Organizations', *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 1(11), Pp. 178–190.
- Bernardin, H. J. And Russell, J. E. A. (1993) *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Edited By Mcgraw-Hill. Usa.
- Bernardin, H. J. And Russell, J. E. A. (1998) *Human Resource Management 2nd Edition: An Experiential Approach*. Singapore: Mcgraw-Hill.
- Bhatla, N. (2017) " The Effect Of Dimensions Of The Organizational Citizenship Behavior On Performance Of Employees In Finance Sector With Special Reference To Banking Sector In Lucknow ", *Asian Journal Of Multidisciplinary Studies*, 5(4), Pp. 152–160.
- Bolino, M. C. And Turnley, W. H. (2003) 'Going The Extra Mile : Cultivating

- And Managing Employee Citizenship Behavior', *Academy Of Management Executive*, 17(3).
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. And Bloodgood, J. M. (2002) 'Citizenship Bahvior And The Creation Citizenship Of Social Capital In Organizations', *Academy Of Management Executive*, 27(4), Pp. 505–522.
- Cascio, W. (2003) *Managing Human Resources: Produktivity, Quality Of Work Life, Profit*. Profit (6t. New York: Mcgraw-Hill.
- Cascio, W. (2006) *Managing Human Resources, Productivity, Quality Of Work Life, Profit*. 7th Ed. New York: Mc Graw-Hill.
- Cascio, W. And Boudreau, J. (2011) *Financial Impact Of Human Resource Initiatives*. 2nd Edn.
- Chahal, H. Asnd Mehta, S. (2010) 'Antecedents And Consequences Of Organisational Citizenship Behaviour (Organizational Citizenship Behaviour): A Conceptual Framework In Reference To Health Care Sector', *Journal Of Services Research*, 10(2), Pp. 25–44.
- Chandranshu Sinha, D. P. (2012) 'Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations', *Australian Journal Of Business And Management Research*, 1(11), Pp. 31–40.
- Chaturvedi, S. K. And Saxena, H. M. (2017) 'Impact Of Quality Of Work Life On Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour ) With Reference To Higher Education Teachers In Lucknow City', 3(7), Pp. 395–399.
- Daud, A. C., Sidin, I. And Amqam, H. (2019) 'The Impact Of Nurse Cultural Values On Organizational Citizenship Behavior In Hasanuddin University Hospital Makassar: The Role Of Gender', *Paripex - Indian Journal Of Reserach*, 6(4), Pp. 01–04. Doi: 10.15373/22501991.
- Djati, S. P. (2009) 'Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Dan Pengaruhnya Terhadap Service Quality Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Surabaya', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Pp. 728–735.
- Easton, S. And Laar, D. Van (2010) *User Manual For The Work-Related Quality Of Life (Wrqol) Scale A Measure Of Quality Of Working Life*. 2nd Edn. British Library Cataloguing-.
- El-Sayed, H. A. E. M. And El-Fattah, M. A. E. A. (2018) 'The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior Among Nurses At El-Mansoura Health Insurance Hospital', 14(1), Pp. 148–157.
- Gayathiri, R. And Ramakrishnan, L. (2013) 'Quality Of Work Life – Linkage With Job Satisfaction And Performance', 2(1), Pp. 1–8.
- Gibson, J. L., Ivancevich, M. And H. H. Donelly, J. (1996) *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 5th Ed. Texas: Bussiness Publications, Inc.
- Goleman D (1995) *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than Iq*. New York: Bantam Books.
- Graham, J. (1991) 'Responses To Decline In Firms, Organizations And

- States', *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 4(4), Pp. 249–270. Available At: [Http://Link.Springer.Com/Article/10.1007/Bf01385031](http://Link.Springer.Com/Article/10.1007/Bf01385031).
- Hammermesh D. And A. Rees (1984) *The Economics Of Work And Pay*. New York.
- Hanafi, A., Bemby Soebyakto, B. And Afriyanti, M. (2018) 'The Effect Of Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) And Quality Of Work Life (Quality of Work Life) On The Employee Work Performance With Motivation As An Intervening Variables At Industrial Affairs Of South Sumatera Province', *International Journal Of Scientific Research And Management*, 6(09), Pp. 676–685. Doi: 10.18535/Ijsrm/V6i9.Em03.
- Hasibuan, M. S. . (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara, Bumi.
- Inceng, P., Hamzah, D. And Umar, F. (2019) 'The Quality Of Work Life ( Quality of Work Life ) As A Determining Factor For Employee Performance Of Lpp Tvri South Sulawesi Through Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour ) Variables', 4(11).
- Kashani F.H. (2012) 'A Review On Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company)', *Journal Of Basic And Applied Scientific Research*.
- Kasraie, S. *Et Al.* (2014) 'The Relationship Between Quality Of Work Life , Job Stress , Job Satisfaction And Citizenship Behavior In Oshnaviyeh Hospital ' S Staff Article History ', 2(3).
- Khurana, R., Singh, V. K. And Khandelwal, S. (2014) 'Key Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior: A Study Of Axis Bank Abstract ', *The International Journal Of Business & Management*, 2(5), Pp. 256–263.
- Kusuma, P. C., Raharjdo, K. And Prasetya, A. (2015) 'Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik ).', 1(1), Pp. 1–9.
- Libertya, D. N. And Azzuhri, M. (1987) 'Pengaruh Quality Of Work Life (Quality of Work Life) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour)', *Group & Organization Studies*, 12(4), Pp. 386–410.
- Lubis, H. C. (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Pt. Pp. London Sumatra Tbk, Medan'.
- Lubis, M. Saleh (2015) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja', *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2012), Pp. 75–84.
- Luthans, F. (2005) *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill.

- Made, Dika Mahendra I. And Bagus, Ketut Surya Ida (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour)', *E-Jurnal Management Unud*, 6(9), Pp. 4659–4688.
- Mangkunegara A. P (2010) *Evaluasi Kinerja Sdm. Bandung: Refika Aditama*. Bandung: Refika Aditama.
- Meylandani, D. (2013) 'Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizens Behavioral (Organizational Citizenship Behaviour) Pada Perawat Rsud Kanjuruhan Kepanjen Kabupaten Malang', Pp. 1–13.
- Nengsih, M. K. (2013) 'Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Universitas Bengkulu'.
- Noviana, U. And Rinjanti, T. (2014) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah)', *Journal Telaah Manajemen*, 2(1), Pp. 103–116.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational Citiizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, Ma: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997) 'Organizational Citizenship Behavior : It ' S Construct Clean-Up Time', *Human Performance*, 10(2), Pp. 37–41. Doi: 10.1207/S15327043hup1002.
- Organ, D. W. (2018) 'Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends And Developments', *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 80(November 2017), Pp. 17–18. Available At: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Organ, D. W. And Ryan, K. (1995) 'A Meta-Analttic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior', *Personel Psychology*, 48.
- Pio, R. J., Revo, J. And Tampi, E. (2018) 'The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life , Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior', *International Journal Of Law And Management*. Doi: 10.1108/ijlma-03-2017-0028.
- Pio, R. J. And Tampi, J. R. E. (2018) 'The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior', *International Journal Of Law And Management*, 60(2), Pp. 757–767. Doi: 10.1108/ijlma-03-2017-0028.
- Pourkiani, M., Farokhian, A. And Gheisari, F. (2014) 'Explaining The Relationship Between Organizational Climate , Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company', *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Science*, 4(4), Pp. 282–290.
- Prihatsanti, U. And Dewi, K. S. (2010) 'Hubungan Antara Iklim Organisasi

- Dan Organizational Citizenship Behavior', *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), Pp. 11–17. Doi: 10.14710/Jpu.7.1.11-17.
- Purwanti, D. And Mafizatun, N. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan ( Studi Pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng , Jakarta )', *Jurnal Manajemen*, Xx(02), Pp. 293–309.
- Rai, R. And Tripathi, S. (2015) 'A Study On Quality of Work Life And Its Effects On Job Performance', *Journal Ofmanagement Sciences And Technology*, 2(2), Pp. 33–42.
- Reddy, L. And Reddy, M. (2010) 'Quality Of Work Life Of Employees : Emerging Dimensions', Pp. 827–839.
- Robbins, S. P. (1996) *Robbins S. P. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Hadyana Pujaatmaka, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruhana, I. *Et Al.* (2019) 'The Effect Of Quality Of Work Life (Quality of Work Life) On Job Satisfaction And Organization Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) (A Study Of Nurse At Numerous Hospitals In Malang, Indonesia)', *Journal Of Public Administration Studies*, 4(2), Pp. 51–58.
- Shno-Mohammadi, S.Kiumarsi And Hashemi, S. . (2016) 'Quality Of Work Life And Organizational Citizenship Behavior Among The Employees In Private Universities In Malaysiao Title', *International Journal Of Business And Innovation.*, 2(6), Pp. 48–58.
- Sidin, A. I., Thamrin, Y. And Mahmudah, R. (2019) 'Pengaruh Lama Kerja Terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour ) Perawat Suku Bugis Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji The Effect Length Of Work To The Organizational Citizenship Behaviour Level Of Bugis Tribe Nurses In The Inpatient Installation Of Labuang', *Jurnal Mkmi*, 15(3), Pp. 220–227.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabate.
- Sumiati, Ardiana, D. Ketut R. And Pratiwi, A. I. (2018) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (Quality of Work Life) Terhadap Organization Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur', *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01), Pp. 24–36.
- Sumiati, Ardiana, I. D. K. R. And Pratiwi, A. I. (2018) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Quality Of Work Life (Quality of Work Life) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangkalan Madura Jawa Timur', *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 05(01), Pp. 24–36.

- Susanti, R. (2015) 'Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour ) Pada Karyawan', *Jurnal Psikolog*, 11(2), Pp. 94–102.
- Suyantiningsih, T., Haryono, S. And Zami, A. (2018) 'Effects Of Quality Of Work Life (Quality of Work Life) And Organizational Citizenship Behaviour (Organizational Citizenship Behaviour) On Job Performance Among Community Health Centre Paramedics In Bekasi City, Indonesia', *Journal Of Economics And Sustainable Development*, 9(6), Pp. 54–65. Available At: <https://www.liste.org/journals/index.php/jeds/article/view/41684>.
- Syah, A. (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pegawai Bank Sumut Syariah Di Kota Medan)*. Available At: <http://repository.uinsu.ac.id/9114/1/Disertasi.Pdf>.
- Tehran, G. M., Abtahi, M. S. And Esmaeili, S. (2013) 'The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Performance Of The Staff Of Qazvin University Of Medical Sciences And Health Services', *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 3(9), Pp. 534–542. Doi: 10.6007/ijarbss/V3-19/239.
- Tobing, D. S. K. L. (2009) 'Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara', *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(1), Pp. 31–37. Doi: 10.9744/jmk.11.1.Pp.31-37.
- Traiyootee, P., Taeporamaysamai, P. And Saksamrit, N. (2019) 'Quality Of Work Life Affecting On Organizational Commitment Through Organizational Behaviour: A Case Of Pt Gas Service Station Employees In Northeast , Thailand', *International Academic Multidisciplinary Research Conference In Vienna* , Pp. 267–272.
- Ubagu, M. M., Achia, U. S. And Gbuushi, J. A. (2020) 'Perceived Effect Of Motivational Strategies Of Promotion And Work Environment On The Job Performance Of Library Personnel Of Universities In Benue State, Nigeria', *Journal Of Library Services And Technologies*, 2(1), Pp. 79–89. Doi: 10.47524/jlst.v2i1.8.
- Ukkas, I. And Latif, D. (2015) 'Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour )', 06(01).
- Wasdopo, Agung Aws And Minadaniati, L. (2012) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Organizational Citizenship Behaviour ) Karyawan Pada Pt . Trubus Swadaya', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 3(1), Pp. 1–16.
- Zhang, Y., Guo, Y. And Newman, A. (2017) 'Identity Judgements , Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior: The

- Mediating Effects Based On Group Engagement Model', *Tourism Management*. Elsevier Ltd, 61, Pp. 190–197. Doi: 10.1016/J.Tourman.2017.01.005.
- Zin, R. M. (2004) 'Perception Of Professional Engineers Toward Quality Of Worklife And Organizational Commitment A Case Study Razali Mat Zin', *International Journal Of Business*, 6(3).
- Zurahmi, D., Masdupi, E. And Patrisia, D. (2019) 'The Effect Of Transformational Leadership, Quality Of Work Life (Quality of Work Life) On Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behaviour) At Tapan Regional General Hospital', 64(2010), Pp. 511–516. Doi: 10.2991/Piceeba2-18.2019.30.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

NO

**KUESIONER PENELITIAN**

**MODEL PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI  
RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR TAHUN 2021**

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Isilah jawaban sesuai dengan pendapat anda
2. Pada poin Pernyataan di bawah ini berilah tanda (O) pada kolom jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan kerja.
3. Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, isilah sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.
4. Kerahasiaan identitas dan jawaban anda sepenuhnya terjamin.
5. Atas kerja sama yang baik, kami ucapkan banyak terima kasih

**Karakteristik Individu**

1. Jenis Kelamin : 1. ( ) Perempuan  
2 ( ) Laki-laki
2. Usia saat ini : .....tahun
3. Pendidikan terakhir : 1.( ) SMU/Sederajat  
2.( ) D3  
3.( ) S1  
4.( ) S2  
5. ( ) Lainnya.....



4. Telah bekerja di Rumah Sakit Stella Maris selama: .....Tahun
5. Status Kepegawaian : 1.(  ) Pegawai Negeri Sipil  
2.(  ) Bukan PNS
6. Profesi (Bekerja sebagai) :
7. Unit Kerja:.....

## Kinerja Pegawai

<b>2. Kualitas</b>					
<b>1.1</b>	Saya mengerjakan tugas dengan cara:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Sistematis	Berdasarkan kesulitan tugas	Sesuai kondisi hati	Berdasarkan deadline
<b>1.2</b>	Setiap saat saya mengerjakan tugas, Saya berusaha agar hasilnya dimata atasan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Cukup bagus	Sempurna	Yang penting terselesaikan	Terserah
<b>1.3</b>	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya adalah orang yang:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Berusaha tidak melakukan kesalahan (teliti)	sedikit ceroboh	Tidak berpikir panjang	Cukup focus dalam menyelesaikan pekerjaan
<b>2. Kuantitas</b>					
<b>2.1</b>	Setiap saya melakukan pekerjaan atau tugas saya mengikuti:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Kata hati saya	Tidak mementingkan prosedur yang penting pekerjaan saya selesai	Selalu mengikuti prosedur	Terkadang saya tidak mengikuti prosedur
<b>2.2</b>	Ketika pekerjaan yang diberikan banyak dalam waktu bersamaan saya akan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Menyicil tugas kepada atasan	Meminta bantuan kepada rekan kerja	Menyelesaikan semua sesuai dengan target	Menyuruh atasan untuk memberikan sebagian tugas kepada rekan kerja yang lain
<b>2.3</b>	Tanggapan atasan mengenai hasil pekerjaan saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Sesuai harapan atasan	Tidak sesuai harapan	Biasa saja	Melebihi harapan atasan
<b>3. Ketepatan waktu</b>					
<b>3.1</b>	Setiap tugas yang diberikan	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>

	kepada saya, saya selesaikan saat:	Terkadang lewat dari deadline	Diminta atasan	Sebelum waktu yang telah ditentukan	Ketika deadline tiba
3.2	Saya hadir di RS pada saat:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	Sebelum jam kerja dimulai	Terkadang terlambat sedikit karena kondisi cuaca dan macet	Dicari oleh atasan
3.3	Ketika tugas yang diberikan tiba-tiba diminta oleh atasan maka:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Memberitahu bahwa tugas tersebut belum selesai	Memberikan tugas yang diminta karena tugas tersebut telah selesai dikerjakan	Meminta sedikit waktu kepada atasan untuk menyelesaikannya	Memberi kepada atasan walaupun belum selesai
<b>4. Keefektifan biaya</b>					
4.1	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersikap:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Suka mengubah rencana di tengah-tengah persiapan	Biasa saja	Berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan	Menambah biaya kegiatan yang direncanakan
4.2	Menurut saya pegawai di RS ini Menggunakan biaya secara:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Boros	Berhati-hati	Tidak peduli dengan biaya yang dikeluarkan	Efektif dan efisien
4.3	Ketika dalam mengerjakan pekerjaan namun biayanya juga harus digunakan dalam beberapa kegiatan lainnya maka sikap saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Meminta biaya tambahan kepada atasan	Memakai biaya tersebut tanpa memikirkan kegiatan yang lain	Meminimalisir biaya agar cukup untuk kegiatan lain	Memilih alternatif lain
<b>5. Hubungan rekan sekerja</b>					
5.1	Ketika terjadi perselisihan antara saya dengan rekan kerja	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Segera	Diam dan tetap	Menunggu sampai	Menceritakan

	saya, maka saya bersikap:	menyelesaikan kesalahpahaman	bersikap profesional	rekan saya menegur dahulu duluan	kepada atasan apa yang terjadi
<b>5.2</b>	Apabila rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan maka sikap saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tetap fokus pada pekerjaan saya	Membantu mengatasi kesulitannya	Mendengarkan permasalahan yang dihadapi dengan penuh perhatian	Meminta rekan kerja lain untuk membantunya
<b>5.3</b>	Menurut saya, hubungan antar bagian dalam RS ini:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Terjadi persaingan antar bagian	Selalu bekerja sama dalam berbagai bidang	Biasa saja	Sering terjadi perselisihan
<b>6. Perlu pengawasan</b>					
<b>6.1</b>	Menurut saya, pekerjaan tetap berjalan baik meski tidak ada atasan yang mengawasi atau memperhatikan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Ya	Tidak berjalan, karena saya tidak dapat bekerja tanpa arahan langsung dari atasan	Berantakan	Cukup berjalan dengan baik
<b>6.2</b>	Dalam proses pengerjaan tugas atasan selalu memperhatikan dan mengawasi saya maka sikap saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tetap bekerja sesuai arahan	Terbebani dalam bekerja	Sedikit takut akan melakukan kesalahan	Biasa saja
<b>6.3</b>	Apa yang telah saya capai dalam pekerjaan saya, saya berusaha:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Mempertahankan kinerja saya dalam bekerja	Berusaha meningkatkan kinerja saya dalam bekerja	Membantu rekan kerja saya	Tidak terlalu fokus pada pencapaian

## ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

<b>1. Tolong menolong</b>					
<b>1.1</b>	Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan pekerjaannya, maka saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Akan membantu menyelesaikan pekerjaannya ketika diminta	Membiarkan dia menyelesaikan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya	Menawarkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai	Merekomendasikan teman lain yang bisa membantunya
<b>1.2</b>	Sikap saya ketika dimintai bantuan oleh rekan kerja saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Saya selalu siap memberikan bantuan	Saya akan membantu jika pekerjaan saya telah selesai	Saya akan memberikan bantuan dengan syarat dia harus membantu saya dilain waktu	Saya akan menyuruhnya meminta bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya
<b>1.3</b>	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Mengambil alih pekerjaannya di hari itu	Menunggu dia datang dan mengerjakannya bersama-sama	Tetap fokus pada pekerjaan saya sendiri	Mengajak rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya
<b>1.4</b>	Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Menanggapi dan memberi berbagai alternatif penyelesaian	Mendengarkan ceritanya dengan penuh perhatian	Meminta maaf tidak dapat mendengarkan keluhannya karena saya sibuk menyelesaikan	Diam saja dan menganggap itu bukan urusan saya

				pekerjaan saya	
<b>1.5</b>	Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sikap saya:	<b>A</b> Biasa saja	<b>B</b> Berusaha mengenalkannya pada rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru	<b>C</b> Memperkenalkan diri dan menawarkan bantuan jika diperlukan	<b>D</b> Menanggapi seperlunya
<b>2. Tanggung jawab sebagai anggota organisasi</b>					
<b>2.1</b>	Apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi maka sikap saya:	<b>A</b> Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	<b>B</b> Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru	<b>C</b> Menolak apabila terjadi perubahan	<b>D</b> Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru
<b>2.2</b>	Jika RS mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya:	<b>A</b> Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng <i>up-date</i> pengetahuan saya	<b>B</b> Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan oleh organisasi saya	<b>C</b> Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	<b>D</b> Lebih baik karyawan yang berpengalaman yang mengikuti sosialisasi tersebut
<b>2.3</b>	Ketika saya mewakili RS tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar RS, maka saya:	<b>A</b> Menjelaskan kondisi RS apa adanya	<b>B</b> Menceritakan hal-hal yang baik saja	<b>C</b> Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	<b>D</b> Membandingkannya dengan RS lain dan menganggap RS sendiri belum sebaik RS yang lain
<b>2.4</b>	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kerja dengan:	<b>A</b> Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik	<b>B</b> Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak	<b>C</b> Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkann	<b>D</b> Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain

			digunakan lagi	ya dengan dokumen lain	waktu
<b>3. Kesopanan</b>					
<b>3.1</b>	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	<b>A</b> Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	<b>B</b> Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	<b>C</b> Tetap fokus pada pekerjaan saya	<b>D</b> Merasa terganggu sehinggasyakaan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja
<b>3.2</b>	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	<b>A</b> Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	<b>B</b> Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	<b>C</b> Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya	<b>D</b> Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri
<b>3.3</b>	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	<b>A</b> Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	<b>B</b> Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	<b>C</b> Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	<b>D</b> Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangkan pendapat saya
<b>3.4</b>	Saya dapat menjadi panutan ( <i>role model</i> ) terhadap rekan kerja saya:	<b>A</b> Kadang-kadang	<b>B</b> Ya	<b>C</b> Tidak Tahu	<b>D</b> Tidak sama sekali
<b>4. Kepatuhan</b>					
<b>4.1</b>	Jika jam kerja di RS dimulai	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>

	pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	Sebelum jam kerja dimulai	Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya
<b>4.2</b>	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	Tetap mematuhi peraturan
<b>4.3</b>	Dalam bekerja, saya orang yang:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Sering ceroboh	Sering mendapat koreksi	Melihat sekilas	Sangat teliti
<b>5. Sportifitas</b>					
<b>5.1</b>	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Memperoleh imbalan yang pantas	Demi kemajuan organisasi	Mendapat pujian	Diawasi oleh atasan
<b>5.2</b>	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi	Tak ingin memikirkannya
<b>5.3</b>	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya, maka saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	Melaporkan pada atasan	Mencoba mengerti kondisinya
<b>5.4</b>	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Pencapaian tujuan	Kesalahan yang terjadi	Kerja keras tim	Pihak yang melakukan kesalahan



## Kualitas Kehidupan Kerja

<b>1. Kompensasi yang seimbang</b>					
<b>1.1</b>	Menurut saya gaji yang saya terima di RS ini:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Sangat cukup	Tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	Tidak cukup, Berusaha mencari pekerjaan tambahan ditempat lain	Cukup
<b>1.2</b>	Ketika seseorang melakukan pelanggaran dalam RS ini yang dilakukan atasan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	Menegurnya dengan sangat tegas	Tidak melakukan apapun karena orang yang melanggar memiliki kedekatan	Memberikannya sanksi tidak sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan
<b>1.3</b>	Menurut saya tanggapan organisasi terhadap performa terbaik saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Organisasi jarang menyadari itu	Disadari tetapi tidak ada tanggapan	Diberikan reward sesuai dengan performanya	Diberi pujian oleh atasan/rekan kerja
<b>1.4</b>	Menurut saya tanggapan yang saya dapatkan jika saya mampu memperoleh prestasi:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Organisasi bangga memiliki saya sebagai karyawan dan saya menjadi salah satu orang yang diperhitungkan dalam organisasi	Tidak ada perlakuan khusus	Organisasi memberikan intensif khusus atas prestasi tersebut	Saya mendapat fasilitas ekstra untuk menunjang pekerjaan saya
<b>2. Komunikasi</b>					
<b>2.1</b>	Menurut saya komunikasi yang terjalin antar pegawai di RS ini:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Berjalan dengan baik	Terkadang ada kesalahpahaman	Tidak berjalan dengan baik	Komunikasi yang masih kurang terjalin dengan baik

<b>2.2</b>	Ketika terdapat informasi yang perlu diketahui bersama-sama oleh seluruh sataf unit kerja dikomunikasikan dengan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Secara jelas dan cepat	Tidak menyeluruh	Jelas namun tidak cepat	Tidak jelas dan tidak cepat
<b>2.3</b>	Untuk membahas suatu masalah / hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tindakan atasan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Mengadakan rapat ketika itu memang penting	Telah diadakan pertemuan rutin tiap pekan untuk evaluasi pekerjaan	Membuat grup percakapan online	Tidak melakukan pertemuan atau rapat apapun
<b>2.4</b>	Menurut saya komunikasi antar pegawai dengan atasan:	A	B	C	D
		Kurang terjalin komunikasi yang baik	Biasa saja	Terjalin komunikais yang baik	Sangat terjalin komunikasi yang baik
<b>3. Keselematan lingkungan kerja</b>					
<b>3.1</b>	Menurut saya sarana K3 yang ada di RS ini:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Lengkap sesuai standar	Beberapa belum sesuai standa	Tidak lengkap	Kebanyakan rusak
<b>3.2</b>	Dalam pekerjaan saya tentunya ada beberapa Resiko yang mungkin akan terjadi yang saya rasakan dalam bekerja:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Enjoy dalam kerja	Nyaman dalam bekerja karena APD yang lengkap	Takut dalam bekerja Karena peralatan yang tidak memadai atau tidak berstandar	Biasa saja
<b>3.3</b>	Apabila terjadi kecelakaan kerja, menurut saya pihak K3RS:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Lambat menangani	Dengan sigab memberikan pertolongan	Rekan kerja saya yang menolong terlebih dahulu	Tidak ada perlakuan dari pihak K3
<b>3.4</b>	Menurut saya program K3 dalam RS ini berjalan dengan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Masih kurang	Berjalan dengan	Tidak berjalan	Cukup berjalan

		berjalan dengan baik	baik		dengan baik
<b>3.5</b>	Menurut saya, peralatan yang saya gunakan saat bekerja:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Dilakukan perawatan secara berkala	Kurang aman dikarenakan ada beberapa yang tidak layak pakai	Seadanya	Tidak dilakukan perawatan dengan baik sama sekali
<b>4. Penyelesaian konflik</b>					
<b>4.1</b>	Apabila terjadi konflik antara saya dengan rekan kerja saya, sikap atasan dalam menanggapi:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Membantu menyelesaikan permasalahan untuk kedua belah pihak	Meminta karyawan yang bersalah untuk mengundurkan diri	Tidak mempedulikan	Menyuruh menyelesaikan secara personal
<b>4.2</b>	Ketika terjadi permasalahan yang berkaitan dengan program kerja dalam RS ini, pengambilan keputusan dilakukan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Dilakukan oleh pimpinan dengan mempertimbangkan masukan karyawan	Melibatkan karyawan tertentu saja	Karyawan tidak dilibatkan	Didiskusikan secara bersama-sama oleh seluruh pihak dalam program kerja
<b>4.3</b>	Menurut saya tanggapan atasan ketika saya ingin menyampaikan keluhan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Mendengarkan keluhan saya dengan penuh perhatian	Menanggapi keluhan saya dan memberi solusi	Tidak memberikan kesempatan untuk saya menyampaikan	Kurang menanggapi keluhan saya
<b>5. Keterlibatan karyawan</b>					
<b>5.1</b>	Dalam menentukan hal-hal yang berpengaruh terhadap program kerja sikap atasan kepada saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tidak melibatkan saya dalam hal tersebut	Melibatkan Saya baik secara langsung maupun tidak langsung	Hanya orang penting yang terlibat	Melibatkan saya dalam hal kecil
<b>5.2</b>	Saya ingin memberikan saran	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>

	saat rapat untuk membuat keputusan penting sikap atasan:	Tidak memberikan kesempatan untuk berbicara	Memberi kesempatan menyampaikan saran	Mendengarkan serta menanggapi saran yang diberikan	Tidak memberikan kesempatan untuk berbicara
<b>5.3</b>	Ketika atasan memberi Tugas atau pekerjaan kepada saya, yang dilakukan atasan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Kurang jelas dalam memberi tugas	Langsung memberi tugas tanpa penjelasan apapun	Memberikan instruksi atau pengarahan sebelum mengerjakan tugas	Memberikan instruksi atau pengarahan dengan jelas sebelum mengerjakan tugas
<b>5.4</b>	Menurut saya tanggapan atasan ketika saya ingin memberi gagasan atau ide terkait dalam menyelesaikan pekerjaan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Mengurungkan niat karena ide saya tidak pernah diterima sebelum-sebelumnya	Memberi saya kesempatan untuk menyampaikan ide	Menerima ide/gagasan yang saya berikan	Kurang terbuka terhadap ide/gagasan
<b>6. Ketersediaan fasilitas</b>					
<b>6.1</b>	Menurut saya sarana dan prasarana yang disediakan RS dalam saya bekerja:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Lengkap namun kurang terawat	Kurang lengkap namun terawat	Tidak terawat dan tidak lengkap	Lengkap dan terawat
<b>6.2</b>	Dalam setiap selesai melakukan kegiatan besar sebagai tanda merayakan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, RS melakukan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Merayakannya dengan rekreasi ke tempat wisata	Tidak ada perayaan khusus	Atasan berterima kasih atas keberhasilan	Acara makan siang biasa
<b>6.3</b>	Apabila seseorang pegawai mengalami kecelakaan atau sakit bagaimana RS menyikapi:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Membiayai seluruh perawatan sampai tuntas	Membiayai sebagian perawatan	Meliburkan sampai pulih kembali	Memberikan sedikit santunan
<b>6.4</b>	Dalam menunjang pekerjaan	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>

	saya, saya diberi:	Diberi laptop yang dapat dibawa pulang untuk bekerja	Diberi kendaraan	Uang operasional untuk menjalankan tugas	Tidak ada
<b>6.5</b>	Fasilitas yang disediakan di RS ini membuat saya:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Puas	Tidak puas	Sangat puas	Cukup puas
<b>7. Pengembangan karir</b>					
<b>7.1</b>	Dalam mengembangkan diri dalam bekerja RS memberikan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Pelatihan atau pendidikan	Saya belum pernah mengikuti pelatihan apapun	Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan ataupun pendidikan dengan biaya sendiri	2 tahun terakhir saya tidak pernah mengikuti pelatihan
<b>7.2</b>	Ketika saya merasa instruksi yang diberikan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas saya ada ribet dan lama yang saya lakukan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tetap melanjutkan perintah atasan meskipun ribet	mencoba menggunakan metode atau cara saya sendiri karena atas mengizinkan hal tersebut	Memberi tahu atasan bahwa cara yang dia berikan memakan waktu yang lama dan ribet	Menghentikan pekerjaan tersebut
<b>7.3</b>	RS selalu menawarkan kesempatan bagi pengembangan profesi karyawan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Tidak	Kadang-kadang	Tidak tahu	Ya
<b>7.4</b>	Menurut saya efek dari pelatihan terhadap karyawan RS:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan saya	Cukup memudahkan saya dalam bekerja	Saya belum pernah mengikuti pelatihan	Membuat pekerja saya terbengkalai dan berantakan
<b>7.5</b>	Menurut saya kenaikan pangkat/	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>

	jabatan di RS ini berdasarkan:	Kedekatan dengan atasan	Tidak tahu	Rekomendasi dari atasan	Kredit poin indikator kerja
<b>8. Rasa bangga terhadap institusi</b>					
<b>8.1</b>	Selama saya bekerja di RS ini saya merasa:	<b>A</b> Biasa saja	<b>B</b> Senang	<b>C</b> Jenuh	<b>D</b> Bangga
<b>8.2</b>	Ketika seseorang di luar sana sedang menceritakan hal yang buruk tentang RS ini maka sikap saya:	<b>A</b> Membantah hal tersebut dengan sedikit memarahinya	<b>B</b> Berusaha menjaga nama baik RS ini Dengan mengatakan hal-hal yang baik tentang RS ini	<b>C</b> Menghentikannya berbicara buruk tentang RS tentang RS	<b>D</b> Diam saja
<b>8.3</b>	Ketika saya memakai seragam RS ini baik diluar maupun diluar RS, saya merasa:	<b>A</b> Saya merasa bangga mengenakannya	<b>B</b> Terpaksa karena sesuatu keharusan	<b>C</b> Biasa saja	<b>D</b> Cukup bangga mengenakannya
<b>8.4</b>	RS ini sudah saya anggap sebagai:	<b>A</b> Bagian dari diri saya	<b>B</b> Tidak menganggap apa-apa	<b>C</b> Tempat mencari nafkah	<b>D</b> Sebagai keluarga ke-2
<b>9. Rasa aman terhadap pekerjaan</b>					
<b>9.1</b>	Selama saya bekerja di RS ini, saya merasa:	<b>A</b> Kurang aman dan nyaman dengan rekan kerja	<b>B</b> Orang-orang di RS ini saling melingdingi	<b>C</b> Risih dengan lingkungan kerja	<b>D</b> Santai
<b>9.2</b>	Menurut saya, saat ini pekerjaan yang saya lakukan sekarang di RS ini:	<b>A</b> Bukan fashion saya	<b>B</b> Kurang cocok dengan saya	<b>C</b> Sangat beresiko	<b>D</b> Saya merasa aman dengan yang saya lakukan

<b>9.3</b>	Ketika seseorang telah pensiun di RS ini, RS memberikan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Uang pensiun sesuai dengan masa kerja	Tunjangan asuransi kesehatan	Tidak tahu	Tidak ada
<b>9.4</b>	RS pernah melakukan pemutusan kerja dengan karyawan:	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
		Iya, beberapa kali	Tidak tahu	Tidak pernah	Iya, tapi sangat jarang Jarang

## Lampiran 2. Surat Permohonan Uji Validitas dan Reabilitas



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**  
Sekretariat : Ruang K. 224. Lt. II FKM Unhas Tamalanrea  
Telp. (0411) 588379, Fax :0411-588379, E-mail : s2mars\_uh@yahoo.com

Nomor : 3272/UN4.14.7/PT.01.04/ Makassar, 3 Mei 2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Uji Validitas dan Reliabilitas**

Yth  
Direktur Utama Primaya Hospital Makassar  
di-  
tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menunjang Proses Penelitian, maka dimohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin dan bantuan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian tesis kepada mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Andi Rezkiawati Anma  
NIM : K022191020  
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar Tahun 2021

Demikian permintaan izin ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Rumah Sakit



**Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS**  
Nip. 19650210 199103 1 006



### Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
*Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516005, Fax (0411) 586013*  
*E-mail : [dekanfkmuh@gmail.com](mailto:dekanfkmuh@gmail.com), website : [fkm.umhas.ac.id](http://fkm.umhas.ac.id)*

No : 2243/UN4.14/PT.01.04/2021  
 Lamp : Proposal  
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

30 Maret 2021

Kepada Yth.  
**Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Cq. Kepala UPT P2T, BKPM**  
**Provinsi Sulawesi Selatan**  
 Di-

Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Andi Rezkiawati Anma  
 Nomor Pokok : K022191020  
 Program Pendidikan : Magister (S2)  
 Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul  
**“Model Pengaruh kualitas kehidupan kerja melalui perilaku kewarganegaraan organisasiterhadap Kinerja pegawai di rumah sakit stella maris makassar tahun 2021”**

Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM (Ketua)  
 2. Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc. (Anggota)

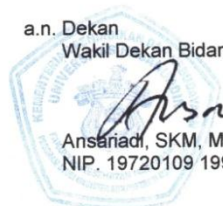
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Waktu Penelitian : April 2021 – Juni 2021

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi,



Ansanadi, SKM, M.Sc.PH, Ph.D  
 NIP. 19720109 199703 1 004

Tembusan Kepada Yth. :  
 1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
 2. Mahasiswa Yang Bersangkutan  
 3. Peringgal



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 14168/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.  
 Direktur RS. Stella Maris Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 2243/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 30 Maret 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **ANDI REZKIAWATI ANMA**  
 Nomor Pokok : K022191020  
 Program Studi : Adm. Rumah Sakit  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

**" MODEL PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA MELALUI PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR TAHUN 2021 "**

**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **03 Mei s/d 03 Juni 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 03 Mei 2021

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
 Pangkat : Pembina Tk.I  
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth  
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;  
 2. *Pertinggal*.

SIMAP PTSP 03-05-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231



#### Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian





## Lampiran 5. Hasil Uji Validasi dan reliabilitas

### Uji validitas QUALITY OF WORK LIFE

#### 1. Kompensasi yang seimbang

		Correlations				
		X11	X12	X13	X14	TotalX1
X11	Pearson Correlation	1	.472**	.249	.290	.653**
	Sig. (2-tailed)		.004	.149	.091	.000
	N	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	.472**	1	.140	.121	.525**
	Sig. (2-tailed)	.004		.421	.489	.001
	N	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	.249	.140	1	.524**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.149	.421		.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	.290	.121	.524**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.091	.489	.001		.000
	N	35	35	35	35	35
TotalX1	Pearson Correlation	.653**	.525**	.760**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

#### 2. Komunikasi

		Correlations				
		X21	X22	X23	X24	TotalX2
X21	Pearson Correlation	1	.299	.052	.429*	.680**
	Sig. (2-tailed)		.081	.768	.010	.000
	N	35	35	35	35	35
X22	Pearson Correlation	.299	1	.087	.410*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.081		.621	.014	.000
	N	35	35	35	35	35
X23	Pearson Correlation	.052	.087	1	.000	.451**
	Sig. (2-tailed)	.768	.621		1.000	.007
	N	35	35	35	35	35
X24	Pearson Correlation	.429*	.410*	.000	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.010	.014	1.000		.000
	N	35	35	35	35	35

	Pearson Correlation	.680**	.739**	.451**	.685**	1
TotalX2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

### 3. Keselamatan lingkungan kerja

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	TotalX3
X31	Pearson Correlation	1	.277	.472**	.501**	.323	.812**
	Sig. (2-tailed)		.107	.004	.002	.059	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X32	Pearson Correlation	.277	1	.500**	.188	.082	.601**
	Sig. (2-tailed)	.107		.002	.280	.639	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X33	Pearson Correlation	.472**	.500**	1	.317	.257	.741**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.064	.136	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X34	Pearson Correlation	.501**	.188	.317	1	-.024	.630**
	Sig. (2-tailed)	.002	.280	.064		.890	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X35	Pearson Correlation	.323	.082	.257	-.024	1	.493**
	Sig. (2-tailed)	.059	.639	.136	.890		.003
	N	35	35	35	35	35	35
TotalX3	Pearson Correlation	.812**	.601**	.741**	.630**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	35	35	35	35	35	35

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

### 4. Penyelesaian konflik

Correlations

		X41	X42	X43	X44	TotalX4
X41	Pearson Correlation	1	-.214	.507**	.528**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.217	.002	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X42	Pearson Correlation	-.214	1	-.420*	-.123	.021
	Sig. (2-tailed)	.217		.012	.483	.905

	N	35	35	35	35	35
X43	Pearson Correlation	.507**	-.420*	1	.325	.701**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012		.057	.000
	N	35	35	35	35	35
X44	Pearson Correlation	.528**	-.123	.325	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.483	.057		.000
	N	35	35	35	35	35
TotalX4	Pearson Correlation	.800**	.021	.701**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.905	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

## 5. Keterlibatan karyawan

### Correlations

		X51	X52	X53	X54	TotalX5
X51	Pearson Correlation	1	.233	.203	.343*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.178	.242	.044	.000
	N	35	35	35	35	35
X52	Pearson Correlation	.233	1	.109	.121	.479**
	Sig. (2-tailed)	.178		.534	.490	.004
	N	35	35	35	35	35
X53	Pearson Correlation	.203	.109	1	.077	.579**
	Sig. (2-tailed)	.242	.534		.662	.000
	N	35	35	35	35	35
X54	Pearson Correlation	.343*	.121	.077	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.044	.490	.662		.000
	N	35	35	35	35	35
TotalX5	Pearson Correlation	.779**	.479**	.579**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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



## 6. Ketersediaan fasilitas

		Correlations					
		X61	X62	X63	X64	X65	TotalX6
X61	Pearson Correlation	1	.310	.086	.329	.501**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.070	.622	.054	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X62	Pearson Correlation	.310	1	.284	.240	.438**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.070		.099	.164	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X63	Pearson Correlation	.086	.284	1	.397*	.054	.618**
	Sig. (2-tailed)	.622	.099		.018	.758	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X64	Pearson Correlation	.329	.240	.397*	1	.272	.702**
	Sig. (2-tailed)	.054	.164	.018		.113	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X65	Pearson Correlation	.501**	.438**	.054	.272	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.758	.113		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalX6	Pearson Correlation	.696**	.611**	.618**	.702**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

## 7. Pengembangan karir

		Correlations					
		X71	X72	X73	X74	X75	TotalX7
X71	Pearson Correlation	1	-.040	.001	.718**	-.062	.467**
	Sig. (2-tailed)		.822	.996	.000	.724	.005
	N	35	35	35	35	35	35
X72	Pearson Correlation	-.040	1	.302	.104	.254	.554**
	Sig. (2-tailed)	.822		.077	.552	.140	.001
	N	35	35	35	35	35	35
X73	Pearson Correlation	.001	.302	1	.164	.480**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.996	.077		.346	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X74	Pearson Correlation	.718**	.104	.164	1	.139	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.552	.346		.427	.000



	N	35	35	35	35	35	35
X75	Pearson Correlation	-.062	.254	.480**	.139	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.724	.140	.004	.427		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalX7	Pearson Correlation	.467**	.554**	.661**	.632**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

## 8. Rasa bangga terhadap institusi

Correlations

	X81	X82	X83	X84	TotalX8	
X81	Pearson Correlation	1	.479**	.321	.414*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.004	.060	.013	.000
	N	35	35	35	35	35
X82	Pearson Correlation	.479**	1	.254	.521**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.004		.141	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X83	Pearson Correlation	.321	.254	1	.436**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.060	.141		.009	.000
	N	35	35	35	35	35
X84	Pearson Correlation	.414*	.521**	.436**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.009		.000
	N	35	35	35	35	35
TotalX8	Pearson Correlation	.702**	.765**	.667**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

## 9. Rasa aman terhadap pekerjaan

Correlations

	X91	X92	X93	X94	TotalX9	
X91	Pearson Correlation	1	.190	.003	.095	.572**
	Sig. (2-tailed)		.274	.986	.589	.000
	N	35	35	35	35	35
X92	Pearson Correlation	.190	1	-.196	-.262	.455**

	Sig. (2-tailed)	.274		.260	.128	.006
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.003	-.196	1	.072	.430**
X93	Sig. (2-tailed)	.986	.260		.683	.010
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.095	-.262	.072	1	.474**
X94	Sig. (2-tailed)	.589	.128	.683		.004
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.572**	.455**	.430**	.474**	1
TotalX9	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.010	.004	
	N	35	35	35	35	35

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

### Uji reliabilitas QUALITY OF WORK LIFE

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	35	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	39

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	115.86	256.479	.542	.904
X12	115.83	261.264	.375	.906
X13	116.57	248.429	.583	.903
X14	117.14	248.303	.535	.904
X21	115.86	263.303	.311	.907
X22	115.86	254.538	.567	.903

X23	116.31	261.457	.375	.906
X24	116.57	262.429	.398	.906
X31	116.23	249.417	.655	.902
X32	116.31	260.575	.371	.906
X33	115.77	258.299	.557	.904
X34	116.00	259.882	.352	.906
X35	115.80	255.047	.571	.903
X41	115.60	253.718	.677	.902
X42	116.34	272.879	-.085	.911
X43	116.40	255.129	.456	.905
X44	115.86	256.479	.542	.904
X51	115.91	252.022	.555	.903
X52	115.86	266.067	.271	.907
X53	116.11	264.869	.202	.908
X54	116.43	257.605	.513	.904
X61	116.51	247.375	.637	.902
X62	117.71	259.387	.596	.904
X63	117.03	259.323	.273	.908
X64	117.63	256.005	.485	.904
X65	116.89	255.104	.629	.903
X71	115.77	269.005	.046	.910
X72	116.14	255.891	.460	.905
X73	116.00	255.353	.528	.904
X74	115.74	262.491	.347	.906
X75	116.29	245.151	.617	.902
X81	116.29	261.328	.446	.905
X82	115.60	254.835	.574	.903
X83	116.03	256.499	.563	.904
X84	116.69	252.692	.554	.903
X91	115.77	263.240	.360	.906
X92	115.91	271.022	-.022	.912
X93	115.69	256.634	.518	.904
X94	117.63	271.476	-.033	.911

## Kinerja Pegawai

### 1. Kualitas

		Correlations			
		Z11	Z12	Z13	Total
Z11	Pearson Correlation	1	-.119	-.258	.402 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.497	.134	.017
	N	35	35	35	35
Z12	Pearson Correlation	-.119	1	-.077	.659 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.497		.662	.000
	N	35	35	35	35
Z13	Pearson Correlation	-.258	-.077	1	.372 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.134	.662		.028
	N	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.402 <sup>*</sup>	.659 <sup>**</sup>	.372 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.028	
	N	35	35	35	35

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

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

### 2. Kuantitas

		Correlations			
		Z21	Z22	Z23	Total2
Z21	Pearson Correlation	1	-.111	.111	.360 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.525	.527	.034
	N	35	35	35	35
Z22	Pearson Correlation	-.111	1	.042	.690 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.525		.811	.000
	N	35	35	35	35
Z23	Pearson Correlation	.111	.042	1	.651 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.527	.811		.000
	N	35	35	35	35
Total2	Pearson Correlation	.360 <sup>*</sup>	.690 <sup>**</sup>	.651 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

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

### 3. Ketepatan waktu

		Correlations			
		Z31	Z32	Z33	Total3
Z31	Pearson Correlation	1	.036	-.067	.366*
	Sig. (2-tailed)		.836	.703	.030
	N	35	35	35	35
Z32	Pearson Correlation	.036	1	-.078	.456**
	Sig. (2-tailed)	.836		.655	.006
	N	35	35	35	35
Z33	Pearson Correlation	-.067	-.078	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.703	.655		.000
	N	35	35	35	35
Total3	Pearson Correlation	.366*	.456**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.006	.000	
	N	35	35	35	35

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

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

### 4. Keefektifan biaya

		Correlations			
		Z41	Z42	Z43	Total4
Z41	Pearson Correlation	1	-.022	-.050	.531**
	Sig. (2-tailed)		.902	.775	.001
	N	35	35	35	35
Z42	Pearson Correlation	-.022	1	.159	.627**
	Sig. (2-tailed)	.902		.362	.000
	N	35	35	35	35
Z43	Pearson Correlation	-.050	.159	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.775	.362		.000
	N	35	35	35	35
Total4	Pearson Correlation	.531**	.627**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

## 5. Hubungan rekan sekerja

		Correlations			
		Z51	Z52	Z53	Total5
Z51	Pearson Correlation	1	.167	.071	.761**
	Sig. (2-tailed)		.337	.685	.000
	N	35	35	35	35
Z52	Pearson Correlation	.167	1	-.055	.470**
	Sig. (2-tailed)	.337		.752	.004
	N	35	35	35	35
Z53	Pearson Correlation	.071	-.055	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.685	.752		.000
	N	35	35	35	35
Total5	Pearson Correlation	.761**	.470**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	
	N	35	35	35	35

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

## 6. Perlu pengawasan

		Correlations			
		Z61	Z62	Z63	Total6
Z61	Pearson Correlation	1	-.009	-.292	.423*
	Sig. (2-tailed)		.959	.089	.011
	N	35	35	35	35
Z62	Pearson Correlation	-.009	1	-.077	.712**
	Sig. (2-tailed)	.959		.662	.000
	N	35	35	35	35
Z63	Pearson Correlation	-.292	-.077	1	.350*
	Sig. (2-tailed)	.089	.662		.039
	N	35	35	35	35
Total6	Pearson Correlation	.423*	.712**	.350*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.039	
	N	35	35	35	35

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

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

## Uji reliabilitas Kinerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.599	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z11	61.17	16.264	-.082	.620
Z12	61.14	13.538	.519	.539
Z13	61.06	15.055	.258	.582
Z21	61.00	15.529	.107	.598
Z22	61.49	16.139	-.110	.656
Z23	61.97	13.676	.344	.561
Z31	60.91	15.198	.238	.584
Z32	61.11	15.575	.074	.603
Z33	61.54	12.608	.450	.535
Z41	60.94	16.232	-.082	.624
Z42	61.14	13.538	.583	.535
Z43	61.03	14.793	.249	.581
Z51	61.11	14.634	.118	.608
Z52	61.06	16.114	-.048	.617
Z53	61.14	12.714	.563	.520
Z61	61.09	15.728	.062	.603
Z62	61.14	13.538	.519	.539
Z63	61.06	15.055	.258	.582

## Uji Validitas ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

### 1. Tolong menolong

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TotalY1
Y11	Pearson Correlation	1	.085	.198	.208	.285	.560**
	Sig. (2-tailed)		.628	.255	.231	.097	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.085	1	.241	.467**	.129	.481**
	Sig. (2-tailed)	.628		.164	.005	.459	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.198	.241	1	.317	.130	.728**
	Sig. (2-tailed)	.255	.164		.063	.457	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y14	Pearson Correlation	.208	.467**	.317	1	.145	.543**
	Sig. (2-tailed)	.231	.005	.063		.405	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y15	Pearson Correlation	.285	.129	.130	.145	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.097	.459	.457	.405		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY1	Pearson Correlation	.560**	.481**	.728**	.543**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

### 2. Tanggung jawab sebagai anggota organisasi

Correlations

		Y21	Y22	Y23	Y24	TotalY2
Y21	Pearson Correlation	1	.160	.113	-.116	.594**
	Sig. (2-tailed)		.359	.516	.506	.000
	N	35	35	35	35	35
Y22	Pearson Correlation	.160	1	-.206	.000	.296
	Sig. (2-tailed)	.359		.234	1.000	.084
	N	35	35	35	35	35
Y23	Pearson Correlation	.113	-.206	1	.135	.487**
	Sig. (2-tailed)	.516	.234		.438	.003
	N	35	35	35	35	35
Y24	Pearson Correlation	-.116	.000	.135	1	.610**



	Sig. (2-tailed)	.506	1.000	.438		.000
	N	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.594**	.296	.487**	.610**	1
TotalY2	Sig. (2-tailed)	.000	.084	.003	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

### 3. Kesopanan

#### Correlations

		Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	TotalY3
Y31	Pearson Correlation	1	-.215	.115	-.060	-.009	.404*
	Sig. (2-tailed)		.216	.511	.733	.960	.016
	N	35	35	35	35	35	35
Y32	Pearson Correlation	-.215	1	-.058	.566**	-.155	.159
	Sig. (2-tailed)	.216		.741	.000	.373	.362
	N	35	35	35	35	35	35
Y33	Pearson Correlation	.115	-.058	1	-.157	.315	.389*
	Sig. (2-tailed)	.511	.741		.367	.065	.021
	N	35	35	35	35	35	35
Y34	Pearson Correlation	-.060	.566**	-.157	1	.348*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.733	.000	.367		.041	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y35	Pearson Correlation	-.009	-.155	.315	.348*	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.960	.373	.065	.041		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY3	Pearson Correlation	.404*	.159	.389*	.637**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.362	.021	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

### 4. Kepatuhan

#### Correlations

		Y41	Y42	Y43	Y44	Y45	TotalY4
Y41	Pearson Correlation	1	.109	-.424*	.000	.071	.264
	Sig. (2-tailed)		.532	.011	1.000	.686	.126
	N	35	35	35	35	35	35

Y42	Pearson Correlation	.109	1	-.218	.174	.226	.470**
	Sig. (2-tailed)	.532		.208	.317	.192	.004
	N	35	35	35	35	35	35
Y43	Pearson Correlation	-.424*	-.218	1	-.297	-.354*	.010
	Sig. (2-tailed)	.011	.208		.083	.037	.954
	N	35	35	35	35	35	35
Y44	Pearson Correlation	.000	.174	-.297	1	.496**	.665**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.317	.083		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y45	Pearson Correlation	.071	.226	-.354*	.496**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.686	.192	.037	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY4	Pearson Correlation	.264	.470**	.010	.665**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.126	.004	.954	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

## 5. Sportifitas

### Correlations

	Y51	Y52	Y53	Y54	Y55	TotalY5	
Y51	Pearson Correlation	1	.333	.194	.098	-.058	.709**
	Sig. (2-tailed)		.050	.265	.574	.741	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y52	Pearson Correlation	.333	1	.008	.222	-.072	.576**
	Sig. (2-tailed)	.050		.964	.199	.680	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y53	Pearson Correlation	.194	.008	1	.168	-.173	.566**
	Sig. (2-tailed)	.265	.964		.334	.320	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y54	Pearson Correlation	.098	.222	.168	1	.034	.492**
	Sig. (2-tailed)	.574	.199	.334		.845	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y55	Pearson Correlation	-.058	-.072	-.173	.034	1	.151
	Sig. (2-tailed)	.741	.680	.320	.845		.387
	N	35	35	35	35	35	35
TotalY5	Pearson Correlation	.709**	.576**	.566**	.492**	.151	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.387	

N	35	35	35	35	35	35
---	----	----	----	----	----	----

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

## Uji reliabilitas ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	24

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	79.66	37.997	.527	.676
Y12	79.49	42.139	.098	.706
Y13	80.29	36.681	.304	.695
Y14	79.29	41.092	.339	.696
Y15	79.91	34.139	.598	.656
Y21	79.54	38.785	.351	.688
Y22	79.29	41.739	.213	.701
Y23	79.60	41.600	.153	.704
Y24	79.51	42.669	-.037	.724
Y31	80.03	41.852	.059	.712
Y32	79.11	42.810	.083	.706
Y33	79.23	40.711	.387	.693
Y34	79.46	38.961	.338	.690
Y35	79.97	36.558	.456	.676
Y41	80.09	41.669	.130	.705
Y42	79.26	42.550	.045	.709

Y43	79.54	44.432	-.191	.734
Y44	79.94	38.644	.453	.682
Y45	79.51	39.139	.389	.687
Y51	79.51	35.610	.494	.670
Y52	79.63	37.887	.444	.680
Y53	79.60	39.247	.207	.704
Y54	79.94	40.232	.318	.693
Y55	79.57	43.252	-.075	.718

## Lampiran 6. Hasil Crosstabulasi Variabel Penelitian

### 1. Crosstabulasi karakteristik responden terhadap kinerja pegawai

Notes	
Output Created	24-JUL-2021 07:01:14
Comments	
	E:\TUGAS
	S2\ANALISIS\INPUT
	KUESIONER.sav
Input	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data
	File
	100
	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
	Cases Used
	CROSSTABS
	/TABLES=JK Umur
	Pendidikan MK SK Profesi
	UK BY K_Z
Syntax	/FORMAT=AVALUE
	TABLES
	/CELLS=COUNT
	/COUNT ROUND CELL.
	Processor Time
	00:00:00.05
	Elapsed Time
	00:00:00.06
Resources	Dimensions Requested
	2
	Cells Available
	174762

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Umur * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Pendidikan Terakhir * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Masa Kerja * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Status Kepegawaian * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Bekerja sebagai * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Unit Kerja * Kategori Kinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

## Jenis Kelamin \* Kategori Kinerja Crosstabulation

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	4	19
	Perempuan	70	11	81
Total		85	15	100

## Umur \* Kategori Kinerja Crosstabulation

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Umur	20-30	30	3	33
	31-40	24	5	29
	41-50	24	6	30
	51-60	7	1	8
Total		85	15	100

**Pendidikan Terakhir \* Kategori Kinerja Crosstabulation**

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	10	5	15
	D3/Sederajat	35	3	38
	S1/Sederajat	33	4	37
	Lainnya	7	3	10
Total		85	15	100

**Masa Kerja \* Kategori Kinerja Crosstabulation**

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Masa Kerja	2-10	46	4	50
	11-20	21	10	31
	21-30	16	0	16
	31-40	2	1	3
Total		85	15	100

**Status Kepegawaian \* Kategori Kinerja Crosstabulation**

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Status Kepegawaian	Bukan Pegawai Negeri Sipil	85	15	100
Total		85	15	100

**Bekerja sebagai \* Kategori Kinerja Crosstabulation**

Count

		Kategori Kinerja		Total
		Baik	Rendah	
Bekerja sebagai	Ahli gizi	3	0	3
	Asisten apoteker	4	1	5
	Bidan	4	1	5
	Dokter	5	0	5

Dokter Gigi	0	1	1
Dokter/Kepala rekam medik	1	0	1
Kepala bagian	1	0	1
Kepala sub bagian	2	0	2
Perawat	35	6	41
Perawat/kepala ruangan	1	0	1
Perawat/Kepala ruangan	3	0	3
Perawat/Penanggung jawab shift	3	0	3
Pramusaji	5	1	6
Radiografer	2	0	2
Staf pelaksana	16	5	21
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

#### Unit Kerja \* Kategori Kinerja Crosstabulation

Count

	Kategori Kinerja		Total
	Baik	Rendah	
Farmasi	4	1	5
Fisioterapi	1	0	1
Hemodialisa	3	0	3
ICU/ICCU/NICU	3	1	4
IGD	3	0	3
instalasi gizi	8	0	8
Kamar operasi	3	1	4
Kesehatan lingkungan	1	0	1
Laboratorium	3	0	3
Laundry	2	1	3
Manajemen	12	3	15
Poliklinik	13	4	17
Radiologi	2	0	2
Rawat inap	23	2	25
Rekam medis	3	1	4
sarana prasarana	1	1	2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>100</b>



2. Crosstabulasi karakteristik responden terhadap ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Umur * Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Pendidikan Terakhir *						
Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Masa Kerja * Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Status Kepegawaian *						
Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Bekerja sebagai * Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						
Unit Kerja * Kategori						
ORGANIZATIONAL	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
CITIZENSHIP BEHAVIOUR						

**Jenis Kelamin \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR Crosstabulation**

Count

	Kategori	Total
	ORGANIZATIONAL	
	CITIZENSHIP	
	BEHAVIOUR	

		Baik	Rendah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	4	19
	Perempuan	69	12	81
Total		84	16	100

**Umur \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR Crosstabulation**

Count

	Umur	Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		Total
		Baik	Rendah	
	20-30	30	3	33
	31-40	25	4	29
	41-50	25	5	30
	51-60	4	4	8
Total		84	16	100

**Pendidikan Terakhir \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR Crosstabulation**

Count

	Pendidikan Terakhir	Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		Total
		Baik	Rendah	
	SMA/Sederajat	13	2	15
	D3/Sederajat	31	7	38
	S1/Sederajat	33	4	37
	Lainnya	7	3	10
Total		84	16	100

**Masa Kerja \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOUR Crosstabulation**

Count

		Kategori		Total
		ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		
		Baik	Rendah	
Masa Kerja	2-10	45	5	50
	11-20	22	9	31
	21-30	15	1	16
	31-40	2	1	3
Total		84	16	100

**Status Kepegawaian \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

**Crosstabulation**

Count

		Kategori		Total
		ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		
		Baik	Rendah	
Status Kepegawaian	Bukan Pegawai Negeri Sipil	84	16	100
Total		84	16	100

**Bekerja sebagai \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

**Crosstabulation**

Count

		Kategori		Total
		ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		
		Baik	Rendah	
Bekerja sebagai	Ahli gizi	3	0	3
	Asisten apoteker	4	1	5
	Bidan	4	1	5
	Dokter	5	0	5
	Dokter Gigi	0	1	1
	Dokter/Kepala rekam medik	1	0	1

Kepala bagian	1	0	1
Kepala sub bagian	2	0	2
Perawat	33	8	41
Perawat/kepala ruangan	1	0	1
Perawat/Kepala ruangan	3	0	3
Perawat/Penanggung jawab shift	3	0	3
Pramusaji	5	1	6
Radiografer	2	0	2
Staf pelaksana	17	4	21
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

**Unit Kerja \* Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

**Crosstabulation**

Count

	Kategori ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR		Total
	Baik	Rendah	
	Unit Kerja		
Farmasi	4	1	5
Fisioterapi	1	0	1
Hemodialisa	2	1	3
ICU/ICCU/NICU	3	1	4
IGD	2	1	3
instalasi gizi	7	1	8
Kamar operasi	4	0	4
Kesehatan lingkungan	1	0	1
Laboratorium	3	0	3
Laundry	2	1	3
Manajemen	13	2	15
Poliklinik	13	4	17
Radiologi	2	0	2
Rawat inap	22	3	25
Rekam medis	3	1	4
sarana prasarana	2	0	2

Total	84	16	100
-------	----	----	-----

### 3. Crosstabulasi karakteristik responden terhadap QUALITY OF WORK LIFE

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis Kelamin * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Umur * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Pendidikan Terakhir * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Masa Kerja * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Status Kepegawaian * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Bekerja sebagai * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Unit Kerja * Kategori QUALITY OF WORK LIFE	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

#### Jenis Kelamin \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE

##### Crosstabulation

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	2	19
	Perempuan	67	14	81
Total		84	16	100

#### Umur \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE

##### Crosstabulation

Count

	Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
	Tinggi	Rendah	
Umur			
20-30	31	2	33
31-40	22	7	29
41-50	26	4	30
51-60	5	3	8
Total	84	16	100

**Pendidikan Terakhir \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE Crosstabulation**

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Pendidikan Terakhir				
	SMA/Sederajat	12	3	15
	D3/Sederajat	31	7	38
	S1/Sederajat	32	5	37
	Lainnya	9	1	10
Total		84	16	100

**Masa Kerja \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE  
Crosstabulation**

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Masa Kerja				
	2-10	45	5	50
	11-20	22	9	31
	21-30	14	2	16
	31-40	3	0	3
Total		84	16	100

**Status Kepegawaian \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE Crosstabulation**

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Status Kepegawaian	Bukan Pegawai Negeri Sipil	84	16	100
Total		84	16	100

**Bekerja sebagai \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE Crosstabulation**

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Bekerja sebagai	Ahli gizi	3	0	3
	Asisten apoteker	4	1	5
	Bidan	3	2	5
	Dokter	5	0	5
	Dokter Gigi	1	0	1
	Dokter/Kepala rekam medik	1	0	1
	Kepala bagian	1	0	1
	Kepala sub bagian	2	0	2
	Perawat	35	6	41
	Perawat/kepala ruangan	1	0	1
	Perawat/Kepala ruangan	3	0	3
	Perawat/Penanggung jawab shift	3	0	3
	Pramusaji	4	2	6
	Radiografer	2	0	2
	Staf pelaksana	16	5	21
Total		84	16	100

**Unit Kerja \* Kategori QUALITY OF WORK LIFE Crosstabulation**

Count

		Kategori QUALITY OF WORK LIFE		Total
		Tinggi	Rendah	
Unit Kerja	Farmasi	4	1	5
	Fisioterapi	1	0	1

Hemodialisa	2	1	3
ICU/ICCU/NICU	3	1	4
IGD	3	0	3
instalasi gizi	6	2	8
Kamar operasi	4	0	4
Kesehatan lingkungan	1	0	1
Laboratorium	3	0	3
Laundry	2	1	3
Manajemen	12	3	15
Poliklinik	16	1	17
Radiologi	2	0	2
Rawat inap	20	5	25
Rekam medis	3	1	4
sarana prasarana	2	0	2
Total	84	16	100



## Lampiran 7. Distribusi Jawaban Responden

### a. Variabel Kinerja

Pernyataan		Nilai Jawaban Responden								Total	
		4		3		2		1			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>1. Kualitas</b>											
1.1	Saya mengerjakan tugas dengan cara:	67	67	20	20	10	10	3	3	100	100
1.2	Setiap saat saya mengerjakan tugas, Saya berusaha agar hasilnya dimata atasan:	43	43	45	45	9	9	3	3	100	100
1.3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya adalah orang yang:	69	69	21	21	10	10	0	0	100	100
<b>2. Kuantitas</b>											
2.1	Setiap saya melakukan pekerjaan atau tugas saya mengikuti:	75	75	11	11	8	8	6	6	100	100
2.2	Ketika pekerjaan yang diberikan banyak dalam waktu bersamaan saya akan:	35	35	13	13	47	47	5	5	100	100
2.3	Tanggapan atasan mengenai hasil pekerjaan saya:	8	8	64	64	25	25	3	3	100	100
<b>3. Ketepatan waktu</b>											
3.1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, saya selesaikan saat:	65	65	11	11	21	21	3	3	100	100
3.2	Saya hadir di RS pada saat:	69	69	22	22	5	5	4	4	100	100
3.3	Ketika tugas yang diberikan tiba-tiba diminta oleh atasan maka:	22	22	50	50	7	7	21	21	100	100
<b>4. Keefektifan biaya</b>											
4.1	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersikap:	73	73	16	16	9	9	2	2	100	100
4.2	Menurut saya pegawai di RS ini Menggunakan biaya secara:	66	66	17	17	14	14	3	3	100	100
4.3	Ketika dalam mengerjakan pekerjaan namun biayanya juga	70	70	17	17	13	13	0	0	100	100

	harus digunakan dalam beberapa kegiatan lainnya maka sikap saya:										
<b>5. Hubungan rekan sekerja</b>											
5.1	Ketika terjadi perselisihan antara saya dengan rekan kerja saya, maka saya bersikap:	79	79	10	10	7	7	4	4	100	100
5.2	Apabila rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan maka sikap saya:	72	72	13	13	7	7	8	8	100	100
5.3	Menurut saya, hubungan antar bagian dalam RS ini:	73	73	19	19	8	8	0	0	100	100
<b>6. Perlu pengawasan</b>											
6.1	Menurut saya, pekerjaan tetap berjalan baik meski tidak ada atasan yang mengawasi atau memperhatikan:	61	61	25	25	13	13	1	1	100	100
6.2	Dalam proses pengerjaan tugas atasan selalu memperhatikan dan mengawasi saya maka sikap saya:	56	56	35	35	6	6	3	3	100	100
6.3	Apa yang telah saya capai dalam pekerjaan saya, saya berusaha:	60	60	31	31	7	7	2	2	100	100

**b. Variabel Quality of Work Life**

Pernyataan	Nilai Jawaban Responden								Total		
	4		3		2		1		N	%	
	N	%	N	%	N	%	N	%			
<b>1. Kompensasi yang seimbang</b>											
1.1	Menurut saya gaji yang saya terima di RS ini:	17	17	49	49	33	33	1	1	100	100
1.2	Ketika seseorang melakukan pelanggaran dalam RS ini yang dilakukan atasan:	50	50	43	43	6	6	1	1	100	100
1.3	Menurut saya tanggapan organisasi terhadap	21	21	29	29	31	31	19	19	100	100

	performa terbaik saya:										
1.4	Menurut saya tanggapan yang saya dapatkan jika saya mampu memperoleh prestasi:	9	9	40	40	3	3	48	48	100	100
<b>2. Komunikasi</b>											
2.1	Menurut saya komunikasi yang terjalin antar pegawai di RS ini:	55	55	35	35	8	8	2	2	100	100
2.2	Ketika terdapat informasi yang perlu diketahui bersama-sama oleh seluruh sataf unit kerja dikomunikasikan dengan:	73	73	10	10	17	17	0	0	100	100
2.3	Untuk membahas suatu masalah / hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tindakan atasan:	46	46	38	38	13	13	3	3	100	100
2.4	Menurut saya komunikasi antar pegawai dengan atasan:	25	25	54	54	12	12	9	9	100	100
<b>3. Keselamatan lingkungan kerja</b>											
3.1	Menurut saya sarana K3 yang ada di RS ini:	44	44	40	40	15	15	1	1	100	100
3.2	Dalam pekerjaan saya tentunya ada beberapa Resiko yang mungkin akan terjadi yang saya rasakan dalam bekerja:	40	40	37	37	19	19	4	4	100	100
3.3	Apabila terjadi kecelakaan kerja, menurut saya pihak K3RS:	50	50	36	36	9	9	5	5	100	100
3.4	Menurut saya program K3 dalam RS ini berjalan dengan:	39	39	18	18	40	40	3	3	100	100
3.5	Menurut saya, peralatan yang saya gunakan saat bekerja	54	54	20	20	24	24	2	2	100	100
<b>4. Penyelesaian konflik</b>											
4.1	Apabila terjadi konflik antara saya dengan rekan kerja saya, sikap atasan dalam menanggapi:	73	73	19	19	5	5	3	3	100	100

4.2	Ketika terjadi permasalahan yang berkaitan dengan program kerja dalam RS ini, pengambilan keputusan dilakukan:	34	34	47	47	15	15	4	4	100	100
4.3	Menurut saya tanggapan atasan ketika saya ingin menyampaikan keluhan:	66	66	21	21	11	11	2	2	100	100
<b>5. Keterlibatan karyawan</b>											
5.1	Dalam menentukan hal-hal yang berpengaruh terhadap program kerja sikap atasan kepada saya:	60	60	10	10	24	24	6	6	100	100
5.2	Saya ingin memberikan saran saat rapat untuk membuat keputusan penting sikap atasan:	49	49	39	39	9	9	3	3	100	100
5.3	Ketika atasan memberi Tugas atau pekerjaan kepada saya, yang dilakukan atasan:	46	46	46	46	8	8	0	0	100	100
5.4	Menurut saya tanggapan atasan ketika saya ingin memberi gagasan atau ide terkait dalam menyelesaikan pekerjaan:	13	13	80	80	5	5	2	2	100	100
<b>6. Ketersediaan fasilitas</b>											
6.1	Menurut saya sarana dan prasarana yang disediakan RS dalam saya bekerja:	30	30	23	23	37	37	10	10	100	100
6.2	Dalam setiap selesai melakukan kegiatan besar sebagai tanda merayakan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, RS melakukan:	7	7	9	9	56	56	28	28	100	100
6.3	Apabila seseorang pegawai mengalami kecelakaan atau sakit bagaimana RS menyikapi:	49	49	14	14	12	12	25	25	100	100

6.4	Dalam menunjang pekerjaan saya, saya diberi:	2	2	9	9	23	23	66	66	100	100
6.5	Fasilitas yang disediakan di RS ini membuat saya:	8	8	24	24	60	60	8	8	100	100
<b>7. Pengembangan karir</b>											
7.1	Dalam mengembangkan diri dalam bekerja RS memberikan	43	43	26	26	18	18	13	13	100	100
7.2	Ketika saya merasa instruksi yang diberikan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas saya ada ribet dan lama yang saya lakukan:	44	44	26	26	30	30	0	0	100	100
7.3	RS selalu menawarkan kesempatan bagi pengembangan profesi karyawan:	37	37	24	24	17	17	22	22	100	100
7.4	Menurut saya efek dari pelatihan terhadap karyawan RS:	77	77	10	10	12	12	1	1	100	100
7.5	Menurut saya kenaikan pangkat/ jabatan di RS ini berdasarkan:	57	57	15	15	7	7	21	21	100	100
<b>8. Rasa terhadap institusi</b>											
8.1	Selama saya bekerja di RS ini saya merasa:	20	20	57	57	18	18	5	5	100	100
8.2	Ketika seseorang di luar sana sedang menceritakan hal yang buruk tentang RS ini maka sikap saya:	73	73	10	10	12	12	5	5	100	100
8.3	Ketika saya memakai seragam RS ini baik diluar maupun diluar RS, saya merasa:	58	58	15	15	22	22	5	5	100	100
8.4	RS ini sudah saya anggap sebagai:	51	51	18	18	12	12	19	19	100	100
<b>9. Rasa aman terhadap pekerjaan</b>											
9.1	Selama saya bekerja di RS ini, saya merasa:	64	64	26	26	8	8	2	2	100	100
9.2	Menurut saya, saat ini pekerjaan yang saya lakukan sekarang di RS	70	70	10	10	4	4	16	16	100	100

	ini:										
9.3	Ketika seseorang telah pensiun di RS ini, RS memberikan:	77	77	8	8	13	13	2	2	100	100
9.4	RS pernah melakukan pemutusan kerja dengan karyawan:	13	13	8	8	31	31	48	48	100	100

### C. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Pernyataan		Nilai Jawaban Responden								Total	
		4		3		2		1			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>1. Tolong menolong</b>											
1.1	Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan pekerjaannya, maka saya:	48	48	42	42	9	9	1	1	100	100
1.2	Sikap saya ketika diminta bantuan oleh rekan kerja saya:	58	58	36	36	5	5	1	1	100	100
1.3	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya	41	41	41	41	11	11	7	7	100	100
1.4	Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:	78	78	15	15	7	7	0	0	100	100
1.5	Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sikap saya:	39	39	46	46	7	7	8	8	100	100
<b>2. Tanggung jawab sebagai anggota organisasi</b>											
2.1	Apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi maka sikap saya:	67	67	10	10	19	19	4	4	100	100
2.2	Jika RS mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya:	71	71	13	13	22	22	4	4	100	100
2.3	Ketika saya mewakili RS tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar RS, maka saya:	19	19	62	62	7	7	12	12	100	100
2.4	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kerja dengan:	68	68	11	11	6	6	15	15	100	100
<b>3. Kesopanan</b>											

3.1	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	25	25	53	53	19	19	3	3	100	100
3.2	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	77	77	12	12	1	1	0	0	100	100
3.3	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	67	67	19	19	8	8	6	6	100	100
3.4	Saya dapat menjadi panutan ( <i>role model</i> ) terhadap rekan kerja saya	27	27	36	36	33	33	4	4	100	100
<b>4. Kepatuhan</b>											
4.1	Jika jam kerja di RS dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	82	82	11	11	7	7	0	0	100	100
4.2	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	33	33	38	38	12	12	17	17	100	100
4.3	Dalam bekerja, saya orang yang:	53	53	32	32	12	12	3	3	100	100
<b>5. Sportifitas</b>											
5.1	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika:	71	71	13	13	7	7	9	9	100	100
5.2	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya:	64	64	24	24	8	8	4	4	100	100
5.3	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya, maka saya:	47	47	13	13	23	23	17	17	100	100
5.4	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada:	25	25	60	60	15	15	0	0	100	100

## Lampiran 8. Hasil Analisis Penelitian

### CFA

#### CFA KINERJA

##### Latent Variables:

Std.all	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Kinerja =~					
.z1	1.000				1.407
0.816					
.z2	0.772	0.116	6.659	0.000	1.086
0.630					
.z3	0.928	0.131	7.087	0.000	1.306
0.663					
.z4	1.070	0.111	9.654	0.000	1.506
0.838					
.z5	1.247	0.121	10.294	0.000	1.755
0.879					
.z6	0.857	0.099	8.687	0.000	1.206
0.776					

##### Variances:

Std.all	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
.z1	0.995	0.174	5.710	0.000	0.995
0.334					
.z2	1.790	0.270	6.630	0.000	1.790
0.603					
.z3	2.175	0.332	6.546	0.000	2.175
0.560					
.z4	0.964	0.177	5.455	0.000	0.964
0.298					
.z5	0.910	0.192	4.750	0.000	0.910
0.228					
.z6	0.963	0.159	6.047	0.000	0.963
0.398					
Kinerja	1.981	0.410	4.835	0.000	1.000
1.000					

##### R-Square:

	Estimate
.z1	0.666
.z2	0.397
.z3	0.440
.z4	0.702
.z5	0.772
.z6	0.602

#### CFA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

##### Latent Variables:

Std.all	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR =~					
.Y1	1.000				1.865
0.755					



Y2	0.897	0.159	5.621	0.000	1.672
0.671					
Y3	0.554	0.115	4.821	0.000	1.034
0.559					
Y4	0.588	0.109	5.396	0.000	1.097
0.636					
Y5	0.657	0.133	4.937	0.000	1.225
0.574					

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					
.Y1	2.625	0.585	4.485	0.000	2.625
0.430					
.Y2	3.411	0.624	5.462	0.000	3.411
0.550					
.Y3	2.350	0.379	6.197	0.000	2.350
0.687					
.Y4	1.766	0.307	5.745	0.000	1.766
0.595					
.Y5	3.055	0.499	6.124	0.000	3.055
0.670					
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR					3.477
0.901	3.860	0.000	1.000	1.000	

R-Square:

	Estimate
Y1	0.570
Y2	0.450
Y3	0.313
Y4	0.405
Y5	0.330

## CFA QUALITY OF WORK LIFE

Latent variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					
QUALITY OF WORK LIFE =~					
X1	1.000				1.226
0.507					
X2	0.958	0.225	4.252	0.000	1.175
0.609					
X3	2.021	0.414	4.883	0.000	2.477
0.818					
X4	0.760	0.176	4.315	0.000	0.931
0.625					
X5	0.950	0.217	4.377	0.000	1.165
0.641					
X6	0.862	0.243	3.552	0.000	1.057
0.459					
X7	1.268	0.315	4.029	0.000	1.554
0.556					
X8	1.147	0.281	4.088	0.000	1.407
0.569					
X9	0.772	0.223	3.460	0.001	0.946
0.442					

Variances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z )	Std.lv
Std.all					

.X1	4.337	0.653	6.639	0.000	4.337
0.743					
.X2	2.346	0.370	6.332	0.000	2.346
0.630					
.X3	3.033	0.670	4.529	0.000	3.033
0.331					
.X4	1.355	0.216	6.266	0.000	1.355
0.610					
.X5	1.942	0.314	6.190	0.000	1.942
0.589					
.X6	4.187	0.621	6.739	0.000	4.187
0.789					
.X7	5.405	0.830	6.512	0.000	5.405
0.691					
.X8	4.131	0.638	6.471	0.000	4.131
0.676					
.X9	3.682	0.544	6.769	0.000	3.682
0.804					
QUALITY OF WORK LIFE			1.503	0.597	2.517
0.012	1.000	1.000			

R-Square:

	Estimate
X1	0.257
X2	0.370
X3	0.669
X4	0.390
X5	0.411
X6	0.211
X7	0.309
X8	0.324
X9	0.196

## NORMALITAS

### VARIABEL

	Test	Variable	Statistic	p value	Normality
1	Shapiro-wilk	Z	0.7775	<0.001	NO
2	Shapiro-wilk	Y	0.8579	<0.001	NO
3	Shapiro-wilk	X	0.9583	0.0031	NO

### DIMENSI

	Test	Variable	Statistic	p value	Normality
1	Shapiro-wilk	Z1	0.7812	<0.001	NO
2	Shapiro-wilk	Z2	0.9078	<0.001	NO
3	Shapiro-wilk	Z3	0.8931	<0.001	NO
4	Shapiro-wilk	Z4	0.7633	<0.001	NO
5	Shapiro-wilk	Z5	0.6599	<0.001	NO
6	Shapiro-wilk	Z6	0.8218	<0.001	NO
7	Shapiro-wilk	Y1	0.8665	<0.001	NO
8	Shapiro-wilk	Y2	0.8384	<0.001	NO
9	Shapiro-wilk	Y3	0.9366	1e-04	NO
10	Shapiro-wilk	Y4	0.8809	<0.001	NO
11	Shapiro-wilk	Y5	0.9365	1e-04	NO
12	Shapiro-wilk	X1	0.9516	0.0011	NO
13	Shapiro-wilk	X2	0.9083	<0.001	NO

14 Shapiro-Wilk	X3	0.9200	<0.001	NO
15 Shapiro-Wilk	X4	0.8115	<0.001	NO
16 Shapiro-Wilk	X5	0.9107	<0.001	NO
17 Shapiro-Wilk	X6	0.9766	0.0722	YES
18 Shapiro-Wilk	X7	0.9554	0.0019	NO
19 Shapiro-Wilk	X8	0.9263	<0.001	NO
20 Shapiro-Wilk	X9	0.9251	<0.001	NO

## PATH

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR -> Kinerja	0.296	0.426	0.023	12.831	<b>0.006</b>
QUALITY OF WORK LIFE -> Kinerja	0.167	0.028	0.019	8.627	<b>0.013</b>
QUALITY OF WORK LIFE -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	0.552	0.533	0.021	26.777	<b>0.001</b>

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.50%	97.50%
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR -> Kinerja	0.2964	0.4261	0.1296	0.0262	0.3074
QUALITY OF WORK LIFE -> Kinerja	0.1673	0.0282	-0.1391	0.1888	0.424
QUALITY OF WORK LIFE -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	0.5518	0.5333	-0.0186	0.4455	0.6958

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
QUALITY OF WORK LIFE -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR -> Kinerja	0.164	0.227	0.004	46.226	<b>0.001</b>

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Bias	2.50%	97.50%
QUALITY OF WORK LIFE -> ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR -> Kinerja	0.1636	0.2268	0.0632	0.0789	0.122

	R Square
Kinerja	0.171
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	0.305

## Lampiran 9. Riwayat Hidup



- Nama : Andi Rezkiawati Anma
- Tempat/Tgl Lahir : Sinjai, 20 Juni 1996
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Agama : Islam
- Alamat : Perumahan Villa Samata Sejahtera Blok A2 no. 34
- Telp & No.Hp : 082192206150
- E-mail : andirezkiawatianma@gmail.com
- Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 1Balangnipa Kab Sinjai Tahun 2008  
2. SMP Negeri 3 Sinjai Utara Kab Sinjai Tahun 2011  
3. SMA Negeri 1 Sinjai Tahun 2014  
4. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (Tahun 2018)
- Riwayat Organisasi : 1. Keluarga Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
2. Pengurus HMSC 2017/2018