

Daftar Pustaka

- Akmal, M. Ibrahim dan Aslinda. 2014. *Jurnal Internasional Ilmu Administrasi & Organisasi. Bisnis dan Birokrasi* Vol.21 No.2
- Arikunto, S. (2010) *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi.Revisi), Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. (2006). *Psikologi industri*. Yogyakarta: PT. Liberty.
- Asra, A., Irawan, P. B., & Purwoto, A. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Bogor: IN MEDIA.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill
- Cooper dan Emory (1996) *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Erlangga
- Debora, Elfina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. (2004) *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia) .Depok: FPSI UI
- Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Canada : John Willey and Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness*. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Denison, D.R. and A.K. Mishra. (1989). "Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Theory and Some Preliminary Empirical Evidence". *Academy of Management Proceedings* Vol. 1989, No. 1, pp. 168-172.
- Effendi, Sofian dan Tukiran (2012). *Metode Penelitian Survei*, Cetakan ketiga puluh, Edisi Revisi 2012. Jakarta : LP3ES
- Fadude, Fikri Djafar & Tawas Hendra N., dkk. (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung*. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2009). *Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success*. *Psychology Research and Behaviour Management*, (2), 1–12.
- George, J. M., and Brief, A. P. (1992) *Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship*. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.

- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hakim, Abdul. 2000. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Hassanreza Zeinabadi. (2010). Job Satisfaction And Organizational Commitment As Antecedents Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 998–1003.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). *Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi- experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>
- Jones, Gareth R & Jennifer, George M.(2007). *Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laras, Titi, Jatmiko B. dan Joki, F.H.Tri Nugroho. 2021. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pendidikan karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Survei di Universitas Swasta Kab.Sleman Provinsi Yogyakarta). *Jurnal Kinerja*, Vol : 25 No.2 Hal 208-332.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005) *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan Jackson John. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Maulani, Venty Hertina, Widiartanto & Reni Shinta Dewi. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi*.

- Musyafidah, N. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang)*. Skripsi.
- Moorhead dan Griffin .(2013) *.Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir,Muhammad L. (2016)*Hubungan Antara Sikap pada Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Naskah Publikasi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nisa, D. K., dkk. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219>
- Newstrom, John,W and Davis, Keith. (2002) *Organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York. Mc Graw - Hill
- Notoatmodjo, S. (2013) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permana,Yohanes S W dan Mujanah, (2019).Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior, *Jurnal Global*, Vol. 04, No. 01. Page 1- 14
- Podsakoff, P. M., et al. (1997) *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, 262-270.
- Podsakoff, P. M., et al. (2000) *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Rachmawati, Indarti. (2000). Hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB). Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya
- Robbins, Stephen P.(1996) *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins Stephen P. (2007) *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008) *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad. (2006) *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta: Aditama
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture*. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono (1999) *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto, J. (2009). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Rineka cipta
- Taufiqurrohman (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Organization Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Bank BRI Syariah KCP Semarang)*. Salatiga : IAIN Salatiga (Ilmu Ekonomi)
- Titisari, P. (2014) *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Trisia, Annisa (2014) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Tetap di Kantor Pusat PT. Garuda Indonesi (PERSERO) Tbk*. Jurnal Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan

LAKIP Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan 2020.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.KUESIONER

Kisi – Kisi dan Angket Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja

“ Pengaruh Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan”

No.	Variabel	Indikator	Jumlah
1.	Budaya Organisations (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan 2. Konsistensi 3. Adaptasi 4. Misi 	6 4 5 4
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Civic Virtue</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportmanship</i> 	2 3 2 2 2
3.	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerjasama 	2 2 2 2 2
Jumlah			40

KUESIONER PENELITIAN						
Nama :					No. Kuesioner :	
Jabatan :					(peneliti yang mengisi)	
YANG TERHORMAT PARA RESPONDEN PENELITIAN	DATA RESPONDEN					
<p>YTH. PARA RESPONDEN PENELITIAN</p> <p>Dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk meluangkan waktu sejenak dan mengisi kuesioner penelitian ini dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan yang disusun oleh salah satu mahasiswa Pascasarjana Ilmu Administrasi Publik Universitas Hasanuddin.</p> <p>Untuk validitas data, kami mohon dapat diisi dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan kondisi riil yang terjadi. Untuk menjaga privasi, maka kami menjamin kerahasiaan data Bapak/Ibu/Sdr(i).</p> <p>Untuk kesediaannya, kami ucapkan terima kasih.</p> <p>Hormat saya, Ridha Ramadhany</p>	Jenis Kelamin : <input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan		Pada isian data responden anda dapat menghitamkan pada pilihan yang anda anggap sesuai Contoh : <input type="checkbox"/> menjadi <input checked="" type="checkbox"/>			
	Usia : <input type="checkbox"/> 21-30 Tahun <input type="checkbox"/> ≥ 41 Tahun <input type="checkbox"/> 31-40 Tahun					
	Pendidikan Terakhir <input type="checkbox"/> SMU/Sederajat <input type="checkbox"/> S2/S3 <input type="checkbox"/> Diploma/D3 <input type="checkbox"/> Lainnya <input type="checkbox"/> S1					
			Pada isian daftar pertanyaan/pernyataan, anda dapat memberi tanda <input checked="" type="checkbox"/> pada jawaban yang anda anggap sesuai			
PETUNJUK PENILAIAN						
	5	4	3	2	1	
DAFTAR PERTANYAAN / PERNYATAAN						
Budaya Organisasi						
No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai
1) Keterlibatan						
a)	Atasan saya memberikan kepercayaan menjalani tugas lebih dari tugas dan fungsi saya					
b)	Atasan saya hanya memberikan beberapa orang untuk diberdayakan					
c)	Atasan tidak melaksanakan orientasi tim dalam menjalankan program					
d)	Atasan tidak memberikan arahan dalam menjalankan program yang akan dilaksanakan					
e)	Atasan saya memberikan kesempatan kepada saya mengikuti diklat					
f)	Atasan berusaha menunjang karir saya					
2) Konsistensi						
a)	Atasan tidak konsisten melakukan koordinasi kepada pegawai					
b)	Atasan konsisten melakukan integrasi kepada pegawai					
c)	Atasan selalu melibatkan saya dalam diskusi					
d)	Pengambilan keputusan hanya dilakukan oleh atasan					
3) Adaptasi						
a)	Atasan bersikap acuh dalam memberi perubahan					
b)	Saya berkontribusi dalam berinovasi demi kemajuan organisasi					
c)	Saya kurang tanggap dalam melayani masyarakat/customer					
d)	Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan yang menunjang pekerjaan saya					
e)	Demikian tercapainya tujuan organisasi saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.					
4) Misi						
a)	Saya mampu melaksanakan misi organisasi yang diberikan					
b)	Saya kurang memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam organisasi					
c)	Saya mampu mengedepankan Visi daripada kepentingan sendiri					
d)	Saya kurang berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi					
Organizational Citizenship Behavior (OCB)						
No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai
1) altruism						
a)	Saya hanya fokus menyelesaikan tugas saya daripada membantu rekan kerja saya					
b)	Saya berinisiatif menyelesaikan permasalahan pekerjaan rekan kerja					
2) conscientiousness						
a)	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan waktu terbatas					
b)	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya					
c)	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja saya baik verbal dan non verbal					
3) Civic Virtue						
a)	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan saya					
b)	Saya kurang berkontribusi memberikan ide-ide dalam organisasi					
4) Courtesy						
a)	Saya bersikap sopan santun kepada atasan dan rekan kerja saya					
b)	Saya kurang mampu bersikap sesuai dengan peraturan yang ada					
5) Sportmanship						
a)	Saya bersikap kurang sportif terhadap rekan kerja saya					
b)	Saya mengakui kelebihan yang dimiliki rekan kerja saya					
Kinerja						
No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai
1) Kuantitas						
a)	Saya berorientasi menyelesaikan tupoksi diberikan atasan					
b)	Kurangnya peningkatan hasil pencapaian tugas saya					
2) Kualitas						
a)	Pekerjaan saya telah memenuhi target, waktu dan kemampuan saya miliki					
b)	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas					
3) Ketepatan Waktu						
a)	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
b)	Saya tidak melaporkan kinerja saya kepada atasan tepat waktu					
4) Kehadiran						
a)	Saya masuk dan pulang kantor sesuai jam kerja					
b)	Saya istirahat dan kembali tidak sesuai dengan aturan jam kerja					
5) Kemampuan Bekerjasama						
a)	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya secara profesional					
b)	Saya tidak mampu mengkoordinasi tugas yang dikerjakan oleh rekan kerja saya					

!===== Terima Kasih =====

1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.2	0,483	0,227	VALID
X1.3	0,538	0,227	VALID
X1.4	0,646	0,227	VALID
X1.5	0,54	0,227	VALID
X1.6	0,46	0,227	VALID
X1.7	0,48	0,227	VALID
X1.8	0,36	0,227	VALID
X1.9	0,44	0,227	VALID
X1.10	0,365	0,227	VALID
X1.11	0,474	0,227	VALID
X1.12	0,387	0,227	VALID
X1.13	0,616	0,227	VALID
X1.14	0,676	0,227	VALID
X1.15	0,57	0,227	VALID
X1.16	0,36	0,227	VALID
X1.17	0,6	0,227	VALID
X1.18	0,429	0,227	VALID
X1.19	0,523	0,227	VALID

Reabilitas Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	18

Hasil perhitungan uji reliabilitas metode Cronbach's Alpha (r hitung) dapat dilihat pada kolom Cronbach's Alpha, yaitu 0.812 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 18. Karena nilai Cronbach's Alpha= 0.812 > 0.60 maka dapat disimpulkan dari ke 18 item reliabel atau konsisten.

Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,35	0,227	VALID
X2.3	0,53	0,227	VALID
X2.4	0,7	0,227	VALID
X2.5	0,78	0,227	VALID
X2.6	0,65	0,227	VALID
X2.7	0,7	0,227	VALID
X2.8	0,54	0,227	VALID
X2.9	0,6	0,227	VALID
X2.10	0,62	0,227	VALID
X2.11	0,7	0,227	VALID

Reabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	10

Hasil perhitungan uji reliabilitas metode Cronbach's Alpha (r hitung) dapat dilihat pada kolom Cronbach's Alpha, yaitu 0.818 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 10. Karena nilai Cronbach's Alpha= 0.818 > 0.60 makadapat disimpulkan dari ke 10 item reliabel atau konsisten.

Validitas Kinerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,64	0,227	VALID
Y2	0,63	0,227	VALID
Y3	0,69	0,227	VALID
Y4	0,6	0,227	VALID
Y5	0,79	0,227	VALID
Y6	0,53	0,227	VALID
Y7	0,69	0,227	VALID
Y8	0,47	0,227	VALID
Y9	0,77	0,227	VALID
Y10	0,63	0,227	VALID

Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

Hasil perhitungan uji reliabilitas metode Cronbach's Alpha (r hitung) dapat dilihat pada kolom Cronbach's Alpha, yaitu 0.818 dengan N of Items menunjukkan bahwa jumlah dari items atau jumlah pertanyaan yang diinput pada variable view adalah 10. Karena nilai Cronbach's Alpha= 0.818 > 0.60 makadapat disimpulkan dari ke 10 item reliabel atau konsisten.

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

2. Hasil Deskripsi Variabel Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja

Statistics				
		Budaya Organisasi	OCB	Kinerja
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		70,33	40,40	40,25
Std. Deviation		6,878	4,297	4,003
Range		37	18	19
Minimum		53	31	31
Maximum		90	49	50

a) Tabel Frekuensi Budaya Organisasi (X_1)

Budaya Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	1,4	1,4	1,4
	56	1	1,4	1,4	2,7
	58	2	2,7	2,7	5,5
	60	1	1,4	1,4	6,8
	62	6	8,2	8,2	15,1
	63	2	2,7	2,7	17,8
	64	3	4,1	4,1	21,9
	65	1	1,4	1,4	23,3
	66	1	1,4	1,4	24,7
	67	2	2,7	2,7	27,4
	68	10	13,7	13,7	41,1
	69	3	4,1	4,1	45,2
	70	5	6,8	6,8	52,1
	71	1	1,4	1,4	53,4
	72	8	11,0	11,0	64,4
	73	5	6,8	6,8	71,2
	74	3	4,1	4,1	75,3
	75	2	2,7	2,7	78,1
	77	6	8,2	8,2	86,3
	78	4	5,5	5,5	91,8
79	2	2,7	2,7	94,5	
83	1	1,4	1,4	95,9	
84	2	2,7	2,7	98,6	
90	1	1,4	1,4	100,0	
Total		73	100,0	100,0	

b) Tabel Frekuensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X₂)

OCB						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	31	3	4,1	4,1	4,1	
	33	1	1,4	1,4	5,5	
	34	2	2,7	2,7	8,2	
	35	3	4,1	4,1	12,3	
	36	6	8,2	8,2	20,5	
	37	2	2,7	2,7	23,3	
	38	3	4,1	4,1	27,4	
	39	4	5,5	5,5	32,9	
	40	17	23,3	23,3	56,2	
	41	6	8,2	8,2	64,4	
	42	5	6,8	6,8	71,2	
	43	8	11,0	11,0	82,2	
	44	2	2,7	2,7	84,9	
	45	3	4,1	4,1	89,0	
	47	2	2,7	2,7	91,8	
	48	1	1,4	1,4	93,2	
	49	5	6,8	6,8	100,0	
		Total	73	100,0	100,0	

c) Tabel Frekuensi Kinerja (Y)

Kinerja						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	31	1	1,4	1,4	1,4	
	33	2	2,7	2,7	4,1	
	34	1	1,4	1,4	5,5	
	35	2	2,7	2,7	8,2	
	36	4	5,5	5,5	13,7	
	37	4	5,5	5,5	19,2	
	38	7	9,6	9,6	28,8	
	39	10	13,7	13,7	42,5	
	40	15	20,5	20,5	63,0	
	41	11	15,1	15,1	78,1	
	42	3	4,1	4,1	82,2	
	43	2	2,7	2,7	84,9	
	45	2	2,7	2,7	87,7	
	46	1	1,4	1,4	89,0	
	47	3	4,1	4,1	93,2	
	49	1	1,4	1,4	94,5	
	50	4	5,5	5,5	100,0	
		Total	73	100,0	100,0	

3. Hasil Uji Crosstab, Uji Square dan Koefisien Kontigensi)

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai

H_0 : Tidak ada hubungan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_1 : ada hubungan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

X \ Y	Budaya organisasi									Jumlah
	Rendah			Sedang			Tinggi			
	f	ft	$\frac{(fo-ft)^2}{ft}$	f	ft	$\frac{(fo-ft)^2}{ft}$	f	ft	$\frac{(fo-ft)^2}{ft}$	
Kinerja Kurang	2	0,9	1,34	2	8,74	5,19	2	1,356	0,3	6
Cukup	9	3,78	7,2	41	36,55	0,54	8	5,67	0,95	58
Baik	0	1,315	1,351	3	12,7	0,58	6	1,97	8,24	9
Jumlah	11			46			16			73

a. Frekuensi Harapan

$$\frac{(6 \times 11)}{73} = 0,9 \quad \frac{(58 \times 11)}{73} = 8,74 \quad \frac{(9 \times 11)}{73} = 1,356$$

$$\frac{(6 \times 46)}{73} = 3,78 \quad \frac{(58 \times 46)}{73} = 36,55 \quad \frac{(9 \times 46)}{73} = 5,67$$

$$\frac{(6 \times 16)}{73} = 1,315 \quad \frac{(58 \times 16)}{73} = 12,7 \quad \frac{(9 \times 16)}{73} = 1,97$$

b. Chi Kuadrat (X^2) $x^2 = \sum \frac{(fo-ft)^2}{ft}$

$$\frac{(2 - 0,9)^2}{0,9} = 1,34 \quad \frac{(2 - 8,74)^2}{8,74} = 5,19 \quad \frac{(2 - 1,356)^2}{1,356} = 0,3$$

$$\frac{(9 - 3,78)^2}{3,78} = 7,2 \quad \frac{(41 - 36,55)^2}{36,55} = 0,54 \quad \frac{(8 - 5,67)^2}{5,67} = 0,95$$

$$\frac{(0 - 1,315)^2}{1,315} = 1,315 \quad \frac{(3 - 12,7)^2}{12,7} = 0,58 \quad \frac{(6 - 1,97)^2}{1,97} = 8,24$$

$$x^2 = 1,34 + 7,2 + 1,315 + 5,19 + 0,54 + 0,58 + 0,3 + 0,95 + 8,24 = 25,655$$

X^2 tabel

$$dk = (k-1) \cdot (b-1)$$

$$dk = (3-1) \cdot (3-1) = 2 \times 2 = 4$$

Nilai X^2 tabel untuk $\alpha 0,05 = 9,488$

Jika $X_{hitung} \geq X_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan

Jika $X_{hitung} \leq X_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Kesimpulan : $X_{hitung} \geq X_{tabel}$ artinya $25,655 \geq 9,448$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Koefisien kontigensi (C_c)

$$C_c = \sqrt{\frac{x^2}{N+x^2}} = \sqrt{\frac{25,655}{73+25,655}} = \sqrt{0,26} = 0,5$$

$$C_{max} = \sqrt{\frac{(m-1)}{m}} = \sqrt{\frac{3-1}{3}} = \sqrt{\frac{2}{3}} = 0,816$$

$$\text{Perbandingan } \frac{0,5}{0,816} \times 100\% = 0,624$$

Kesimpulan : kuat (table 3.2)

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak ada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H_2 : ada hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Y \ X	Organizational Citizenship Behavior (OCB)									Jumlah
	Rendah			Sedang			Tinggi			
	f	ft	$\frac{\sum (fo - ft)^2}{ft}$	f	ft	$\frac{\sum (fo - ft)^2}{ft}$	f	ft	$\frac{\sum (fo - ft)^2}{ft}$	
Kinerja Kurang	4	0,74	1,436	2	6,9	3,48	0	1,356	1,356	6
Cukup	5	4,6	0,035	51	42,95	1,5	0	8,43	8,43	56
Baik	0	0,66	0,66	3	6,14	1,6	8	1,205	38,31	11
Jumlah	9			56			8			73

a. Frekuensi Harapan

$$\frac{(6 \times 9)}{73} = 0,74$$

$$\frac{(56 \times 9)}{73} = 6,9$$

$$\frac{(11 \times 9)}{73} = 1,356$$

$$\frac{(6 \times 56)}{73} = 4,6$$

$$\frac{(56 \times 56)}{73} = 42,95$$

$$\frac{(11 \times 56)}{73} = 8,43$$

$$\frac{(6 \times 8)}{73} = 0,66$$

$$\frac{(56 \times 8)}{73} = 6,14$$

$$\frac{(11 \times 8)}{73} = 1,205$$

b. Chi Kuadrat (X^2) $x^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$

$$\frac{(4 - 0,74)^2}{0,74} = 1,436$$

$$\frac{(2 - 6,9)^2}{6,9} = 3,48$$

$$\frac{(0 - 1,356)^2}{1,356} = 1,356$$

$$\frac{(5 - 4,6)^2}{4,6} = 0,035$$

$$\frac{(51 - 42,95)^2}{42,95} = 1,5$$

$$\frac{(0 - 8,43)^2}{8,43} = 8,43$$

$$\frac{(0 - 0,66)^2}{0,66} = 0,66$$

$$\frac{(3 - 6,14)^2}{6,14} = 1,6$$

$$\frac{(8 - 1,205)^2}{1,205} = 38,31$$

$$x^2 = 1,436 + 0,035 + 0,66 + 3,48 + 1,5 + 1,6 + 1,356 + 8,43 + 38,17 = 55,51$$

X^2 tabel

$$dk = (k-1) \cdot (b-1)$$

$$dk = (3-1) \cdot (3-1) = 2 \times 2 = 4$$

Nilai X^2_{tabel} untuk $\alpha 0,05 = 9,488$

Jika $X_{\text{hitung}} \geq X_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan

Jika $X_{\text{hitung}} \leq X_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Kesimpulan : $X_{\text{hitung}} \geq X_{\text{tabel}}$ artinya $55,51 \geq 9,448$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Koefisien kontigensi (C_c)

$$C_c = \sqrt{\frac{x^2}{N+x^2}} = \sqrt{\frac{55,51}{73+55,51}} = \sqrt{0,43} = 0,657$$

$$C_{max} = \sqrt{\frac{(m-1)}{m}} = \sqrt{\frac{3}{3-1}} = \sqrt{\frac{2}{3}} = 0,816$$

$$\text{Perbandingan} \frac{0,657}{0,816} \times 100\% = 0,80$$

Kesimpulan : sangat kuat (table 3.2)

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Tidak ada hubungan Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_3 : ada hubungan Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

X \ Y	Budaya Organisasi x <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)									Jumlah
	Rendah			Sedang			Tinggi			
	f	ft	$\sum \frac{(fo-ft)^2}{ft}$	f	ft	$\sum \frac{(fo-ft)^2}{ft}$	f	ft	$\sum \frac{(fo-ft)^2}{ft}$	f
Kinerja Kurang	4	0,74	1,436	2	6,9	3,48	0	1,356	1,356	6
Cukup	5	4,6	0,035	51	42,95	1,5	0	8,43	8,43	56
Baik	0	0,66	0,66	3	6,14	1,6	8	1,205	38,31	11
Jumlah	9			56			8			73

a. Frekuensi Harapan

$$\frac{(6 \times 9)}{73} = 0,74$$

$$\frac{(56 \times 9)}{73} = 6,9$$

$$\frac{(11 \times 9)}{73} = 1,356$$

$$\frac{(6 \times 56)}{73} = 4,6$$

$$\frac{(56 \times 56)}{73} = 42,95$$

$$\frac{(11 \times 56)}{73} = 8,43$$

$$\frac{(6 \times 8)}{73} = 0,66$$

$$\frac{(56 \times 8)}{73} = 6,14$$

$$\frac{(11 \times 8)}{73} = 1,205$$

$$b. \text{ Chi Kuadrat } (X^2) \quad x^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\frac{(4 - 0,74)^2}{0,74} = 1,436 \quad \frac{(2 - 6,9)^2}{6,9} = 3,48 \quad \frac{(0 - 1,356)^2}{1,356} = 1,356$$

$$\frac{(5 - 4,6)^2}{4,6} = 0,035 \quad \frac{(51 - 42,95)^2}{42,95} = 1,5 \quad \frac{(0 - 8,43)^2}{8,43} = 8,43$$

$$\frac{(0 - 0,66)^2}{0,66} = 0,66 \quad \frac{(3 - 6,14)^2}{6,14} = 1,6 \quad \frac{(8 - 1,205)^2}{1,205} = 38,31$$

$$x^2 = 1,436 + 0,035 + 0,66 + 3,48 + 1,5 + 1,6 + 1,356 + 8,43 + 38,17 = 55,51$$

X^2 tabel

$$dk = (k-1) \cdot (b-1)$$

$$dk = (3-1) \cdot (3-1) = 2 \times 2 = 4$$

Nilai X^2 tabel untuk $\alpha 0,05 = 9,488$

Jika $X_{hitung} \geq X_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan

Jika $X_{hitung} \leq X_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Kesimpulan : $X_{hitung} \geq X_{tabel}$ artinya $55,51 \geq 9,448$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Koefisien kontigensi (C_c)

$$C_c = \sqrt{\frac{x^2}{N+x^2}} = \sqrt{\frac{55,51}{73+55,51}} = \sqrt{0,43} = 0,657$$

$$c_{max} = \sqrt{\frac{(m-1)}{m}} = \sqrt{\frac{3}{3-1}} = \sqrt{\frac{2}{3}} = 0,816$$

$$\text{Perbandingan } \frac{0,657}{0,816} \times 100\% = 0,80$$

Kesimpulan : sangat kuat (table 3.2)

Tabel Chi Square

v	α (alpha)								
	0,995	0,99	0,975	0,95	0,9	0,1	0,05	0,025	0,01
1	0,0000	0,0002	0,0010	0,0039	0,0158	2,7055	3,8415	5,0239	6,6349
2	0,0100	0,0201	0,0506	0,1026	0,2107	4,6052	5,9915	7,3778	9,2103
3	0,0717	0,1148	0,2158	0,3518	0,5844	6,2514	7,8147	9,3484	11,3449
4	0,2070	0,2971	0,4844	0,7107	1,0636	7,7794	9,4877	11,1433	13,2767
5	0,4117	0,5543	0,8312	1,1455	1,6103	9,2364	11,0705	12,8325	15,0863
6	0,6757	0,8721	1,2373	1,6354	2,2041	10,6446	12,5916	14,4494	16,8119
7	0,9893	1,2390	1,6899	2,1673	2,8331	12,0170	14,0671	16,0128	18,4753
8	1,3444	1,6465	2,1797	2,7326	3,4895	13,3616	15,5073	17,5345	20,0902
9	1,7349	2,0879	2,7004	3,3251	4,1682	14,6837	16,9190	19,0228	21,6660
10	2,1559	2,5582	3,2470	3,9403	4,8652	15,9872	18,3070	20,4832	23,2093
11	2,6032	3,0535	3,8157	4,5748	5,5778	17,2750	19,6751	21,9200	24,7250
12	3,0738	3,5706	4,4038	5,2260	6,3038	18,5493	21,0261	23,3367	26,2170
13	3,5650	4,1069	5,0088	5,8919	7,0415	19,8119	22,3620	24,7356	27,6882
14	4,0747	4,6604	5,6287	6,5706	7,7895	21,0641	23,6848	26,1189	29,1412
15	4,6009	5,2293	6,2621	7,2609	8,5468	22,3071	24,9958	27,4884	30,5779
16	5,1422	5,8122	6,9077	7,9616	9,3122	23,5418	26,2962	28,8454	31,9999
17	5,6972	6,4078	7,5642	8,6718	10,0852	24,7690	27,5871	30,1910	33,4087
18	6,2648	7,0149	8,2307	9,3905	10,8649	25,9894	28,8693	31,5264	34,8053
19	6,8440	7,6327	8,9065	10,1170	11,6509	27,2036	30,1435	32,8523	36,1909
20	7,4338	8,2604	9,5908	10,8508	12,4426	28,4120	31,4104	34,1696	37,5662
21	8,0337	8,8972	10,2829	11,5913	13,2396	29,6151	32,6706	35,4789	38,9322
22	8,6427	9,5425	10,9823	12,3380	14,0415	30,8133	33,9244	36,7807	40,2894
23	9,2604	10,1957	11,6886	13,0905	14,8480	32,0069	35,1725	38,0756	41,6384
24	9,8862	10,8564	12,4012	13,8484	15,6587	33,1962	36,4150	39,3641	42,9798
25	10,5197	11,5240	13,1197	14,6114	16,4734	34,3816	37,6525	40,6465	44,3141

LAMPIRAN 2. OBSERVASI

No.	Observasi	Kegiatan
1.	6 Desember 2021	Peneliti meminta permohonan pengumpulan data ke Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan
2.	22 Desember 2021	Penyebaran Kuesioner Ruang Kasubag. Kepegawaian, JKN dan Kesmas
3.	23 Desember 2021	Penyebaran Kuesioner Ruang Kasubag. SDM, Logistik dan Unit Pelayanan Kesehatan
4.	24 Desember 2021	Observasi sarana dan prasarana dan mewawancarai beberapa staf
5.	15 Januari 2022	Selesai pengumpulan data

LAMPIRAN 3. DOKUMENTASI

Gambar 1
Pembagian Kuesioner



Pembagian kuesioner di ruangan SDMK (Sumber Daya Manusia Kesehatan) dan di ruangan Program JKN



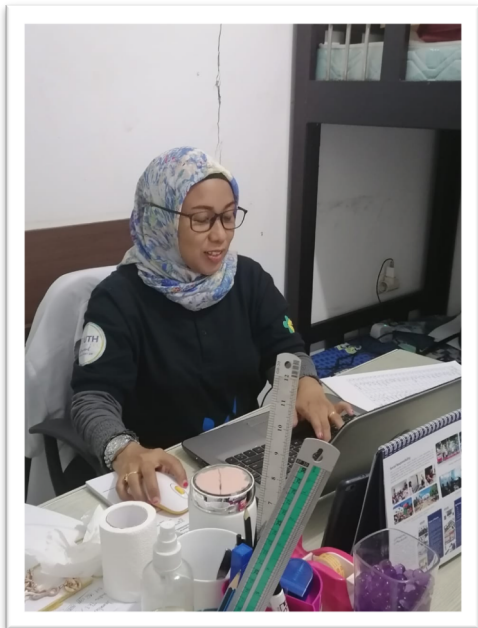
Pembagian kuesioner di ruang sub bagian umum dan hukum
Gambar 2

Suasana dalam ruangan



Program JKN

sekertariat pusat krisis kesehatan



Unit Pelayanan Kesehatan



Unit Kefarmasian dan Logistik

LAMPIRAN 4. PERSURATAN

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS HASANUDDIN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK PROGRAM PASCASARJANA KAMPUS TAMALANREA JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KM. 10 MAKASSAR 90245 TELEPON (0411) 585 024 /FAX (0411) 585 024
Nomor : 9108 /UN4.8.1/PT.01.04/2021	06 Desember 2021
Lamp. : Proposal Penelitian	
H a l : Permohonan Pengumpulan Data	
Kepada Yth : : Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan Makassar	
Dengan hormat, kami mohon bantuan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa Program Pascasarjana Fisip Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :	
Nama	: RIDHA RAMADHANY
Nomor Pokok	: E012201001
Program	: Magister (S2)
Program Studi	: Administrasi Publik
Judul Penelitian	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan
Pembimbing	: 1. Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS. 2. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.
Waktu Penelitian	: 06 Desember 2021 - Selesai
Atas izin dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.	
a.n. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi,  Dr. Phil. Sukri, SIP., M.Si. → Nip. 197508182008011008	
Tembusan : 1. Dekan Fisip Unhas, sebagai laporan; 2. Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Sumber Daya Fisip Unhas	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JL. PERINTIS KEMERDEKAAN KM 10, MAKASSAR, 90245
TELEPON (0411) 585 024 / FAX (0411) 585 024

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS HASANUDDIN
Nomor: 473/UN4.B.1/KEP/2021

tentang
PENGANGKATAN KOMISI PENASEHAT TESIS BAGI MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
A.N. RIDHA RAMADHANY NOMOR POKOK: E012201001
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS HASANUDDIN

- Membaca Surat Usulan Ketua Program Studi Administrasi Publik tertanggal 26 Maret 2021 Perihal Usulan Komisi Penasehat dan Rencana Judul Tesis bagi Sdr. **RIDHA RAMADHANY** Nomor Pokok: E012201001
- Menimbang a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Bimbingan Tesis bagi Sdr. **RIDHA RAMADHANY** Nomor Pokok: E012201001, mahasiswa Program Magister Program Studi Administrasi Publik pada Fakultas Fisip Unhas, dipandang perlu mengangkat Ketua Komisi Penasehat dan Anggota Komisi Penasehat Tesis.
b. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (a) di atas maka perlu menerbitkan Surat Keputusan.
- Mengingat 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional; (Lembaran Negara Tahun 2003 No.78)
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2012 No. 158)
3. Peraturan Pemerintah RI No. 23 Tahun 1956, tentang Pendirian Universitas Hasanuddin (LN 1956 No. 39)
4. Peraturan Pemerintah RI No. 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi, Perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010, tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2015 Tanggal 22 Juli 2015 tentang Statuta Unhas PTN-BH
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 98/MPK. A4/KP/2014 Tanggal 26 Maret 2014 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Hasanuddin Periode 2014-2018
7. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor: 5441/UN4/OT.04/2016 Tanggal 1 Februari 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin
8. Peraturan Rektor Unhas No. 2784/UNH4.1/KEP/2018 Tanggal 16 Juli 2018 tentang Penyelenggaraan Program Magister (S2) Universitas Hasanuddin.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- PERTAMA:** Mengangkat Ketua dan Anggota Komisi Penasehat Tesis bagi Sdr. **RIDHA RAMADHANY** Nomor Pokok: E012201001, Program Studi Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Unhas dengan susunan sebagai berikut:
1. **Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS.** (Ketua)
2. **Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si.** (Anggota)
- KEDUA** : Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- KETIGA** : Surat Keputusan ini berlaku dihitung mulai tanggal ditetapkan sampai dengan selesainya masa studi yang bersangkutan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dan kesalahan di dalamnya akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Makassar
Pada Tanggal: 26 Maret 2021

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

Dr. Phil. Sukri, SIP, M.Si.
NIP. 197508182008011008

- Tembusan Kepada Ydi:
1. Dekan Fisip UNHAS "Sebagai Laporan"
 2. Wakil Dekan Bid. Perencanaan, Keuangan dan Sumber Daya FISIP-UNHAS
 3. Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan, Alumni, dan Mitra FISIP-UNHAS
 4. Ketua Program Studi & Administrasi Publik FISIP UNHAS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ridha Ramadhany, lahir di Ujung Pandang pada tanggal 30 Januari 1996. Anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan pasangan dari Bapak Drs. H. Abd. Haris dan Dra. Nuraeni. Penulis memasuki jenjang Pendidikan formal pada Sekolah Dasar di SD Negeri Kaluku Bodoa tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. Selanjutnya masuk Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 7 Makassar pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2010. Kemudian pada tahun 2010 penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Watansoppeng dan dinyatakan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan Pendidikan di Tingkat perguruan tinggi di STIA LAN Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa di jurusan Ilmu Administrasi Publik konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan tamat pada tahun 2018.

Pada tahun 2020 penulis memulai melanjutkan studi di Program pascasarjana Universitas Hasanuddin dengan jurusan Administrasi Publik. Suka duka banyak dilalui, sehingga pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan” dan tamat pada tahun 2022.

