

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Nisha, A. & Handoyo, S. (2020) . Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), hal.70–80.
- Agustina, D. (2017) . Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), hal.1–14.
- Akira & Jatmika, D. (2015) . Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak “ X” di Bandung. *Psibernetika*, 8(1), hal.48–62.
- Al-Hamdan R.N., Z., Dalky, H. & Al-Ramadneh, J. (2018) . Nurses Professional Commitment and Its Effect on Patient Safety. *Global Journal of Health Science*, 10(1), p.111–119.
- Al-Khajeh, E.H. (2018) . Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, p.1–10..
- Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2017) . The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), p.15544–15550.
- Alhassan, R.K. *et al.* (2013) . Association Between Health Worker Motivation and Healthcare Quality Efforts in Ghana. *Human Resources for Health*. Human Resources for Health, 11(1), p.1–11.
- Altuntas, S. & Baykal, U. (2014) .Organizational Citizenship Behavior Levels of Nurses and Effective Factors. *Health and Nursing Management*, 1(2), p.89–98.
- Aly, T. *et al.* (2016) . Exploring the Relationship between Organizational Culture , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), p.20–33.
- Amaliyah, Eliyana, A. & Kuntoro (2015) . Influence of Organizational Culture and Leader Member Exchange to Affirmative Action Policy, Diversity and Employee Work Quality at PT. Pelabuhan Indonesia III. *American International Journal of Social Science*, 4(2), p.261–287.
- Andriani, M., Sahar, J. & Huriani, E. (2012) ‘Hubungan Budaya Organisasi dan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Achmad Mochtar Bukittinggi Tahun 2012. *Leaderships and management in Nursing*, 68, hal.1–5.
- Apriyatmoko, R. & Susilo, E. (2014) . Budaya Organisasi dan Profesionalisme Perawat di Rumah Sakit Swasta di Temanggung. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(2), hal.117–129.

- Arumi, M. S., Aldrin, N. & Murti, T. (2019) . Research in Business and Social Science Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), p.124–132.
- Azizollah, A., Hajipour, R. & Mahdi, S.S. (2014). The Correlation Between Justice and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identity Among Nurses. *Global Journal of Health Science*, 6(6), p.55-66
- Bakhtiyar, A., Soehardjono, A. & Hasyim, M.H. (2012) . Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlambatan Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung di Kota Lamongan. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), hal.55–66.
- Barru, R. (2019) . Profil RSUD Barru 2019.
- Basmala, G.D. & Wiku, A. (2005) . Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara Kesehatah*, 9(1), hal.1–8.
- Boyle, I.O. (2013) . Individual Performance Management: A Review of Current Practices. *Asia Pacific Management and Business Application*, 1(3), p.157–170.
- Bremer, M. (2019) . Organizational Culture Assessment Instrument. *OCAI online*, p.1–16.
- Budijanto (2016) . Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SD Swasta di Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, (20), hal.1244–1253.
- Cohen, R.I. *et al.* (2013) . Quality Improvement and Pay for Performance. *The American College of Chest Physicians*, 143(6), p.1542–1547.
- Commission, T.J. (2017) . The Essential Role of Leadership in Developing a Safety Culture. *The Joint Commission*, (57), p.1–8.
- Cromwell, J. *et al.* (2011). *Pay for Performance in Health Care : Methods and Approaches Pay for Performance in Health Care : Methods and Approaches*. RTI International.
- Curry, L.A. *et al.* (2018) . Influencing Organisational Culture to Improve Hospital Performance in Care of Patients with Acute Myocardial Infarction: A Mixed-Methods Intervention Study. *BMJ Quality and Safety*, 27(3), p.207–217..
- Dargahi, H., Alirezaie, S. & Shaham, G. (2012) . Organizational citizenship behavior among Iranian nurses. *Iranian Journal of Public Health*, 41(5), p.85–90.

- Ebrahimpour, H. *et al.* (2011) . Social and A Survey Relation between Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior . *The Effect of Information Technology in the Entrepreneurship (A Case Study in Golestan Province IRAN)*, 30, p.1920–1925.
- El-Azzab, S.E.S.H.I. and Abd El-Aziz, A. M. (2018). Nurses Knowledge, Attitudes , and Skills towards Psychiatric Patients Safety. *Journal of Nursing and Health Science*, 7(3), p.13–25.
- Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2015) . Leader-Member Exchange (LMX) Theory: The Relational Approach to Leadership. (January 2014), p.1–24.
- Erdogan, B., Liden, R.C. & Kraimer, M.L. (2006) . Justice and Leader-Member Exchange : The Moderating Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 48(2), p.395–406.
- Erkutlu, H. (2011) . The Moderating Role of Organizational Culture in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), p.532–554.
- Fagerström, L., Kinnunen, M. & Saarela, J. (2018) . Nursing Workload, Patient Safety Incidents and Mortality: An Observational Study from Finland. *BMJ Open*, 8(4), p.1–10.
- Farman, A. *et al.* (2017) . Impact of Job Satisfaction on Quality of Care Among Nurses on the Public Hospital of Lahore , Pakistan Impact of Job Satisfaction on Quality of Care Among Nurses on the Public Hospital of Lahore , Pakistan. *Saudi J.Med.Pharm.Sci.*, 3(6A), p.511–519.
- Fitriyanti, L. & Suryati, S. (2016) . Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Kerja dalam Pelaksanaan Terapi Aktivitas Kelompok di Rumah Sakit Khusus Daerah Duren Sawit Jakarta Timur. *Artikel Ilmu Kesehatan*, 8(1), hal.1–4.
- Freytag, J. *et al.* (2017) . Improving Patient Safety Through Better Teamwork : How Effective are Different Methods of Simulation Debriefing ? Protocol for a Pragmatic , Prospective and Randomised Study. *BMJ*, 7, p.1–9.
- Germain, P.B. & Cummings, G.G. (2010) . The Influence of Nursing Leadership on Nurse Performance : a Systematic Literature Review. *Journal of Nursing Management*, 18, p.425–439.
- Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995) . Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Management Department Faculty Publications*, 6(2), p.219–247.

- Hadjam, M.N.R. (2001) . Efektivitas Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit (Perspektif Psikologi). *Jurnal Psikologi*, 2, hal.105–115.
- Hartanto, E. (2017). *Kuesioner Budaya Organisasi*. Available at : <http://www.academia.edu/24615409/KUESIONERBUDAYAORGANISASIMODELSTEPHENP.ROBBINS> .
- Hidayat, A. (2012) . Penjelasan Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data - Uji Statistik.
- Higgins, E.A. (2015) .*The Influence of Nurse Manager Transformational Leadership on Nurse and Patient Outcomes : Mediating Effects of Supportive Practice Environments , Organizational Citizenship Behaviours, Patient Safety Culture and Nurse Job Satisfaction*. The University of Western Ontario.
- Hilda, H. & Arsyawina, A. (2018) . Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD AW Sjahranie. *Husada Mahakam: Jurnal Kesehatan*, 4(6), hal.326-335
- Husodo, Y.R.P. (2018) . Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jatim Indo Lestari. *AGORA*, 6(1), hal.1–8.
- Ibrahim, R.M. *et al.* (2017) . Does Leader-Member Exchange Impact on Organizational Citizenship Behaviour Readiness? Evidence from State Government Agency. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), p.216–221.
- Ibrahim, R.M., Aziz, A. & Salleh, M. (2014) . The Link Between Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction: A Case Study on Local Government. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(5), p.313–325.
- Ibukunoluwa, O. E., Adejuwon, G. A. and Agbude, G. A. (2015) . Benefits of Organizational Citizenship Behaviours for Individual Employees. *Covenant International Journal of Psychology*, 1(1), p.50–69.
- Ishak, N.A. & Alam, S.S. (2009) . Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Impact of Self-Esteem. *International Journal of Business and Management*, 4(3), p.52–68.
- Islam, T. *et al.* (2013) . Organizational Learning Culture and Leader-Member Exchange Quality: The Way to Enhance Organizational Commitment and Reduce Turnover Intentions. *The Learning Organization*, 20(4/5), p.322–337.

- Jaya, E.S. & Mangundjaya, W.L. (2010) . Relationship between Leader-Member Exchanges with Organizational Citizenship Behaviour. *In Steering The Cutural Dynamics, Selected Papers from the 2010 Cogress of The International Association For Cross Cultural Psychology, by Yoshihisa Kashima; Emmiko S. Kashima and Ruth Beatson (Eds)*, p.190–194.
- Joo, B.K. (2010) . Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), p.69–85.
- Kaihatu, T.S. & Djati, S.P. (2016) . Organizational Citizenship Behavior (OCB), Service Quality, and Patient Satisfaction :A Case Study of the Nures in Private Hospital of Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), p.213–227.
- Kambey, F.V.T., Umboh, J.M.L. & Rattu, A.J.M. (2016) . Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado Tahun 2016. *Community Health*, 1(2), hal.112–128.
- Kim, S. & Taylor, R.R. (2001) . A Temporal LMX Model: Relating Multi-level Antecedents to the LMX Relationship and Citizenship Behavior. *In the Midwest Academy of Management Association Conference*. Memphis, p.1–18.
- Klein, A.S., Wallis, J. & Cooke, R.A. (2013) . The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Empirical Study. *Journal of Management & Organization*, 19(3), p.241–254.
- Kolade, O. J., Oluseye, O. O. & Omitayo, O. (2014) . Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), p.36–49.
- Kumajas, FW & Warouw, H.B.J. (2014) . *Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi
- Kumar, A. (2016) . Redefined and Importance of Organizational Culture. *Global Journal Inc.*, 16(4), p.1–7.
- Kurniawan, K.A., Brahmasari, I.A. & Ratih, I.A.B. (2016) . The Influence Of Organizational Culture , Task Complexity and Competence On Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior , and Nurse Performance Of Kodam VII / Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(1), p.1–11.

- Kurniawati, D. & Solikhah (2012) . Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Kes Mas*, 6(ISSN : 1978-0575), hal.162–232.
- Kurniawati, I. D. (2014) . Masa Kerja dan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(02), hal.311–324.
- Kusumajati, D.A. (2014) . Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), hal.62-70
- Kusumaningtyas, L. & Parahyanti, E. (2014) . Hubungan Antara Leader-Member Exchange (LMX) dan Perilaku Inovatif di Tempat kerja (studi pada PT.X). *Psikologi UI*, hal.1–21.
- Lapierre, L.M. & Hackett, R.D. (2007) .Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Test of an Integrative Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, p.539–554.
- Latchigadu, C.M. (2016) . *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*. University of South Africa.
- Liden, R.C. & Maslyn, J. (1998) . Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), p.43–72.
- Liden, R.C., Wayne, S. & Sparrowe, R.T. (1997) . Leader-Member Exchange Theory : The Past and Potential for the Future . *Personnel and Human Resources Management*, 15, p.47–119.
- Lo, M. & Ramayah, T. (2009) . Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society : The Case of Malaysia. *International Business Research*, 2(1), p.48–55.
- Lunenburg, F.C. (2010) . Leader-Member Exchange Theory: Another Perspective on the Leadership Process. *International Journal of Management Business and Administration*, 13(1), p.1–5.
- Mahmoud, A.S. & Ibrahim, S.A.E.A. (2016) . Factors in Nurses' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Nursing and Health Science*, 5(2), p. 22–28.
- Mahmudah, R., Indahwaty, A. & Thamrin, Y. (2020) . Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis-Makassar Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji. *JKMM*, 3(1), hal.93–100.
- Mapolisa, T. & Kurasha, P. (2013) .Leadery Member Exchange Theory : A Driver for Open and Distance Learning (ODL) Quality Programme management at The Zimbabwe Open University. *International Journal of Asian Social Science*, 3(1), p.321–333.
- Mariyanti, S. & Citrawati, A. (2011) . Burnout pada Perawat yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Psikologi*, 9(2), hal.48–59.

- Maryati, T. & Wibowo, A. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mohanty, J. & Rath, B. (2012). Influence of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: A Three-Sector Study. *Global Journal of Business Research*, 6(1), p.65-76
- Moideenkutty, U., Blau, G. & Al-mandhari, A. (2008). Quality of Relationship with Supervisor and Work Exhaustion among Nurses. *Clinical and Basic Research*, 8(3), p.275–282.
- Mowbray, D. and Firth-Cozens, J. (2001). Leadership and the Quality of Care. *Quality in Health Care*, 10(Suppl II), p.3–7.
- Muhyi, H.A. & Raharja, S.J. (2017). The Analysis of Organization Cultural Values of Local Government Company (Study in the Local Water Company of Bogor Regency). *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(2), p.343–349.
- Munoz-Doyague, M.F. & Nieto, M. (2011). Individual Creativity Performance and the Quality of Interpersonal Relationships. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), p.125–145.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), hal.1–10.
- Nandedkar, A. & Brown, R. S. (2017). Should I Leave or Not? The Role of LMX and Organizational Climate in Organizational Citizenship Behavior and Turnover Relationship. *Journal of Organizational Psychology*, 17(4), p. 51–66.
- Navjeet Kaur, M. & Kaur Gujral, H. (2017). Work Load on Nurses And It's Impact on Patientcare. *Journal of Nursing and Health Science*, 6(5), p.22–26.
- Nisa, N.U. & Fayaz, F. (2018). Role of Organizational Culture in Enhancing the Organizational Citizenship Behavior of Employees - A Review of Literature. *International Journal of Management Studies*, 3(4), p.64–73.
- Osman, M.N.H. & Nahar, H.S. (2015). Understanding and Assessing Governance Agents' Relationships: The Contribution of Leader-Member Exchange Theory. *Procedia Economics and Finance*, 31, p.746–758.
- Patrick, H. & Goenawan, R. (2012). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya Program. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul*, 53(9), hal.1689–1699.

- Podsakoff, N.P. (2007) . *Challenge and Hidrance Stressor in The Workplace : Test of Linear, Curvilinear, and Moderate Relationships with Employee Strains,Satisfaction, and Performance*. A Disseration Presented to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Ontario.
- Podsakoff, P.M. *et al.* (2000) . Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), p.513–563.
- Poghosyan, L. *et al.* (2011) . Nurse Burnout and Quality of Care: Cross-National Investigation in Six Countries. *NIH Public Access*, 33(4), p.288–298..
- Power, R. L. (2013) . Leader-Member Exchange Theory in Higher and Distance Education. *The International Review of Researchin Open and Distance Learning*, 14(4), p.277–283.
- Putri, R.E. (2015) . Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(11), hal.2–29.
- Rahayu, S. & Sulistiadi, W. (2016) . Perbandingan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Profit dan Rumah Sakit Sosial. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 2(8), hal.485–494.
- Ramezani, S. *et al.* (2015) . Identification and Ranking of the Factors Affecting the Development of Organizational Citizenship Behavior a Case Study of National Iranian Oil Products. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(5), p.1138–1154.
- Ramli, M., Indar & Masni (2010) . Hubungan Karakteristik Individu dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar. *Jurnal MKMI*, 6(4), hal.227–234.
- Reiling, J., Hughes, R.G. & Murphy, M. R. (2008) *The Impact of Facility Design on Patient Safety, Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses :Vol.2*. p.167-192
- Ridho, M., Maidin, H.M.A. & Perdana, N. (2012) . *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tkt.IV Kendari*. Bagian Administrasi Rumah Sakit FKM Universitas Hasanuddin, Makassar .
- Rino, M. (2017) . Studi komparatif kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Akademika Baiturrahim*, 6(1), hal.40–45.
- Rizki, P.A. & Lubis, R. (2014) . Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Gender Karyawan Pt. Indomarco Prismata Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 8(1), hal.19–24.

- Saefulloh, M. (2013) . Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*, 9(1), hal.65–73.
- Sahid Raharjo (2014) . Cara Uji Analisis Jalur [Path Analysis] dengan SPSS Lengkap. *SPSS Indonesia: Olah Data Statistik dengan SPSS*.
- Sanusi, A.C., Ariana, N. & Ariani, N.M. (2018) . Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di Four Points Seminyak. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 2(1), hal.61–83.
- Sari, R., Sampeadi & Sunardi (2018) . Perbedaan Organizational Citizenship Behavior , Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Berdasarkan Gender pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSD Balung Kabupaten Jember. *Sisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(3), hal.331–340.
- Sarto, F. and Veronesi, G. (2016) . Clinical Leadership and Hospital Performance : Assessing the Evidence Base. *BMC Health Services Research*, 16(2), p.8–109.
- Sarwono, J. (2011) .Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2), hal.285-296.
- Schuck, H. (2014) . *The Advantages of Management and Organizational Citizenship Behavior in the Workplace*. Oregon.
- Shahzad, F. et al. (2012) . Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3), p.975–985.
- Sidin, A.I., Thamrin, Y. & Mahmudah, R. (2019) . Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang. *Jurnal MKMI*, 15(3), hal.220–227.
- Singh, J. (2018) . Attitude of In and Out-Group Employees and Leader Member Exchange. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), p.48–51.
- Smith, C.A., Organ, D.W. & Near, J.P. (1983) . Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), p.653–663.
- Soepono, D.N. & Srimulyani, V.A. (2015) . Analisis Pengaruh the Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), hal.51–64.

- Suprajono (2008) . Penerapan teknologi Informasi di Rumah Sakit Pertamina Cirebon, Manfaat, Kendala, dan Tantangannya. *ISSN*, 1978(2497), hal.198–204.
- Sutarto, A., Joebagio, H. & Pawito (2016) . Relationship Between Motivation, Competence, Workload, and Nurse Performance, at Dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, Indonesia. *Journal of Health Policy and Management*, 01(02), p.78–94.
- Tariq, U. *et al.* (2014) Impact of Leader Member Exchange on Organizational Performance and Commitment with Organizational Culture as Moderator: A Non-Monetary Tactic to Enhance Outcome. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 5(12), p.92–100.
- Tasfaye, T. *et al.* (2015) . Nursing and Care Assessment of Factors Affecting Performance of Nurses Working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia. *J Nurs Care*, 4(6), p.4–10.
- Transyah, C.H. & Toni, J. (2018) . Hubungan Penerapan Komunikasi Terapeutik Perawat dengan Kepuasan Pasien. *Jurnal Endurance*, 3(1), hal. 88–95.
- Tri, R. & Prasetya, A. (2017) . Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan karyawan Kontrak (Studi pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), hal.97–106.
- Truckenbrodt, Y.B. (2000) . The Reationship Between Leader Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *In Acquisition Review Quarterly*, p.233–244.
- Ullah, T. *et al.* (2018) . Factors Affecting the Performance of Clinical Nurses. *International Journal of Social Science and Management*, 5(3), p.125–137.
- Vahadipour, A., Gheitani, A.& Zarraneszhad, M. (2016) . The Impact of Leader-Member Exchange on the Organizational Citizenship Behavior with the Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, issue(2016), p. 2343–2358.
- Vegro, T.C. *et al.* (2016) . Organizational Culture of a Private Hospital. *Rev Gaucha Enferm*, 37(2), p.1–12.
- Vukonjanski, J. *et al.* (2015) .The Influence of LMX Dimensions on Certain Dimensions of Organizational Culture in Serbian Companies. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 5(2), p.61–67.

- Wang, L., Chu, X. & Ni, J. (2010) . Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: A New Perspective from Perceived Insider Status and Chinese Traditionality. *Front Bus Res China*, 4(1), p.148–169
- Wayan, N. *et al.* (2013) . Organizational Citizenship Behavior Effect On Patient Satisfaction And Loyalty Through Service Quality (Study On Maternity Hospitals In Indonesia). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(5), p.288–299.
- Wei, Y.C. (2014) .The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital. *International Journal of Business and Management*, 9(7), p.87–99.
- Widaningsih (2016) . Pengaruh Karakteristik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A dan B di Indonesia. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 1(1), hal.75–83.
- Windasari, R. and Budiani, M.S. (2018) . Perbedaan Komitmen Organisasi pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), hal.1–5.
- Wu, K. (2010). *The Dark Side of LMX: Variance Among Out-Group Members in Growth Need and Work Outcomes*. University of Alabama.
- Yusof, J. *et al.* (2019) . Direct Effect of LMX on OCB in Malaysia. *Asia Proceedings of Social Sciences (APSS)*, 4(2), p.34–37.
- Zeqiri, J. & Alija, S. (2017) . The Organizational Culture Dimensions – The Case of an Independent Private University in Macedonia. *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*, 61(3), p.20–31.
- Zhang, D. (2011) *Organisational Citizenship Behaviour*. White Paper, Texas.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Penjelasan dan Persetujuan

LEMBAR PENJELASAN UNTUK RESPONDEN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mohon maaf saya menyita waktu Bapak/Ibu beberapa menit. Saya **Amiruddin**, Mahasiswa Program Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit bermaksud untuk meminta data/informasi kepada Bapak/Ibu terkait dengan penelitian tesis saya dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Leader Member Exchange (LMX): Suatu studi pada Perawat di RSUD Kabupaten Barru** "

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap OCB melalui LMX pada perawat di RSUD Barru. Penelitian ini bersifat sukarela. Saya selaku peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan informasi yang akan diberikan oleh Bapak/Ibu jika bersedia menjadi responden, sehingga saya sangat berharap Bapak/Ibu menjawab pernyataan dengan jujur tanpa keraguan. Jika Bapak/Ibu ingin jawaban yang diberikan tidak diketahui orang lain, maka wawancara singkat bisa dilakukan secara tertutup.

Bila selama penelitian ini berlangsung atau saat wawancara singkat responden ingin mengundurkan diri karena sesuatu hal (misalnya: sakit atau ada keperluan lain yang mendesak) maka responden dapat mengungkapkan langsung kepada peneliti. Hal-hal yang tidak jelas dapat menghubungi saya (**Amiruddin/08114137641**).

Barru,

2019

Peneliti,

Amiruddin

(No. Hp 08114137641)

FORMULIR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amiruddin
 Tanggal lahir/umur : Pangkep 6 Agustus 1971/ 49 tahun
 Alamat : Perum. IDI Blok B no.8 Jl. Bonto Tangnga Pao-Pao Gowa
 No. Hp : 08114137641

Setelah mendengar/membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai apa yang dilakukan pada penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB melalui LMX : Suatu Studi pada Perawat di RSUD Kabupaten Barru** ”, maka saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini maka ada beberapa pertanyaan-pertanyaan yang harus saya jawab, dan sebagai responden saya akan menjawab pertanyaan yang diajukan dengan jujur.

Saya menjadi responden bukan karena adanya paksaan dari pihak lain, tetapi karena keinginan saya sendiri dan tidak ada biaya yang akan ditanggungkan kepada saya sesuai dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti.

Saya percaya bahwa keamanan dan kerahasiaan data yang diperoleh dari saya sebagai responden akan terjamin dan saya dengan ini menyetujui semua informasi dari saya yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dipublikasikan dalam bentuk lisan maupun tulisan dengan tidak mencantumkan nama. Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari, kami akan menyelesaikannya secara kekeluargaan.

Barru, 2019

Responden

(_____)

Penanggung Jawab Penelitian :

Nama : Amiruddin
 Alamat : Perum IDI Blok B no.8 Jalan Bontotangnga Pao-Pao Gowa
 Tlp/HP : 08114137641
 Email : amiruddinsaini@gmail.com

Identitas peneliti

Nama : Amiruddin
Alamat : Perum Dinas RSUD Kab. Barru
Telepon : 08114137641

KUESIONER

No:.....

Bersama ini, kami mohon kesediaan bapak/ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini tidak berpengaruh pada penilaian kerja bapak/ibu. Informasi yang bapak/ibu berikan sangat berarti bagi penelitian kami. Atas bantuan bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden:**2. Usia:**

- a. 20-30 tahun
- b. > 30-40 tahun
- c. Diatas 40 tahun

3. Jenis Kelamin:

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

4. Lama Kerja:

- a. 1-2 tahun
- b. >2-4 tahun
- c. >4 tahun

5. Tempat Tugas:

- a. Rawat Jalan / Poliklinik (Unit.....)
- b. Rawat Inap (Unit.....)

6. Status kepegawaian:

- a. PNS
- b. Non PNS

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

INDIKATOR BUDAYA ORGANISASI MODEL STEPHEN P. ROBBINS:

1. ***Innovation and risk taking*** (Inovasi dan Pengambilan resiko)
2. ***Attention to detail*** (Perhatian terhadap detail)
3. ***Outcome orientation*** (Orientasi hasil)
4. ***People Orientation*** (Orientasi individu)
5. ***Team Orientation*** (Orientasi terhadap tim)
6. ***Aggressiveness*** (Agresivitas)
7. ***Stability*** (Stabilitas)

KRITERIA JAWABAN		SKOR PENILAIAN
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
N	= Netral	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
<i>Innovation and risk taking</i> (Inovasi dan pengambilan risiko)						
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
4.	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung risikonya					
<i>Attention to detail</i> (Perhatian terhadap detail)						
5.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
6.	Pihak manajemen RS memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan					
7.	Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
8.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan					
<i>Outcome orientation</i> (Orientasi Hasil)						
9.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					
11.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
12.	RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja					
<i>People orientation</i> (Orientasi Individu)		STS	TS	N	S	SS
13.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
14.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi RS					
15.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS					
16.	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan					
<i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap tim)						
17.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi RS					
18.	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan					

19.	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen RS					
20.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama					
Aggressiveness (Agresivitas)						
21.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
22.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
23.	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
24.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
Stability (Stabilitas)		STS	TS	N	S	SS
25.	Saya merasa nyaman dengan kondisi RS yang ada saat ini					
26.	Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir					
27.	RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan					
28.	RS ini melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin					

KUESIONER *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX)

No.	Kuesioner	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	PROFESSIONAL RESPECT					
1.	Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya					
2.	Saya mengagumi keahlian professional atasan saya					
3.	Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan					
	LOYALTY					
4.	Atasan saya akan membela saya jika sekiranya ada yang 'menyerang' saya					
5.	Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya					
6.	Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur					
	AFFECT					
7.	Atasan saya punya banyak humor					
8.	Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman					
9.	Saya tidak keberatan bekerja sangat keras untuk atasan saya karena saya suka pada pribadinya					
	CONTRIBUTION					
10.	Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya					
11.	Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya					
12.	Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya					

KUESIONER *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

1. *Altruism*

No	Pendapat Tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan					
2.	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat?					
3.	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur					

2. *Conscientiousness*

No	Pendapat Tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	TS	SS
4.	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya					
5.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama					

3. Courtesy

No	Pendapat Tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
7.	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi RS					
8.	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya					
9.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya					

4. Sportsmanship

No	Pendapat Tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
10.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam RS					
11.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan RS					
12.	Jika RS memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut					

5. Civic Virtue

No	Pendapat Tentang OCB	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
13.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan RS tempat Saya bekerja					
14.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi RS					
15.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan RS kedepannya					

Lampiran 3. Analisis SPSS

Reliability (uji Realibilitas)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	203	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	203	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	105.23	118.951	.436	.890
Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	104.89	121.949	.272	.893
Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	104.92	121.786	.227	.894
Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung risikonya	104.87	122.324	.211	.894
Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	104.82	118.585	.475	.889

Pihak manajemen RS memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	105.01	116.232	.534	.888
Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	105.25	112.239	.703	.884
Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	104.98	116.044	.573	.887
Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	104.73	116.632	.641	.887
Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	104.66	118.960	.494	.889
Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	104.82	120.595	.393	.891
RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	105.06	109.595	.645	.885
Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	104.52	119.617	.445	.890
Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi RS	104.62	118.088	.548	.888
Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS	104.95	117.047	.595	.887
Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan	105.88	119.303	.221	.897
Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi RS	104.71	118.354	.558	.888
Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	104.72	118.062	.532	.888

Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan	104.99	116.683	.610	.887
Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	104.71	114.878	.653	.886
Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	104.76	117.676	.537	.888
Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	104.81	114.592	.663	.885
Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	104.67	116.646	.628	.887
Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	105.27	119.582	.294	.893
Saya merasa nyaman dengan kondisi RS yang ada saat ini	105.44	116.604	.447	.890
Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	105.40	116.262	.487	.889
RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	105.85	119.186	.258	.895
RS ini melakukan acara family gathering secara rutin	106.04	118.870	.220	.898

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	203	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	203	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya	83.13	161.885	.673
Saya mengagumi keahlian professional atasan saya	83.14	162.301	.579
Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan	82.88	161.580	.648
Atasan saya akan membela saya jika sekiranya ada yang 'menyerang' saya	83.04	156.097	.758
Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya	83.29	156.205	.772
Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur	83.09	157.646	.771
Atasan saya punya banyak humor	83.08	163.008	.478
Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman	83.00	161.569	.658
Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	83.17	158.698	.685
Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya	83.40	159.965	.659
Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	83.36	159.806	.663

Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya	83.47	161.389	.572
leader member exchange	43.39	43.468	1.000

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya	.750
Saya mengagumi keahlian professional atasan saya	.752
Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan	.750
Atasan saya akan membela saya jika sekiranya ada yang 'menyerang' saya	.740
Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya	.740
Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur	.742
Atasan saya punya banyak humor	.754
Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman	.750
Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	.745
Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya	.747
Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	.747
Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya	.750
leader member exchange	.901

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	203	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	203	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	52.28	47.419	.546
Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat?	52.50	48.667	.382
Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur	53.04	47.097	.354
Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	52.34	45.968	.534
Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab	52.40	45.153	.611
saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	52.74	44.944	.574
Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi RS	53.14	45.951	.584

saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	53.16	45.285	.533
Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	52.65	46.397	.596
Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam RS	52.69	45.849	.623
Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan RS	53.02	47.470	.337
Jika RS memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	52.95	47.537	.463
Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan RS tempat Saya bekerja	52.92	45.756	.561
Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi RS	52.76	44.065	.676
Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan RS kedepannya	52.65	44.684	.685

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan	.870
Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat?	.876
Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur	.880
Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	.870
Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab	.866
saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	.868
Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi RS	.868
saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	.870
Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	.868
Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam RS	.866
Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan RS	.880
Jika RS memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	.873
Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan RS tempat Saya bekerja	.868
Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi RS	.863
Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan RS kedepannya	.863

Validity (uji validitas)

BUDAYA ORGANISASI

Correlations

	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10
BO1										
Pearson Correlation	1	.495**	.137	.141*	.220**	.314**	.452**	.426**	.344**	.178*
Sig. (2-tailed)		.000	.051	.045	.002	.000	.000	.000	.000	.011
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO2										
Pearson Correlation	.495**	1	.407**	.409**	.101	.164*	.258**	.336**	.224**	.268**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.151	.020	.000	.000	.001	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO3										
Pearson Correlation	.137	.407**	1	.772**	.109	.090	.124	.199**	.147*	.442**
Sig. (2-tailed)	.051	.000		.000	.120	.202	.079	.004	.037	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO4										
Pearson Correlation	.141*	.409**	.772**	1	.200**	.079	.105	.237**	.135	.314**
Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000		.004	.261	.134	.001	.055	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO5										
Pearson Correlation	.220**	.101	.109	.200**	1	.529**	.461**	.316**	.410**	.375**
Sig. (2-tailed)	.002	.151	.120	.004		.000	.000	.000	.000	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO6										
Pearson Correlation	.314**	.164*	.090	.079	.529**	1	.705**	.532**	.426**	.312**
Sig. (2-tailed)	.000	.020	.202	.261	.000		.000	.000	.000	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO7										
Pearson Correlation	.452**	.258**	.124	.105	.461**	.705**	1	.594**	.435**	.304**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.079	.134	.000	.000		.000	.000	.000
N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO8										
Pearson Correlation	.426**	.336**	.199**	.237**	.316**	.532**	.594**	1	.480**	.408**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO9	Pearson Correlation	.344**	.224**	.147*	.135	.410**	.426**	.435**	.480**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.037	.055	.000	.000	.000	.000		.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO10	Pearson Correlation	.178*	.268**	.442**	.314**	.375**	.312**	.304**	.408**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO11	Pearson Correlation	.228**	.223**	.148*	.121	.383**	.302**	.346**	.231**	.456**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.036	.085	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO12	Pearson Correlation	.335**	.125	-.008	.065	.355**	.362**	.563**	.437**	.449**	.274**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.913	.355	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO13	Pearson Correlation	.018	.146*	.339**	.335**	.415**	.321**	.228**	.219**	.486**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.794	.038	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO14	Pearson Correlation	.166*	.148*	.215**	.216**	.452**	.235**	.328**	.232**	.484**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.018	.035	.002	.002	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO15	Pearson Correlation	.218**	.301**	.289**	.344**	.391**	.383**	.383**	.374**	.427**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO16	Pearson Correlation	.056	-.162*	-.187**	-.202**	-.029	.184**	.254**	.185**	.033	-.137
	Sig. (2-tailed)	.429	.021	.007	.004	.678	.009	.000	.008	.639	.052
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO17	Pearson Correlation	.185**	.161*	.334**	.377**	.256**	.227**	.220**	.380**	.426**	.403**

	Sig. (2-tailed)	.008	.022	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO18	Pearson Correlation	.208**	.185**	.207**	.165*	.205**	.094	.240**	.212**	.536**	.378**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.003	.018	.003	.183	.001	.002	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO19	Pearson Correlation	.365**	.227**	.175*	.133	.296**	.268**	.404**	.353**	.447**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.059	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO20	Pearson Correlation	.326**	.118	.109	.124	.233**	.246**	.443**	.432**	.390**	.249**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.123	.079	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO21	Pearson Correlation	.225**	.169*	.335**	.215**	.409**	.247**	.275**	.304**	.466**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO22	Pearson Correlation	.359**	.193**	.054	.093	.418**	.333**	.442**	.307**	.449**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.446	.187	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO23	Pearson Correlation	.304**	.121	.025	.020	.435**	.262**	.386**	.294**	.591**	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.725	.777	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO24	Pearson Correlation	.016	-.014	.032	.010	.253**	.200**	.226**	.112	.299**	.111
	Sig. (2-tailed)	.825	.840	.648	.893	.000	.004	.001	.110	.000	.113
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO25	Pearson Correlation	.423**	.108	.037	.030	.001	.199**	.436**	.260**	.111	-.056
	Sig. (2-tailed)	.000	.126	.604	.672	.990	.004	.000	.000	.113	.427
	N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
BO26	Pearson Correlation	.353**	.083	-.054	-.078	.104	.285**	.457**	.154*	.165*	-.040

BO22	Pearson Correlation	.502**	1	.624**	.178*	.318**	.406**	.155*	.090
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.000	.000	.027	.203
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO23	Pearson Correlation	.548**	.624**	1	.203**	.238**	.326**	.081	.094
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.001	.000	.252	.181
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO24	Pearson Correlation	.227**	.178*	.203**	1	-.008	.100	.185**	.204**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.004		.908	.154	.008	.004
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO25	Pearson Correlation	.081	.318**	.238**	-.008	1	.746**	.472**	.249**
	Sig. (2-tailed)	.252	.000	.001	.908		.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO26	Pearson Correlation	.074	.406**	.326**	.100	.746**	1	.494**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.295	.000	.000	.154	.000		.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO27	Pearson Correlation	-.090	.155*	.081	.185**	.472**	.494**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.202	.027	.252	.008	.000	.000		.000
	N	203	203	203	203	203	203	203	203
BO28	Pearson Correlation	-.001	.090	.094	.204**	.249**	.331**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.989	.203	.181	.004	.000	.000	.000	
	N	203	203	203	203	203	203	203	203

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

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

LMX

Correlations

		LMX1	LMX2	LMX3	LMX4	LMX5	LMX6	LMX7
LMX1	Pearson Correlation	1	.715**	.643**	.522**	.569**	.505**	.208**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX2	Pearson Correlation	.715**	1	.606**	.407**	.471**	.391**	.237**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX3	Pearson Correlation	.643**	.606**	1	.512**	.440**	.562**	.253**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX4	Pearson Correlation	.522**	.407**	.512**	1	.698**	.733**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX5	Pearson Correlation	.569**	.471**	.440**	.698**	1	.722**	.239**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX6	Pearson Correlation	.505**	.391**	.562**	.733**	.722**	1	.347**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX7	Pearson Correlation	.208**	.237**	.253**	.450**	.239**	.347**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX8	Pearson Correlation	.407**	.352**	.480**	.540**	.458**	.548**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX9	Pearson Correlation	.355**	.280**	.320**	.550**	.487**	.511**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX10	Pearson Correlation	.319**	.281**	.298**	.372**	.524**	.429**	.217**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX11	Pearson Correlation	.381**	.289**	.356**	.385**	.482**	.431**	.191**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006
	N	203	203	203	203	203	203	203
LMX12	Pearson Correlation	.323**	.218**	.298**	.299**	.492**	.403**	.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.474
	N	203	203	203	203	203	203	203

Correlations

		LMX8	LMX9	LMX10	LMX11	LMX12
LMX1	Pearson Correlation	.407**	.355**	.319**	.381**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
LMX2	Pearson Correlation	.352**	.280**	.281**	.289**	.218**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002
	N	203	203	203	203	203
LMX3	Pearson Correlation	.480**	.320**	.298**	.356**	.298**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
LMX4	Pearson Correlation	.540**	.550**	.372**	.385**	.299**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
LMX5	Pearson Correlation	.458**	.487**	.524**	.482**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
LMX6	Pearson Correlation	.548**	.511**	.429**	.431**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
LMX7	Pearson Correlation	.640**	.510**	.217**	.191**	.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.006	.474
	N	203	203	203	203	203
LMX8	Pearson Correlation	1	.562**	.290**	.288**	.197**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005
	N	203	203	203	203	203
LMX9	Pearson Correlation	.562**	1	.474**	.489**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203

N	203	203	203	203	203	203	203	203	203	203
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Correlations

		OCB11	OCB12	OCB13	OCB14	OCB15
OCB1	Pearson Correlation	.060	.158	.244	.357	.377
	Sig. (2-tailed)	.397	.025	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB2	Pearson Correlation	.102	.161	.139	.152	.122
	Sig. (2-tailed)	.149	.022	.047	.031	.083
	N	203	203	203	203	203
OCB3	Pearson Correlation	.112	.306	.297	.200	.167
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.000	.004	.017
	N	203	203	203	203	203
OCB4	Pearson Correlation	.163	.168	.216	.387	.354
	Sig. (2-tailed)	.020	.016	.002	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB5	Pearson Correlation	.212	.197	.206	.428	.432
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.003	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB6	Pearson Correlation	.097	.178	.295	.358	.447
	Sig. (2-tailed)	.170	.011	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB7	Pearson Correlation	.224	.354	.594	.469	.500
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB8	Pearson Correlation	.234	.250	.309	.465	.410
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB9	Pearson Correlation	.301	.299	.311	.469	.474
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB10	Pearson Correlation	.084	.349	.506	.464	.495
	Sig. (2-tailed)	.232	.000	.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB11	Pearson Correlation	1	.612	.165	.318	.306
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB12	Pearson Correlation	.612**	1	.331**	.279**	.299**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB13	Pearson Correlation	.165	.331	1	.588**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000
	N	203	203	203	203	203
OCB14	Pearson Correlation	.318	.279	.588**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	203	203	203	203	203
OCB15	Pearson Correlation	.306	.299	.602**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	203	203	203	203	203

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

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

Normality (uji normalitas data)

NPar Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

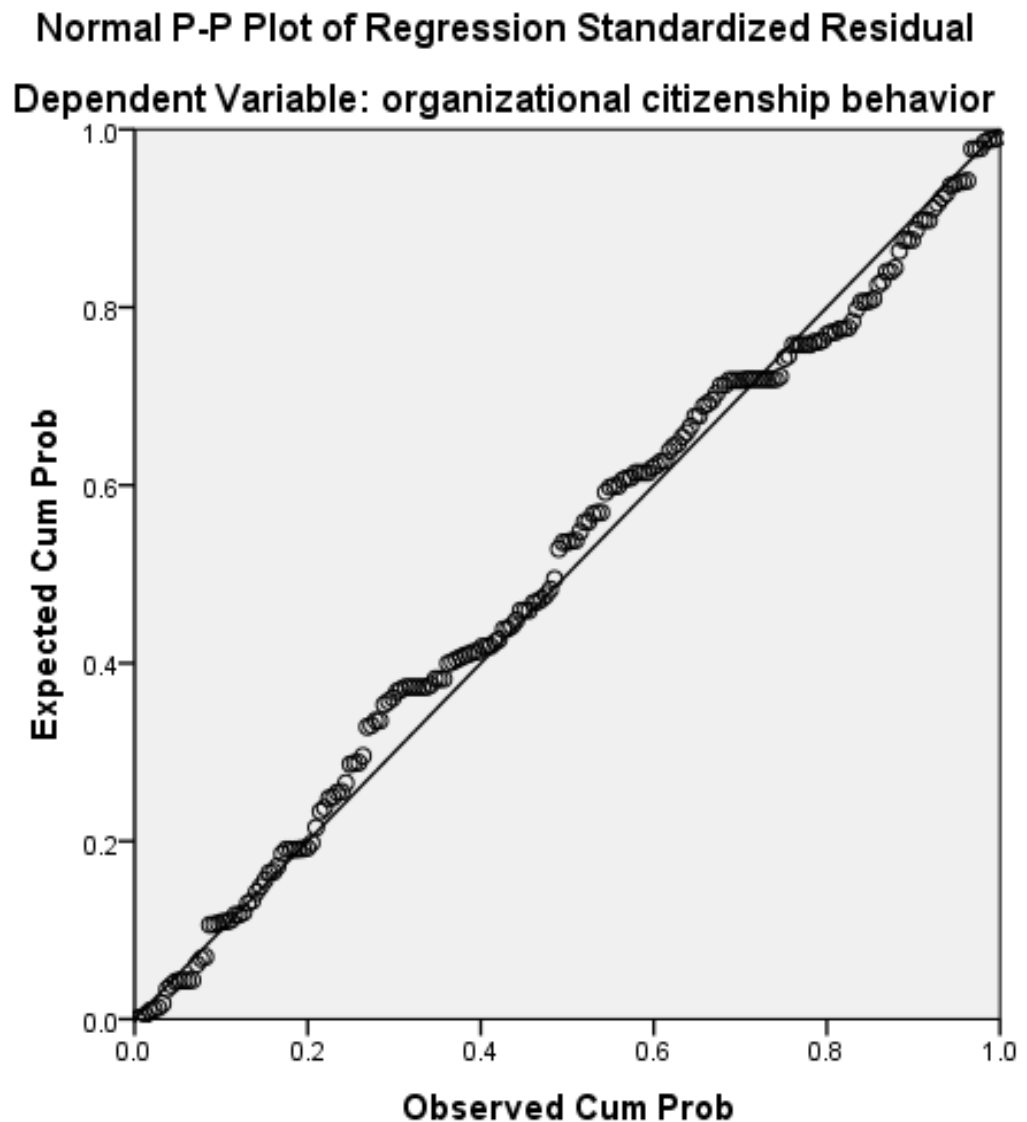
		Unstandardized Residual
N		203
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78953142
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.049
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normal Probability Plot



Berdasarkan output “Chart” di atas, kita dapat melihat bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar “Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual” selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Frequency Table (Tabel Frekuensi)

Frequency Table

kelompok umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	97	47.8	47.8
	30-40	84	41.4	89.2
	>40	22	10.8	100.0
	Total	203	100.0	100.0

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	32	15.8	15.8
	perempuan	171	84.2	100.0
	Total	203	100.0	100.0

lama kerja (tahun)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2	9	4.4	4.4
	2-4	46	22.7	27.1
	> 5	148	72.9	100.0
	Total	203	100.0	100.0

jenis perawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rawat jalan	36	17.7	17.7
	rawat inap	167	82.3	100.0
	Total	203	100.0	100.0

status kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	76	37.4	37.4
	Non PNS	127	62.6	100.0
	Total	203	100.0	100.0

Frequency Table

Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.5	.5
	tidak setuju	4	2.0	2.5
	netral	74	36.5	38.9
	setuju	104	51.2	90.1
	sangat setuju	20	9.9	100.0
	Total	203	100.0	100.0

Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.5	.5
	tidak setuju	3	1.5	2.0
	netral	22	10.8	12.8
	setuju	142	70.0	82.8
	sangat setuju	35	17.2	100.0
	Total	203	100.0	100.0

Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	6	3.0	3.0	3.9
netral	27	13.3	13.3	17.2
setuju	125	61.6	61.6	78.8
sangat setuju	43	21.2	21.2	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung risikonya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
tidak setuju	10	4.9	4.9	4.9
netral	15	7.4	7.4	12.3
setuju	134	66.0	66.0	78.3
sangat setuju	44	21.7	21.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
tidak setuju	7	3.4	3.4	3.4
netral	17	8.4	8.4	11.8
setuju	129	63.5	63.5	75.4
sangat setuju	50	24.6	24.6	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Pihak manajemen RS memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	2.0	2.0	2.0
tidak setuju	10	4.9	4.9	6.9
netral	22	10.8	10.8	17.7
setuju	134	66.0	66.0	83.7
sangat setuju	33	16.3	16.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	23	11.3	11.3	11.8
netral	49	24.1	24.1	36.0
setuju	101	49.8	49.8	85.7
sangat setuju	29	14.3	14.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
tidak setuju	7	3.4	3.4	4.9
netral	27	13.3	13.3	18.2
setuju	129	63.5	63.5	81.8
sangat setuju	37	18.2	18.2	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
netral	19	9.4	9.4	10.8
setuju	120	59.1	59.1	70.0
sangat setuju	61	30.0	30.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.5	.5	.5
netral	17	8.4	8.4	8.9
setuju	114	56.2	56.2	65.0
sangat setuju	71	35.0	35.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	2.5	2.5	2.5
netral	12	5.9	5.9	8.4
setuju	145	71.4	71.4	79.8
sangat setuju	41	20.2	20.2	100.0
Total	203	100.0	100.0	

RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	3.0	3.0	3.0
tidak setuju	26	12.8	12.8	15.8
netral	32	15.8	15.8	31.5
setuju	68	33.5	33.5	65.0
sangat setuju	71	35.0	35.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
netral	9	4.4	4.4	5.4
setuju	99	48.8	48.8	54.2
sangat setuju	93	45.8	45.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.5	.5	.5
netral	17	8.4	8.4	8.9
setuju	107	52.7	52.7	61.6
sangat setuju	78	38.4	38.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
Valid netral	40	19.7	19.7	21.2
Valid setuju	122	60.1	60.1	81.3
Valid sangat setuju	38	18.7	18.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	25	12.3	12.3	12.3
Valid tidak setuju	41	20.2	20.2	32.5
Valid netral	51	25.1	25.1	57.6
Valid setuju	75	36.9	36.9	94.6
Valid sangat setuju	11	5.4	5.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	21	10.3	10.3	10.3
Valid setuju	121	59.6	59.6	70.0
Valid sangat setuju	61	30.0	30.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.5	.5	.5
Valid netral	25	12.3	12.3	12.8
Valid setuju	112	55.2	55.2	68.0
Valid sangat setuju	65	32.0	32.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
Valid netral	46	22.7	22.7	24.1
Valid setuju	118	58.1	58.1	82.3
Valid sangat setuju	36	17.7	17.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	2.0	2.0	2.0
Valid netral	30	14.8	14.8	16.7
Valid setuju	91	44.8	44.8	61.6
Valid sangat setuju	78	38.4	38.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	2.0	2.0	2.0
Valid netral	22	10.8	10.8	12.8
Valid setuju	117	57.6	57.6	70.4
Valid sangat setuju	60	29.6	29.6	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	2.5	2.5	2.5
Valid netral	35	17.2	17.2	19.7
Valid setuju	97	47.8	47.8	67.5
Valid sangat setuju	66	32.5	32.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
Valid netral	20	9.9	9.9	10.8
Valid setuju	109	53.7	53.7	64.5
Valid sangat setuju	72	35.5	35.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
Valid tidak setuju	19	9.4	9.4	10.3
Valid netral	59	29.1	29.1	39.4
Valid setuju	92	45.3	45.3	84.7
Valid sangat setuju	31	15.3	15.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman dengan kondisi RS yang ada saat ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
Valid tidak setuju	33	16.3	16.3	17.2
Valid netral	53	26.1	26.1	43.3
Valid setuju	98	48.3	48.3	91.6
Valid sangat setuju	17	8.4	8.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
Valid tidak setuju	26	12.8	12.8	14.3
Valid netral	54	26.6	26.6	40.9
Valid setuju	105	51.7	51.7	92.6
Valid sangat setuju	15	7.4	7.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	17	8.4	8.4	8.4
tidak setuju	41	20.2	20.2	28.6
netral	68	33.5	33.5	62.1
setuju	67	33.0	33.0	95.1
sangat setuju	10	4.9	4.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

RS ini melakukan acara family gathering secara rutin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	28	13.8	13.8	13.8
tidak setuju	52	25.6	25.6	39.4
netral	65	32.0	32.0	71.4
setuju	34	16.7	16.7	88.2
sangat setuju	24	11.8	11.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

total_skor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 80	1	.5	.5	.5
82	1	.5	.5	1.0
83	1	.5	.5	1.5
84	1	.5	.5	2.0
85	2	1.0	1.0	3.0
86	1	.5	.5	3.4
91	3	1.5	1.5	4.9
92	3	1.5	1.5	6.4
93	7	3.4	3.4	9.9
94	4	2.0	2.0	11.8
95	6	3.0	3.0	14.8
96	1	.5	.5	15.3
97	7	3.4	3.4	18.7
98	8	3.9	3.9	22.7
99	7	3.4	3.4	26.1
100	3	1.5	1.5	27.6
Valid 101	5	2.5	2.5	30.0
102	2	1.0	1.0	31.0
103	5	2.5	2.5	33.5
104	3	1.5	1.5	35.0
105	3	1.5	1.5	36.5
106	4	2.0	2.0	38.4
107	4	2.0	2.0	40.4
108	8	3.9	3.9	44.3
109	7	3.4	3.4	47.8
110	1	.5	.5	48.3
111	10	4.9	4.9	53.2
112	7	3.4	3.4	56.7
113	7	3.4	3.4	60.1
114	15	7.4	7.4	67.5
115	7	3.4	3.4	70.9
116	4	2.0	2.0	72.9
117	6	3.0	3.0	75.9
118	4	2.0	2.0	77.8

119	4	2.0	2.0	79.8
120	4	2.0	2.0	81.8
121	3	1.5	1.5	83.3
122	7	3.4	3.4	86.7
123	9	4.4	4.4	91.1
124	8	3.9	3.9	95.1
126	5	2.5	2.5	97.5
127	2	1.0	1.0	98.5
128	1	.5	.5	99.0
129	1	.5	.5	99.5
135	1	.5	.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

kriteria objektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
lemah	3	1.5	1.5	1.5
Valid kuat	200	98.5	98.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Frequency Table

Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	5	2.5	2.5	2.5
netral	77	37.9	37.9	40.4
Valid setuju	103	50.7	50.7	91.1
sangat setuju	18	8.9	8.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya mengagumi keahlian professional atasan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	11	5.4	5.4	5.4
netral	72	35.5	35.5	40.9
Valid setuju	98	48.3	48.3	89.2
sangat setuju	22	10.8	10.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	7	3.4	3.4	3.4
netral	41	20.2	20.2	23.6
Valid setuju	119	58.6	58.6	82.3
sangat setuju	36	17.7	17.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Atasan saya akan membela say ajika sekiranya ada yang 'menyerang' saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	15	7.4	7.4	7.9
netral	62	30.5	30.5	38.4
Valid setuju	81	39.9	39.9	78.3
sangat setuju	44	21.7	21.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	25	12.3	12.3	12.8
netral	72	35.5	35.5	48.3
setuju	81	39.9	39.9	88.2
sangat setuju	24	11.8	11.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	7	3.4	3.4	4.4
netral	72	35.5	35.5	39.9
setuju	91	44.8	44.8	84.7
sangat setuju	31	15.3	15.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Atasan saya punya banyak humor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	14	6.9	6.9	7.9
netral	55	27.1	27.1	35.0
setuju	103	50.7	50.7	85.7
sangat setuju	29	14.3	14.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	7	3.4	3.4	3.9
netral	50	24.6	24.6	28.6
setuju	122	60.1	60.1	88.7
sangat setuju	23	11.3	11.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
tidak setuju	18	8.9	8.9	10.3
netral	53	26.1	26.1	36.5
setuju	109	53.7	53.7	90.1
sangat setuju	20	9.9	9.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	25	12.3	12.3	12.3
netral	90	44.3	44.3	56.7
setuju	73	36.0	36.0	92.6
sangat setuju	15	7.4	7.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	24	11.8	11.8	12.3
netral	78	38.4	38.4	50.7
setuju	87	42.9	42.9	93.6
sangat setuju	13	6.4	6.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	35	17.2	17.2	17.7
netral	73	36.0	36.0	53.7
setuju	87	42.9	42.9	96.6
sangat setuju	7	3.4	3.4	100.0
Total	203	100.0	100.0	

total skor lmx

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	1	.5	.5	.5
28	1	.5	.5	1.0
31	2	1.0	1.0	2.0
32	2	1.0	1.0	3.0
33	3	1.5	1.5	4.4
34	1	.5	.5	4.9
35	3	1.5	1.5	6.4
36	20	9.9	9.9	16.3
37	10	4.9	4.9	21.2
38	9	4.4	4.4	25.6
39	14	6.9	6.9	32.5
40	18	8.9	8.9	41.4
41	6	3.0	3.0	44.3
42	6	3.0	3.0	47.3
43	10	4.9	4.9	52.2
44	4	2.0	2.0	54.2
Valid 45	5	2.5	2.5	56.7
46	16	7.9	7.9	64.5
47	15	7.4	7.4	71.9
48	24	11.8	11.8	83.7
49	6	3.0	3.0	86.7
50	1	.5	.5	87.2
51	7	3.4	3.4	90.6
52	1	.5	.5	91.1
53	2	1.0	1.0	92.1
54	4	2.0	2.0	94.1
55	1	.5	.5	94.6
56	2	1.0	1.0	95.6
57	1	.5	.5	96.1
58	1	.5	.5	96.6
59	6	3.0	3.0	99.5
60	1	.5	.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

kriteria objektif Imx

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang baik	13	6.4	6.4	6.4
Valid baik	190	93.6	93.6	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Frequency Table

Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
Valid tidak setuju	1	.5	.5	1.0
Valid netral	12	5.9	5.9	6.9
Valid setuju	123	60.6	60.6	67.5
Valid sangat setuju	66	32.5	32.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
Valid tidak setuju	5	2.5	2.5	3.0
Valid netral	19	9.4	9.4	12.3
Valid setuju	142	70.0	70.0	82.3
Valid sangat setuju	36	17.7	17.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
Valid tidak setuju	32	15.8	15.8	17.2
Valid netral	55	27.1	27.1	44.3
Valid setuju	91	44.8	44.8	89.2
Valid sangat setuju	22	10.8	10.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
Valid tidak setuju	2	1.0	1.0	1.5
Valid netral	40	19.7	19.7	21.2
Valid setuju	77	37.9	37.9	59.1
Valid sangat setuju	83	40.9	40.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
Valid netral	48	23.6	23.6	25.1
Valid setuju	75	36.9	36.9	62.1
Valid sangat setuju	77	37.9	37.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	3	1.5	1.5	1.5
tidak setuju	4	2.0	2.0	3.4
netral	77	37.9	37.9	41.4
setuju	71	35.0	35.0	76.4
sangat setuju	48	23.6	23.6	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	20	9.9	9.9	10.8
netral	88	43.3	43.3	54.2
setuju	85	41.9	41.9	96.1
sangat setuju	8	3.9	3.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	6	3.0	3.0	3.0
tidak setuju	32	15.8	15.8	18.7
netral	57	28.1	28.1	46.8
setuju	100	49.3	49.3	96.1
sangat setuju	8	3.9	3.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
tidak setuju	7	3.4	3.4	3.9
netral	37	18.2	18.2	22.2
setuju	131	64.5	64.5	86.7
sangat setuju	27	13.3	13.3	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
tidak setuju	5	2.5	2.5	2.5
netral	59	29.1	29.1	31.5
setuju	105	51.7	51.7	83.3
sangat setuju	34	16.7	16.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	6	3.0	3.0	3.0
tidak setuju	18	8.9	8.9	11.8
netral	71	35.0	35.0	46.8
setuju	86	42.4	42.4	89.2
sangat setuju	22	10.8	10.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Jika RS memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
tidak setuju	13	6.4	6.4	6.4
netral	73	36.0	36.0	42.4
setuju	105	51.7	51.7	94.1
sangat setuju	12	5.9	5.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan RS tempat Saya bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	13	6.4	6.4	7.4
netral	72	35.5	35.5	42.9
setuju	94	46.3	46.3	89.2
sangat setuju	22	10.8	10.8	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi RS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	4	2.0	2.0	2.0
tidak setuju	10	4.9	4.9	6.9
netral	51	25.1	25.1	32.0
setuju	104	51.2	51.2	83.3
sangat setuju	34	16.7	16.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan RS kedepannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
sangat tidak setuju	2	1.0	1.0	1.0
tidak setuju	7	3.4	3.4	4.4
netral	45	22.2	22.2	26.6
setuju	111	54.7	54.7	81.3
sangat setuju	38	18.7	18.7	100.0
Total	203	100.0	100.0	

total skor ocb

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
37	1	.5	.5	.5
38	1	.5	.5	1.0
40	2	1.0	1.0	2.0
41	1	.5	.5	2.5
42	1	.5	.5	3.0
43	1	.5	.5	3.4
44	1	.5	.5	3.9
45	4	2.0	2.0	5.9
46	4	2.0	2.0	7.9
47	2	1.0	1.0	8.9
48	9	4.4	4.4	13.3
49	6	3.0	3.0	16.3
50	8	3.9	3.9	20.2
51	10	4.9	4.9	25.1
52	12	5.9	5.9	31.0
53	6	3.0	3.0	34.0
Valid 54	8	3.9	3.9	37.9
55	9	4.4	4.4	42.4
56	23	11.3	11.3	53.7
57	7	3.4	3.4	57.1
58	7	3.4	3.4	60.6
59	5	2.5	2.5	63.1
60	18	8.9	8.9	71.9
61	5	2.5	2.5	74.4
62	7	3.4	3.4	77.8
63	9	4.4	4.4	82.3
64	11	5.4	5.4	87.7
65	12	5.9	5.9	93.6
67	2	1.0	1.0	94.6
70	4	2.0	2.0	96.6
71	1	.5	.5	97.0
73	4	2.0	2.0	99.0
75	2	1.0	1.0	100.0
Total	203	100.0	100.0	

kriteria objektif ocb

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang baik	8	3.9	3.9	3.9
Valid baik	195	96.1	96.1	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Nilai mean, median, dan standar deviasi

Statistics

		budaya organisasi	leader member exchange	organizational citizenship behavior
N	Valid	203	203	203
	Missing	0	0	0
Mean		108.91	43.39	56.52
Median		111.00	43.00	56.00
Std. Deviation		11.228	6.593	7.247
Percentiles	25	99.00	38.00	51.00
	50	111.00	43.00	56.00
	75	117.00	48.00	62.00

Cross Tabulation (Tabulasi Silang)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kelompok umur * budaya_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
kelompok umur * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
kelompok umur * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

kelompok umur * budaya_1

Crosstab

Count

		budaya_1		Total
		1.00	2.00	
kelompok umur	20-30	37	60	97
	31-40	50	34	84
	>40	11	11	22
Total		98	105	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.270 ^a	2	.016
Likelihood Ratio	8.331	2	.016
Linear-by-Linear Association	4.548	1	.033
N of Valid Cases	203		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.62.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.150	.070	-2.152	.033 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.169	.069	-2.432	.016 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

kelompok umur * LMX_1

Crosstab

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
kelompok umur	20-30	30	67	97
	31-40	50	34	84
	>40	16	6	22
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.173 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	21.664	2	.000
Linear-by-Linear Association	20.153	1	.000
N of Valid Cases	203		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.40.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.316	.065	-4.720	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.322	.065	-4.830	.000 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

kelompok umur * OCB_1

Crosstab

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
kelompok umur	20-30	38	59	97
	31-40	39	45	84
	>40	9	13	22
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	.991 ^a	2	.609
Likelihood Ratio	.990	2	.609
Linear-by-Linear Association	.343	1	.558
N of Valid Cases	203		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.32.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.041	.070	-.585	.559 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.049	.070	-.702	.484 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis kelamin * budaya_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
jenis kelamin * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
jenis kelamin * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

jenis kelamin * budaya_1

Crosstab

Count

		budaya_1		Total
		1.00	2.00	
jenis kelamin	laki-laki	8	24	32
	perempuan	90	81	171
Total		98	105	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.242 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	7.173	1	.007		
Likelihood Ratio	8.604	1	.003		
Fisher's Exact Test				.006	.003
Linear-by-Linear Association	8.202	1	.004		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.45.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.201	.064	-2.917	.004 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.201	.064	-2.917	.004 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

jenis kelamin * LMX_1

Crosstab

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
jenis kelamin	laki-laki	12	20	32
	perempuan	84	87	171
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.461 ^a	1	.227		
Continuity Correction ^b	1.032	1	.310		
Likelihood Ratio	1.478	1	.224		
Fisher's Exact Test				.252	.155
Linear-by-Linear Association	1.454	1	.228		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.13.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.085	.069	-1.207	.229 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.085	.069	-1.207	.229 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

jenis kelamin * OCB_1

Crosstab

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
jenis kelamin	laki-laki	10	22	32
	perempuan	76	95	171
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.922 ^a	1	.166		
Continuity Correction ^b	1.420	1	.233		
Likelihood Ratio	1.975	1	.160		
Fisher's Exact Test				.179	.116
Linear-by-Linear Association	1.912	1	.167		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.56.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.097	.067	-1.386	.167 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.097	.067	-1.386	.167 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lama kerja (tahun) * budaya_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
lama kerja (tahun) * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
lama kerja (tahun) * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

lama kerja (tahun) * budaya_1

Crosstab

Count

		budaya_1		Total
		1.00	2.00	
lama kerja (tahun)	1-2	4	5	9
	>2-4	20	26	46
	>4	74	74	148
Total		98	105	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.653 ^a	2	.721
Likelihood Ratio	.655	2	.721
Linear-by-Linear Association	.541	1	.462
N of Valid Cases	203		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.34.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.052	.070	-.735	.463 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.056	.070	-.792	.429 ^c
N of Valid Cases		203			

- a. Not assuming the null hypothesis.
 b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
 c. Based on normal approximation.

lama kerja (tahun) * LMX_1**Crosstab**

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
lama kerja (tahun)	1-2	3	6	9
	>2-4	21	25	46
	>4	72	76	148
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.862 ^a	2	.650
Likelihood Ratio	.879	2	.644
Linear-by-Linear Association	.689	1	.407
N of Valid Cases	203		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.26.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.058	.069	-.829	.408 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.050	.070	-.708	.480 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

lama kerja (tahun) * OCB_1

Crosstab

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
lama kerja (tahun)	1-2	5	4	9
	>2-4	16	30	46
	>4	65	83	148
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.871 ^a	2	.392
Likelihood Ratio	1.883	2	.390
Linear-by-Linear Association	.082	1	.775
N of Valid Cases	203		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.81.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.020	.071	-.285	.776 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.042	.070	-.593	.554 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenis perawatan * budaya_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
jenis perawatan * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
jenis perawatan * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

jenis perawatan * budaya_1

Crosstab

Count

		budaya_1		Total
		1.00	2.00	
jenis perawatan	rawat jalan	24	12	36
	rawat inap	74	93	167
Total		98	105	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.927 ^a	1	.015	.017	.012
Continuity Correction ^b	5.066	1	.024		
Likelihood Ratio	6.003	1	.014		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	5.898	1	.015		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.38.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.171	.068	2.459	.015 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.171	.068	2.459	.015 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

jenis perawatan * LMX_1

Crosstab

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
jenis perawatan	rawat jalan	27	9	36
	rawat inap	69	98	167
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.479 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.162	1	.000		
Likelihood Ratio	13.884	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	13.413	1	.000		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.02.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.258	.064	3.781	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.258	.064	3.781	.000 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

jenis perawatan * OCB_1

Crosstab

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
jenis perawatan	rawat jalan	16	20	36
	rawat inap	70	97	167
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.078 ^a	1	.781		
Continuity Correction ^b	.009	1	.926		
Likelihood Ratio	.077	1	.781		
Fisher's Exact Test				.853	.461
Linear-by-Linear Association	.077	1	.781		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.25.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.020	.071	.277	.782 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.020	.071	.277	.782 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
status kepegawaian * budaya_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
status kepegawaian * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%
status kepegawaian * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

status kepegawaian * budaya_1

Crosstab

Count

		budaya_1		Total
		1.00	2.00	
status kepegawaian	PNS	40	36	76
	Non PNS	58	69	127
Total		98	105	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.923 ^a	1	.337		
Continuity Correction ^b	.665	1	.415		
Likelihood Ratio	.923	1	.337		
Fisher's Exact Test				.385	.207
Linear-by-Linear Association	.918	1	.338		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36.69.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.067	.070	.958	.339 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.067	.070	.958	.339 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

status kepegawaian * LMX_1

Crosstab

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
status kepegawaian	PNS	39	37	76
	Non PNS	57	70	127
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.790 ^a	1	.374		
Continuity Correction ^b	.553	1	.457		
Likelihood Ratio	.789	1	.374		
Fisher's Exact Test				.387	.229
Linear-by-Linear Association	.786	1	.375		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 35.94.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.062	.070	.886	.377 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.062	.070	.886	.377 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

status kepegawaian * OCB_1**Crosstab**

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
status kepegawaian	PNS	32	44	76
	Non PNS	54	73	127
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.003 ^a	1	.954	1.000	.536
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.003	1	.954		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.003	1	.954		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.20.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.004	.070	-.058	.954 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.004	.070	-.058	.954 ^c
N of Valid Cases		203			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
budaya_1 * LMX_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

budaya_1 * LMX_1 Crosstabulation

Count

		LMX_1		Total
		1.00	2.00	
budaya_1	1.00	68	30	98
	2.00	28	77	105
Total		96	107	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	37.114 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	35.420	1	.000		
Likelihood Ratio	38.310	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	36.931	1	.000		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 46.34.

b. Computed only for a 2x2 table

LMX_1 * OCB_1 Crosstabulation

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
LMX_1	1.00	47	49	96
	2.00	39	68	107
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.243 ^a	1	.072		
Continuity Correction ^b	2.751	1	.097		
Likelihood Ratio	3.248	1	.072		
Fisher's Exact Test				.088	.049
Linear-by-Linear Association	3.227	1	.072		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40.67.

b. Computed only for a 2x2 table

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
budaya_1 * OCB_1	203	100.0%	0	0.0%	203	100.0%

budaya_1 * OCB_1 Crosstabulation

Count

		OCB_1		Total
		1.00	2.00	
budaya_1	1.00	66	32	98
	2.00	20	85	105
Total		86	117	203

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	48.429 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	46.472	1	.000		
Likelihood Ratio	50.601	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.191	1	.000		
N of Valid Cases	203				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41.52.

b. Computed only for a 2x2 table

Regression (Pengaruh budaya organisasi terhadap *leader member exchange*)Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: leader member exchange

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.186	.182	5.962

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1635.697	1	1635.697	46.016	.000 ^b
	Residual	7144.776	201	35.546		
	Total	8780.473	202			

a. Dependent Variable: leader member exchange

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.792	4.090		3.861	.000
	budaya organisasi	.253	.037	.432	6.784	.000

a. Dependent Variable: leader member exchange

Regression (Pengaruh *leader member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	leader member exchange ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362 ^a	.131	.127	6.772

a. Predictors: (Constant), leader member exchange

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1391.652	1	1391.652	30.348	.000 ^b
	Residual	9217.038	201	45.856		
	Total	10608.690	202			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), leader member exchange

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.241	3.172		12.372	.000
	leader member exchange	.398	.072	.362	5.509	.000

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

Regression (Pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.348	.344	5.868

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3686.533	1	3686.533	107.047	.000 ^b
	Residual	6922.157	201	34.439		
	Total	10608.690	202			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.079	4.026		3.745	.000
	budaya organisasi	.380	.037	.589	10.346	.000

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

Regression (pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *leader member exchange*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	leader member exchange , budaya organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.355	5.818

a. Predictors: (Constant), leader member exchange , budaya organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3837.917	2	1918.959	56.684	.000 ^b
	Residual	6770.772	200	33.854		
	Total	10608.690	202			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), leader member exchange , budaya organisasi

PENJELASAN PADA ANALISIS (pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui leader member exchange)

Di ketahui pengaruh langsung yang diberikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar **0,532** sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui leader member exchange adalah perkalian antara nilai beta budaya organisasi terhadap leader member exchange dengan nilai beta leader member exchange Terhadap *organizational citizenship behavior* yaitu **0,000 x 0,036 = 0,000** maka pengaruh total yang diberikan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah pengaruh langsung ditambah ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: **0,532 + 0,000 = 0,532**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,532 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui leader member exchange tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Lampiran 4. Ringkasan Hasil Perhitungan Data Primer

Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah (N)	Persentase (%)
1.	Kelompok Umur (tahun)		
	A. 20 - 30	97	47,8
	B. > 30 - 40	84	41,4
	C. > 40	22	10,8
2.	Jenis Kelamin		
	A. Laki- laki	32	15,8
	B. Perempuan	171	84,2
3.	Lama Kerja (tahun)		
	A. 1 - 2	9	4,4
	B. > 2 - 4	46	22,7
	C. > 4	148	72,9
4.	Jenis Perawatan		
	A. Rawat Jalan	36	17,7
	B. Rawat Inap	167	82,3
5.	Status Kepegawaian		
	A. PNS	76	37,4
	B. Non PNS	127	62,6

BUDAYA ORGANISASI

Hasil tanggapan responden untuk *innovation and risk taking*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	20	100	104	416	74	222	4	8	1	1	747	73,6
2.	Saya diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	35	175	142	568	22	66	3	6	1	1	816	80,4
3.	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	43	215	125	500	27	81	6	12	2	2	810	79,8
4.	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung risikonya	44	220	134	536	15	45	10	20	0	0	821	80,9
TOTAL		142	710	505	2020	138	414	23	46	4	4	3194	78,7

Ringkasan untuk dimensi Innovation and Risk Taking

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	747	1015	73,6
2.	P2	816	1015	80,4
3.	P3	810	1015	79,8
4.	P4	821	1015	80,9
Total		3194	4060	78,7

Hasil tanggapan responden untuk *attention to detail*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	50	250	129	516	17	51	7	14	0	0	831	81,9
2.	Pihak manajemen RS memberitahukan	33	165	134	536	22	66	10	20	4	4	791	77,9

	saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan												
3.	Pihak manajemen RS menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	29	145	101	404	49	147	23	46	1	1	743	73,2
4.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	37	185	129	516	27	81	7	14	3	3	799	78,7
		149	745	493	1972	115	345	47	94	8	8	3164	77,9

Ringkasan untuk dimensi Attention to Detail

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	831	1015	81,9
2.	P2	791	1015	77,9
3.	P3	743	1015	73,2
4.	P4	799	1015	78,7
	Total	3164	4060	77,9

Hasil tanggapan responden untuk *outcome orientation*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	61	305	120	480	19	57	3	6	0	0	848	83,5
2.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	71	355	114	456	17	51	1	2	0	0	864	85,1
3.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	41	205	145	580	12	36	5	10	0	0	831	81,9
4.	RS memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi	71	355	68	272	32	96	26	52	6	6	781	76,9

kerja													
	244	1220	447	1788	80	249	35	70	6	6	3324	81,9	

Ringkasan untuk dimensi Outcome Orientation

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	848	1015	83,5
2.	P2	864	1015	85,1
3.	P3	831	1015	81,9
4.	P4	781	1015	76,9
	Total	3324	4060	81,9

Hasil tanggapan responden untuk *people orientation*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	93	465	99	396	9	27	2	4	0	0	892	87,9
2.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi RS	78	390	107	428	17	51	1	2	0	0	871	85,8
3.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen RS	36	180	122	488	40	120	3	6	0	0	804	79,2
4.	Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan	11	55	75	300	51	153	41	82	25	25	615	60,6
		218	1090	403	1612	117	351	47	94	25	25	3182	78,4

Ringkasan untuk dimensi People Orientation

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	892	1015	87,9
2.	P2	871	1015	85,8
3.	P3	804	1015	79,2
4.	P4	615	1015	60,6
	Total	3182	4060	78,4

Hasil tanggapan responden untuk *team orientation*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi RS	61	305	121	484	21	63	0	0	0	0	852	83,9
2.	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	65	325	112	448	25	75	1	2	0	0	850	83,7
3.	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen RS	36	180	118	472	46	138	3	6	0	0	796	78,4
4.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	78	390	91	364	30	90	4	8	0	0	852	83,9
		240	1200	442	1768	122	366	8	16	0	0	3350	82,5

Ringkasan untuk dimensi Team Orientation

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	852	1015	83,9
2.	P2	850	1015	83,7
3.	P3	796	1015	78,4
4.	P4	852	1015	83,9
	Total	3350	4060	82,5

Hasil tanggapan responden untuk *agressiveness*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	60	300	117	468	22	66	4	8	0	0	842	83,0
2.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	66	330	97	388	35	105	5	10	0	0	833	82,1
3.	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	72	360	109	436	20	60	2	4	0	0	860	84,7
4.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	31	155	92	368	59	177	19	38	2	2	740	72,9
		229	1145	415	1660	136	408	30	60	2	2	3275	80,7

Ringkasan untuk dimensi Agressiveness

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	842	1015	83,0
2.	P2	833	1015	82,1
3.	P3	860	1015	84,7
4.	P4	740	1015	72,9
Total		3275	4060	80,7

Hasil tanggapan responden untuk *stability*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya merasa nyaman dengan kondisi RS yang ada saat ini	17	85	98	392	53	159	33	66	2	2	704	69,4
2.	Saya akan merekomendasikan RS ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	15	75	105	20	54	162	26	52	3	3	712	70,1
3.	RS ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	10	50	67	268	68	204	41	82	17	17	621	61,2
4.	RS ini melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin	24	120	34	136	65	195	52	50	28	28	583	57,4
Jumlah		66	330	304	1216	240	720	152	304	50	50	2620	64,5

Ringkasan untuk dimensi Stability

No.	Pertanyaan	N	N max (Total responden X 5)	Persentase
1.	P1	704	1015	69,4
2.	P2	712	1015	70,1
3.	P3	621	1015	61,2
4.	P4	583	1015	57,4
	Total	2620	4060	64,5

Hasil dari 7 dimensi budaya organisasi dan nilai rata-rata budaya organisasi

No.	Dimensi	N	Nmax	Persentase
1.	Team Orientation	3350	4060	82,4
2.	Outcome Orientation	3324	4060	81,9
3.	Aggresivity	3275	4060	80,7
4.	Innovation and Risk Taking	3194	4060	78,7
5.	People Orientation	3182	4060	78,4
6.	Attention to Detail	3164	4060	77,9
7.	Stability	2620	4060	64,5
	Budaya Organisasi	22109	28420	77,8

LEADER-MEMBER EXCHANGE

Hasil tanggapan responden untuk *professional respect*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya	18	90	103	412	77	231	5	10	0	0	743	73,2
2.	Saya mengagumi keahlian professional atasan saya	22	110	98	392	72	216	11	22	0	0	740	72,9
3.	Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan	36	180	119	476	41	123	7	14	0	0	793	78,1
		76	380	320	1280	190	570	23	46	0	0	2276	74,7

Ringkasan untuk dimensi Professional Respect

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	743	1015	73,2
2.	P2	740	1015	72,9
3.	P3	793	1015	78,1
	Total	2276	3045	74,7

Hasil tanggapan responden untuk *loyalty*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Atasan saya akan membela saya jika sekiranya ada yang 'menyerang' saya	44	220	81	324	62	186	15	30	1	1	761	75,0
2.	Atasan saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya	24	120	81	324	72	216	25	50	1	1	711	70,0
3.	Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur	31	155	91	364	72	216	7	14	2	2	751	74,0
		99	495	253	1012	206	618	47	94	4	4	2223	73,0

Ringkasan untuk dimensi Loyalty

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	761	1015	75,0

2.	P2	711	1015	70,0
3.	P3	751	1015	74,0
	Total	2223	3045	73,0

Hasil tanggapan responden untuk *affect*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Atasan saya punya banyak humor	29	145	103	412	55	165	14	28	2	2	752	74,1
2.	Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman	23	115	122	488	50	150	7	14	1	1	768	75,7
3.	Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	20	100	109	436	53	159	18	36	3	3	734	72,3
		72	360	334	1336	158	474	39	78	6	6	2254	74,0

Ringkasan untuk dimensi Affect

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	752	1015	74,1
2.	P2	768	1015	75,7
3.	P3	734	1015	72,3
	Total	2254	3045	74,0

Hasil tanggapan responden untuk *contribution*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya	15	75	73	292	90	270	25	50	0	0	687	67,7
2.	Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya	13	65	87	348	78	234	24	48	1	1	696	68,6
3.	Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya	7	35	87	348	73	219	35	70	1	1	673	66,3
		35	175	247	988	241	273	84	168	2	2	2056	67,5

Ringkasan untuk dimensi Contribution

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	687	1015	67,7
2.	P2	696	1015	78,6
3.	P3	673	1015	76,3

	Total	2056	3045	67,5
--	--------------	-------------	-------------	-------------

Hasil untuk 4 dimensi LMX dan nilai rata-rata LMX

No.	Dimensi	N	N max	Persentase
1.	Professional Respect	2276	3045	74,7
2.	Affect	2254	3045	74,0
3.	Loyalty	2223	3045	73,0
4.	Contribution	2056	3045	67,5
	LMX	8809	12180	72,3

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Hasil tanggapan responden untuk *altruism*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan	66	330	123	492	12	36	1	2	1	1	861	84,8
2.	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat?	36	180	142	568	19	57	5	10	1	1	816	80,4
3.	Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur	22	110	91	364	55	165	32	64	3	3	706	69,6
		124	620	356	1424	86	258	38	76	5	5	2383	78,3

Ringkasan untuk dimensi Altruism

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	861	1015	84,8
2.	P2	816	1015	80,4
3.	P3	706	1015	69,6
	Total	2383	3045	78,3

Hasil tanggapan responden untuk *conscientiousness*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%

1.	Saya merasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya	83	415	77	308	40	120	2	2	1	1	848	83,5
2.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab	77	385	75	300	48	144	3	6	0	0	835	82,3
3.	saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama	48	240	71	284	77	231	4	8	3	3	766	75,5
		208	1040	223	892	165	495	9	18	4	4	2449	80,4

Ringkasan untuk dimensi Conscientiousness

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)		Persentase
1.	P1	848	1015		83,5
2.	P2	835	1015		82,3
3.	P3	766	1015		75,5
	Total	2449	3045		80,4

Hasil tanggapan responden untuk *courtesy*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi RS	8	40	85	340	88	264	20	40	2	2	686	67,6
2.	saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya	8	40	100	400	57	171	32	64	6	6	681	67,1
3.	Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa	27	135	131	524	37	111	7	14	1	1	785	77,3

menyelesaikan tugasnya													
	43	215	316	1264	182	546	59	118	9	9	2152	70.7	

Ringkasan untuk dimensi Courtesy

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	686	1015	67,6
2.	P2	681	1015	67,1
3.	P3	785	1015	77,3
	Total	2152	3045	70,7

Hasil tanggapan responden untuk *sportsmanship*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam RS	34	170	105	420	59	177	5	10	0	0	777	76,6
2.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan RS	22	110	86	344	71	213	18	36	6	6	709	69,9
3.	Jika RS memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya. Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut	12	60	105	420	73	219	13	26	0	0	725	71,4
		68	340	296	1184	203	609	36	72	6	6	2211	72,6

Ringkasan untuk dimensi Sportmanship

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	777	1015	76,6
2.	P2	709	1015	69,9
3.	P3	725	1015	71,4
	Total	2211	3045	72,6

Hasil tanggapan responden untuk *civic virtue*

No.	Pertanyaan	5	N	4	N	3	N	2	N	1	N	Jumlah	
												N	%
1.	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan RS tempat Saya bekerja	22	110	94	376	72	216	13	26	2	2	730	71,9

2.	Saya tertarik untuk mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi RS	34	170	104	416	51	153	10	20	4	4	763	75,2
3.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk kemajuan RS kedepannya	38	190	111	444	45	135	7	14	2	2	785	77,3
		98	490	309	1236	168	504	30	60	8	8	2278	74,8

Ringkasan untuk dimensi Civic Virtue

No.	Pertanyaan	N	Nmax (Total RespondenX5)	Persentase
1.	P1	730	1015	71,9
2.	P2	763	1015	75,2
3.	P3	785	1015	77,3
	Total	2278	3045	74,8

Hasil dari 4 dimensi OCB dan nilai rata-rata OCB

No.	Dimensi	N	N max	Persentase
1.	Conscieniousness	2449	3045	80,4
2.	Altruism	2383	3045	78,3
3.	Civic Virtue	2278	3045	74,8
4.	Sportmanship	2211	3045	72,6
5.	Courtesy	2152	3045	70,7
	OCB	11473	15225	75,4

Lampiran 5. Data Primer

TABULASI IDENTITAS RESPONDEN

RESPONDEN	USIA			JENIS KELAMIN		LAMA KERJA		
	20-30 THN	30-40 THN	>40 THN	L	P	1-2 THN	2-4 THN	>5 THN
1			1		1			1
2			1		1			1
3			1		1			1
4		1			1			1
5			1		1			1
6	1				1			1
7		1			1		1	
8	1				1		1	
9		1			1			1
10	1				1		1	
11		1			1			1
12			1		1			1
13			1	1				1
14	1				1		1	
15		1			1			1
16		1			1			1
17	1				1		1	
18	1			1				1
19		1			1			1
20	1				1		1	
21	1			1				1
22		1			1			1
23	1				1		1	
24			1		1			1
25		1			1			1
26	1				1			1
27		1			1			1
28	1				1			1
29	1				1			1
30	1				1			1
31	1				1		1	
32	1				1			1
33	1				1	1		
34		1			1			1
35	1				1			1
36	1			1				1
37	1				1		1	
38		1			1			1
39		1			1			1
40			1		1			1
41		1			1			1
42			1		1			1
43			1		1			1
44	1				1			1
45		1			1		1	
46			1	1				1

47			1	1			1
48		1			1		1
49			1		1		1
50		1			1		1
51			1		1		1
52		1			1		1
53	1				1		1
54	1				1		1
55	1				1		1
56	1				1		1
57	1				1		1
58	1				1		1
59	1				1		1
60	1				1		1
61	1				1		1
62	1				1		1
63	1				1		1
64	1				1		1
65	1				1		1
66		1			1		1
67			1	1			1
68	1			1			1
69		1			1		1
70	1				1	1	
71	1				1		1
72		1			1		1
73		1			1		1
74			1		1		1
75	1				1	1	
76	1			1			1
77	1				1		1
78	1				1	1	
79		1			1		1
80		1			1		1
81		1			1		1
82	1				1		1
83		1			1	1	
84		1			1	1	
85			1		1		1
86	1				1	1	
87	1				1		1
88	1				1	1	
89	1			1		1	
90	1				1		1
91	1				1		1
92		1			1		1
93			1		1		1
94		1			1		1

95		1		1		1
96		1		1		1
97	1			1		1
98	1		1		1	
99	1			1		1
100		1		1		1
101		1		1		1
102		1		1		1
103		1		1		1
104	1			1	1	
105		1		1		1
106		1		1		1
107	1			1	1	
108		1		1		1
109	1			1	1	
110		1		1		1
111	1			1		1
112		1		1		1
113	1			1		1
114	1			1	1	
115		1		1		1
116			1	1		1
117		1		1		1
118	1			1		1
119		1		1		1
120		1		1		1
121	1		1			1
122	1			1	1	
123		1		1		1
124		1		1		1
125	1			1	1	
126	1			1	1	
127	1		1		1	
128		1	1		1	
129		1	1		1	
130	1			1	1	
131			1	1		1
132		1		1		1
133	1			1	1	
134		1		1		1
135	1			1		1
136		1		1		1
137		1		1		1
138	1			1		1
139		1		1	1	
140	1			1		1
141		1		1	1	
142		1		1		1

143		1		1		1
144		1		1		1
145		1		1		1
146	1			1		1
147	1		1		1	
148		1	1			1
149	1			1		1
150		1		1		1
151		1		1		1
152		1		1		1
153	1			1	1	
154	1			1		1
155	1			1	1	
156	1			1	1	
157	1		1		1	
158	1			1		1
159	1			1		1
160			1	1		1
161			1	1		1
162	1			1		1
163	1		1		1	
164	1		1		1	
165	1		1			1
166		1		1		1
167		1		1		1
168	1			1		1
169		1		1		1
170		1		1	1	
171	1			1	1	
172		1		1		1
173		1		1		1
174		1		1		1
175	1			1		1
176	1			1	1	
177		1		1	1	
178	1		1		1	
179	1			1	1	
180	1		1			1
181	1			1	1	
182		1		1		1
183			1	1		1
184		1		1		1
185		1	1		1	
186		1		1		1
187		1	1			1
188		1		1		1
189		1		1		1
190		1		1		1

191		1		1				1
192	1			1				1
193	1			1				1
194		1			1			1
195			1		1			1
196		1			1		1	
197	1			1			1	
198	1				1	1		
199	1			1			1	
200		1		1				1
201	1				1			1
202	1				1	1		
203	1			1			1	
JUMLAH	97	82	24	32	171	9	46	148

PERAWAT BAGIAN		STATUS KEPEGAWAIAN	
RAWAT JALAN	RAWAT INAP	PNS	NON PNS
1		1	
1		1	
1		1	
1		1	
1		1	
1			1
1			1
1			1
1			1
1			1
1		1	
1		1	
	1		1
1			1
	1	1	
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1	1	
	1		1
	1	1	
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1	1	
	1		1
1		1	
1			1
1		1	
1		1	
1			1
1		1	

	1	1	
	1	1	
	1		1
	1		1
	1		1
	1	1	
	1		1
	1		1
	1		1
	1		1
	1	1	
	1		1
	1		1
	1		1
36	167	76	127

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	BUDAYA ORGANISASI																											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	1	3	3	4	3	2	2	4	4	4	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	1
2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3
4	3	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	1	5	4	3	1	3	5	4	2	5	4	5	4	1	3	1	1
5	3	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
6	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3
7	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	1	1
14	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2
16	3	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	3	2	2	2	2
17	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2
18	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2
20	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3
22	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	2	2
24	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2
25	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5
26	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5

27	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
29	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
30	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
33	3	2	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5		
34	3	2	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5		
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3		
38	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	2	1	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2		
40	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	
42	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2		
43	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2		
44	3	3	5	5	5	1	3	1	3	5	5	4	5	5	3	1	3	5	3	3	5	5	4	1	5	5	1	1		
45	4	4	5	4	2	2	2	1	4	4	3	2	5	4	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2		
46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3		
47	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3		
48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3		
49	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3		
50	4	4	2	2	5	4	3	3	5	5	5	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3		
51	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3		
52	4	4	2	2	5	4	3	3	5	5	5	1	4	4	3	2	3	4	2	2	5	4	4	4	3	3	2	3		
53	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	2		
54	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3		
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3		
56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3		
57	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3		
58	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3		

59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
60	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	5	5	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
69	3	4	4	5	4	3	4	2	2	3	4	2	5	5	3	2	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	2
70	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
71	3	5	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	1
72	3	5	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	1
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3
74	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3
75	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2
76	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
77	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2
78	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2
79	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
80	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
81	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
82	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	2
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	2
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	2
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	2

91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	
93	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	
95	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
96	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
100	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2
104	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
105	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	2	
106	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1
107	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
108	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
109	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
110	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	1
111	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
113	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2
114	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	1
115	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	2	1	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
117	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	
118	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
120	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	
121	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	
122	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	

123	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	
124	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
125	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
127	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2
128	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
130	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	
132	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3
133	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	
134	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
135	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
136	2	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	
137	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	
138	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	
139	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
140	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	
141	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
142	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
143	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
144	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
145	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
146	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
147	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	1	5	5	5	2	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	2	1	
148	3	4	4	3	2	3	1	1	4	4	4	2	4	3	3	2	4	5	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	
149	4	5	4	4	2	2	3	4	4	5	4	2	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	
150	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	5
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5
153	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	2	4	4	3	2	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	2	2	
154	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	5	4	4	4	4	

155	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
156	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
160	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
161	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
163	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
164	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	
165	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	
167	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
168	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2
169	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
173	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	
174	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
175	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	
176	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
177	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	
179	4	4	3	4	5	4	2	2	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2
180	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	
181	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	
182	4	5	2	2	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	
183	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	2	3	2	3	5	
184	3	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	
185	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1	
186	3	3	2	2	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	

187	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5
188	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5
189	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5
190	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5
191	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
196	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
198	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
200	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
202	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
203	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	1
TOTAL	747	816	810	821	831	791	743	799	848	864	831	781	892	871	804	615	852	850	796	852	842	833	860	740	704	712	621	583

RESPONDEN	LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3
9	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	4
10	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3
11	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3
12	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	2
13	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3
20	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4
22	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
25	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
26	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
28	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
32	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
33	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
34	4	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
38	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
39	4	2	2	4	4	4	2	3	5	2	4	2
40	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4
41	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4
42	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	3
43	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2
44	4	5	3	5	5	2	5	5	5	3	4	2
45	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3
46	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2

194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
196	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
198	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
TOTAL	743	740	793	761	711	751	752	768	734	687	696	673

RESPONDEN	ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	1	3	4	3	4
2	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	3	2	2	3	4
5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
6	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
7	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
13	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	5
14	4	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1
15	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
16	5	4	3	5	5	5	2	2	3	2	2	4	2	3	3
17	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4
20	4	2	3	5	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	5	2	1	2	4	3	4	2	1	3
23	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	2
26	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3
27	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
28	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	2	3	3	4
29	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4
31	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
33	4	5	4	4	3	3	2	1	3	4	1	2	2	1	1
34	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2
35	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
37	4	1	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4
38	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
39	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
41	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4
42	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
44	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3
45	4	4	3	5	4	4	2	1	4	4	1	3	3	2	2
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5

96	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4
97	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
98	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
99	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3
101	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
102	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
103	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
104	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5
106	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
107	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4
111	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
112	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4
115	4	3	2	1	2	4	3	2	4	5	3	4	2	1	3
116	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4
117	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
118	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
119	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4
120	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	5	4	5	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
126	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4
127	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
131	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
135	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
136	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
137	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
138	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
139	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
140	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
141	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
142	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
143	4	4	3	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4
144	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5

145	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
147	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	2	4
148	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2
149	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3
150	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
151	5	4	2	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
153	5	5	4	3	4	4	2	1	1	3	4	4	4	3	4
154	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
155	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
156	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
159	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
160	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
164	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
165	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
166	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	5
167	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
168	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3
169	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
170	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
171	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3
172	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
173	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
174	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
175	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2
177	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
178	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
179	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4
180	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	4	4
181	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4
182	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
183	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
184	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4
185	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
186	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
187	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
188	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
189	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
192	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
193	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5

194	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
195	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
196	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
197	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
198	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
199	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
200	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5
201	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
202	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
203	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5
TOTAL	861	816	706	848	835	766	686	681	785	777	709	725	730	763	785

TABULASI JAWABAN RESPONDEN BUDAYA ORGANISASI

PERTANYAAN	SKOR PENILAIAN					TOTAL
	5	4	3	2	1	
P1	20	104	74	4	1	203
P2	35	142	22	3	1	203
P3	43	125	27	6	2	203
P4	44	134	15	10	0	203
P5	50	129	17	7	0	203
P6	33	134	22	10	4	203
P7	29	101	49	23	1	203
P8	37	129	27	7	3	203
P9	61	120	19	3	0	203
P10	71	114	17	1	0	203
P11	41	145	12	5	0	203
P12	71	68	32	26	6	203
P13	93	99	9	2	0	203
P14	78	107	17	1	0	203
P15	38	122	40	3	0	203
P16	11	75	51	41	25	203
P17	61	121	21	0	0	203
P18	65	112	25	1	0	203
P19	36	118	46	3	0	203
P20	78	91	30	4	0	203
P21	60	117	22	4	0	203
P22	66	97	35	5	0	203
P23	72	109	20	2	0	203
P24	31	92	59	19	2	203
P25	17	98	53	33	2	203
P26	15	105	54	26	3	203
P27	10	67	68	41	17	203
P28	24	34	65	52	28	203


TABULASI JAWABAN RESPONDEN LEADER MEMBER EXCHANGE

PERTANYAAN	SKOR PENILAIAN					TOTAL
	5	4	3	2	1	
P1	18	103	77	5	0	203
P2	22	98	72	11	0	203
P3	36	119	41	7	0	203
P4	44	81	62	15	1	203
P5	24	81	72	25	1	203
P6	31	91	72	7	2	203
P7	29	103	55	14	2	203
P8	23	122	50	7	1	203
P9	20	109	53	18	3	203
P10	15	73	90	25	0	203
P11	13	87	78	24	1	203

TABULASI JAWABAN RESPONDEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

PERTANYAAN	SKOR PENILAIAN					TOTAL
	5	4	3	2	1	
P1	66	123	12	1	1	203
P2	36	142	19	5	1	203
P3	22	91	55	32	3	203
P4	83	77	40	2	1	203
P5	77	75	48	3	0	203
P6	48	71	77	4	3	203
P7	8	85	88	20	2	203
P8	8	100	57	32	6	203
P9	27	131	37	7	1	203
P10	34	105	59	5	0	203
P11	22	86	71	18	6	203
P12	12	105	73	13	0	203
P13	22	94	72	13	2	203
P14	34	104	51	10	4	203
P15	38	111	45	7	2	203

Lampiran 6. Surat Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAHAN KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA
KERJA KABUPATEN BARRU
 Jl. Sultan Hasanuddin No. 42 Telepon (0427) 21662, Fax (0427) 21410 Kode Pos 90711

Barru, 31 Oktober 2019

Nomor : 432/18/BR/X/2019/DPMPPTSPTK
 Lampiran : -
 Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Kepada
 Yth. Direktur RSUD Kab. Barru
 di-
 Tempat

Berdasarkan Surat dari Dinas Penanaman Modal, PTSP Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 24742/S.01/PTSP/2019 tanggal 18 Oktober 2019 perihal tersebut di atas, maka Mahasiswa (i) / Peneliti / Dosen / Pegawai di bawah ini :

Nama : AMIRUDDIN
Nomor Pokok : K 012171147
Program Study : Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
Alamat : Komp Perumahan RSUD Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal 31 Oktober 2019 s/d 29 Nopember 2019, dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :


“PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) PADA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN BARRU”

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara(i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.
 Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

a.n. Kepala Dinas,
 Kabid. Penyelenggaraan Pelayanan
 Perizinan



FATMAWATI LEBU, SE
 Pangkat : Pembina, IV/a
 NIP. 19720910 199803 2 008

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bupati Barru (Sebagai Laporan);
2. Kepala Bappeda Kab. Barru;
3. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Barru;
4. Dekan Fak Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Peninggal.

Lampiran 7. Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BARRU**

Jl. Lasawedi No. Cippo Kec. Barru Kab. Barru 90711 Telp. (0427) 21221

Nomor : 012/RSUD-BR/SKTP/XI/2020
Lamp. : -
Perihal : **Telah Melakukan Penelitian**

Kepada YTH
KETUA PROG. S2 KESMAS
di-
MAKASSAR

Berdasarkan Surat Pemerintah Kabupaten Barru Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga kerja Nomor : 432/IP/DPMPTSPK/X/2020 Tanggal 31 Oktober 2020 bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

NAMA : **AMIRUDDIN**
NO. POKOK : K 012171147
INSTANSI : UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR
ALAMAT : KOMP. PERUMAHAN RSUD BARRU

Benar telah melakukan Penelitian yang berjudul **"PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) PADA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN BARRU"** dalam rangka Penyusunan karya tulis Ilmiah (KTI)/ Skripsi/ **Tesis**.

Barru, 30 JULI 2020

Direktur RSUD Barru


dr. Hj.A. Nikmawati, DEA, Sp.PK, M. Kes
NIP. 19670924 199803 2 003

Lampiran 8. Dokumentasi





Lampiran 9. Biodata

Data Pribadi

Nama : Amiruddin

Tempat, tanggal lahir : Pangkep, 6 Agustus 1971

Jenis Kelamin : Laki-laki

Fakultas/ Jurusan : Fakultas Kesehatan Masyarakat / Administrasi Rumah Sakit

NIM : K012171147

Bidang Keahlian : dokter spesialis Obstetri dan Ginekologi

Alamat Kantor : RSUD Kabupaten Barru

Alamat Rumah : Perum IDI Blok B No.8 Jl.Bonto Tangnga Pao Pao Gowa

A. Riwayat Pendidikan

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	SD	SDN Bara-baraya II	Kota Makassar	1984
2	SMP	SMPN 10	Kota Makassar	1986
3	SMA	SMAN 2	Kota Makassar	1989
4	S1 Kedokteran	Universitas Hasanuddin	Kota Makassar	1994
5	Profesi Dokter	Universitas Hasanuddin	Kota Makassar	1996
6	Spesialis Obgin	Universitas Hasanuddin	Kota Makassar	2004
7	Konsultan ObSos	Universitas Gadjah Mada	Kota Yogyakarta	2017

B. Riwayat Pelatihan/Diklat

NO	PELATIHAN	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN LULUS
1	Pelatihan Clinical Training Skills (CTS)	HOGSI	Surabaya	2016
2.	Pelatihan SLLO	HOGSI	Jakarta	2017
3.	Pelatihan Advanced Training Skills (ATS)	JNPK-KR	Makassar	2017
4.	Pelatihan Kesehatan Reproduksi Komprehensif	PKBI	Makassar	2018

C. Riwayat Pekerjaan

NO	INSTANSI	TEMPAT	KEDUDUKAN	PERIODE
1	Puskesmas Pamandati Kec.Lainea	Kabupaten Kendari	Kepala Puskesmas	1997-1999
2.	Puskesmas Kec.Pondidaha	Kabupaten Kendari	Kepala Puskesmas	1999-2000
3.	RSUD Nunukan	Kabupaten Nunukan	Dokter spesialis Obgin	2005-2010
4.	RSUD Konawe Selatan	Kabupaten Konawe Selatan	Dokter spesialis Obgin	2010-2012
5.	RSUD Batara Guru	Kabupaten Luwu	Dokter spesialis Obgin	2012-2014
6.	RSUD Barru	Kabupaten Barru	Dokter spesialis Obgin	2014-sekarang

D. Pengalaman Penelitian

NO	JUDUL PENELITIAN	KEDUDUKAN DLM PENELITIAN
1	Pengukuran kadar Alpha Feto Protein (AFP) pada ibu hamil sebagai prediktor kejadian Preeklamsia	Peneliti Utama (2004)
2.	Kepatuhan Tim Bedah dalam Penerapan <i>Surgery Safety Checklist</i> (SSC) pada Pasien Seksio Sesarea di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barru dan Hubungannya dengan Infeksi Luka Operasi dan Lama Rawat Inap	Peneliti Utama (2017)

