

5.3 DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). *Self Efficacy as Predictor of Organizational Commitment among Revenue Personnel*. 3(67).
- Al-Aameri, A. S. (2000). *Job satisfaction and organizational commitment for nurses*.
- Albuquerque, I. F., Cunha, R. C., Martins, L. D., & Sá, A. B. (2014). *Primary health care services: Workplace spirituality and organizational performance*. *Journal of Organizational Change Management*, 27(1), 59–82.
- Almutairi, D. O. (2015). *The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance*. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18
- Azis Rahmat Ma'ruti, & Choirul Anam. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
- Chiu, Huang, Cheng, & S. (2015). Understanding online community citizenship behaviors through social support and social identity. *International Journal of Information Management*, 35(4), 504–519.
- Christian, I. A., & Margaretha, M. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Satria Mandiri Semesta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(4), 824–832.
- Dandona, A. (2013). *Spirituality at Workplace*.

- Davies, A. (2010). *The Role Of Leader-Member Exchange And Structural The Role Of Leader-Member Exchange And Structural Empowerment Empowerment*.
- Debra J. Dean. (2017). *Religion and Spirituality in the Workplace: A Quantitative Evaluation of Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
- Entesarfoumany, G. H., & Danshdost, M. (2014). *The Relationship of Spiritual Intelligence with Mental Health and Organizational Commitment among Nurses in Mashhad Hospitals*. In *J. Educ. Manage. Stud* (Vol. 4, Issue 1).
- Flippo, Edwin B, 1994, "Manajemen Personalia," Edisi Keenam, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hairunisa, I., & Dirdjo, M. M. (n.d.). *Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda* (Vol. 1, Issue 3).
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Leader-Member Exchange (Lmx) Dan Percieved Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6, 1–13.
- Heriyadi. (2010). THE IMPACT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON THE ORGANIZATION. *Kmpns, kartolo*, 25–36.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 126–140.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Jamala Indyra, A., Bahry Noor, N., Sidin, I., & Rivai, F. (2021). *The Effect of Workplace Spirituality and Leader Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Nurses in Haji Hospitals*.

- 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), 69–85.
- Kamila, R., Arwiyah,) M Yahya, S1, P., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Bisnis, D. (2016). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Semen Kabupaten Kediri) *The Effect of Leader Member Exchange (Lmx) On Performance of Employees Through Organizational Commitments Study on Semen District Staff In Kediri Regency*.
- Kartika, D., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal). In *Diponegoro Journal of Management* (Vol. 5, Issue 2).
- Khusnah, H., & Pd, S. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Maret: Vol. XVII* (Issue 1).
- Kónya, V., Grubić-Nešić, L., & Matic, D. (2015). The Influence of Leader-Member Communication on Organizational Commitment in a Central European Hospital. In *Acta Polytechnica Hungarica* (Vol. 12, Issue 3).
- Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo., & Cole, N. D. (Nina D. (2007). *Fundamentals of organizational behaviour: key concepts, skills, and best practices*. McGraw-Hill Ryerson.
- Mathis and Jackson 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta PT. Haji Masagung
- Meyer, & Allen. (2007). *7 Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*.

- Rego, Armenio and Cunha, Miguel Pina E. 2008. *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. Journal of Organizational Change Management. (Online), Vol. 21, No. 1, pp. 53-75,*
- Ristaniar, Estuning dan Kristiana Haryanti. 2010. Komitmen Organisasi Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Kualitas Hubungan Atasan – Bawahan (Q–LMX). *Jurnal Psikodimensia. Semarang: Fakultas psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Vol.9 No. 1 (52 – 62) (tidak diterbitkan)*
- Sadegh Hassanzadeh Pasikhani, M., Saberi Kuchesfahani, T., & Professor, A. (2018). *The impact of workplace spirituality on organizational citizenship behavior (OCB) with the mediating role of organizational commitment in nurses of Rasht Hospitals, Iran.*
- Schuler, R. S. 1992. Strategic Human Resource Management Linking People with the Needs of Business. *Organizational Dynamics* 21: 18-32.
- Singh Munda, S. (2020). *Workplace Spirituality: Rekindling the Humanitarian Climate to Improve Organizational Outcomes.*
- Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). *Context Matters the Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurses' Organizational Commitment. In JONA (Vol. 39, Issue 5).*
- Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., & Wilk, P. (2009b). *Context Matters the Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurses' Organizational Commitment. In JONA (Vol. 39, Issue 5).*
- Sugeng Budiono, Noermijati, & Arief Alamsyah. (n.d.). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover/Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang.*
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.
- Trincherro, E., Borgonovi, E., & Farr-Wharton, B. (2014). *Leader–member exchange, affective commitment, engagement, wellbeing, and intention*

to leave: public versus private sector Italian nurses. Public Money and Management, 34(6), 381–388.

UTAMI, N. M. S., SAPTA, I. K. S., VERAWATI, Y., & ASTAKONI, I. M. P. (2021). *Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(1), 507–517.*

Wei, C. W., Wu, Y. C., Lee, S. Y., & Tung, H. H. (2020). *Workplace spirituality in nursing: A systematic review. In Aging Medicine and Healthcare (Vol. 11, Issue 3, pp. 74–81). Full Universe Integrated Marketing Limited.*

LAMPIRAN

6.1 Lampiran 1 Kuesioner

INFORMED CONSENT

(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)

Salam Sejahtera buat kita semua,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara”

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Toraja Utara, Mei 2022

Peneliti

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan :
 - a. D3
 - b. S1
 - c. S2
 - d. Lainnya,
5. Masa Kerja :
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1 – 5 Tahun
 - c. 6 – 10 Tahun
 - d. > 10 Tahun
6. Status Kepegawaian :
 - a. Magang
 - b. Kontrak/ Honorer
 - c. Pegawai Tetap

B. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang Anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja
3. Petunjuk di bawah ini untuk daftar pernyataan Kinerja Perawat

<i>Checklist</i> STS , bila sangat tidak setuju	Pernyataan tersebut sangat tidak setuju pada indikator tersebut (bernilai 1)
<i>Checklist</i> TS , bila tidak	Pernyataan tersebut tidak setuju pada

setuju	indikator tersebut (bernilai 2)
<i>Checklist S</i> , bila setuju	Pernyataan tersebut setuju pada indikator tersebut (bernilai 3)
<i>Checklist SS</i> , bila sangat setuju	Pernyataan tersebut sangat setuju pada indikator tersebut (bernilai 4)

A. *Workplace Spirituality*

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<i>Meaningful of Work</i>					
1.1	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini				
1.2	Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini				
1.3	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang menurut saya penting dalam kehidupan saya				
1.4	Saya tidak sabar karena bersemangat ketika akan pergi bekerja				
1.5	Bagi saya pekerjaan memberikan manfaat sosial				
1.6	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna				
<i>Sense of Community</i>					
2.1	Di tempat saya bekerja, ketika mau bekerja sama dengan orang lain, hal tersebut sangat dihargai				
2.2	Saya merasa sebagai bagian dari Rumah Sakit				
2.3	Saya percaya bahwa setiap orang harus saling mendukung				

2.4	Di Rumah Sakit, saya merasa bebas mengemukakan pendapat saya				
2.5	Para pegawai saling terhubung karena memiliki tujuan yang sama				
2.6	Saya percaya, para pegawai di tempat saya bekerja memiliki kepedulian satu sama lain				
2.7	Di Rumah Sakit tempat saya bekerja, saya merasa berada dalam keluarga besar				
<i>Alignment with Organizational Values</i>					
3.1	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di Rumah Sakit				
3.2	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap mereka yang kurang mampu				
3.3	Rumah Sakit tempat saya bekerja, peduli terhadap para pegawainya				
3.4	Rumah Sakit tempat saya bekerja memiliki hati nurani				
3.5	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit				
3.6	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap keamanan para pegawainya				
3.7	Saya merasa terkait dengan misi Rumah Sakit				
3.8	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap semangat para pegawainya				

B. Leader Member Exchange (LMX)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
Affect					
1.1	Saya sangat mengagumi kepribadian kepala ruangan				
1.2	kepala ruangan adalah seseorang yang baik, dia memperlakukan saya seperti teman				
1.3	kepala ruangan adalah orang yang menyenangkan				
Loyalty					
2.1	Saat terjadi masalah, saya akan memberi tahu mengenai keterlibatan saya dalam masalah tersebut kepada kepala ruangan				
2.2	kepala ruangan membela saya ketika mengetahui ada pihak yang ingin menjatuhkan saya				
2.3	kepala ruangan akan membantu mencari jalan keluar ketika saya tidak sengaja terlibat kesalahan kecil				
Contribution					
3.1	Saya bersedia membantu ketika diminta mengerjakan pekerjaan non formal oleh kepala ruangan				
3.2	Saya menyetujui permintaan kepala ruangan jika meminta untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih keras dari biasanya				
3.3	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi				
Professional Respect					
4.1	Saya menghormati pengetahuan yang dimiliki kepala ruangan mengenai tupoksinya				
4.2	Saya menghargai kompetensi yang dimiliki oleh kepala ruangan				
4.3	Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional kepala ruangan				

C. Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<i>Affective Commitment</i>					
1.1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini				
1.2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini				
1.3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri				
1.4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini				
1.5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini				
1.6	Saya merasa terikat secara emosional dengan Rumah sakit ini				
1.7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya				
1.8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya				
<i>Continuance Commitment</i>					
2.1	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain				
2.2	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya				
2.3	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang				
2.4	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya				
2.5	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini				

2.6	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini				
Normative Commitment					
3.1	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakitlain merupakan hal yang kurang baik				
3.2	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya				
3.3	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja				
3.4	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah saki				
3.5	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka				
3.6	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya				

6.2 Lampiran 2 Output SPSS

1. Univariat

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	2	2.0	2.0	2.0
	20-35 tahun	66	64.7	64.7	66.7
	36-45 tahun	26	25.5	25.5	92.2
	>45 tahun	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	8	7.8	7.8	7.8
	Perempuan	94	92.2	92.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	52	51.0	51.0	51.0
	S1	46	45.1	45.1	96.1
	Lainnya	4	3.9	3.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	16	15.7	15.7	15.7
	1-5 tahun	10	9.8	9.8	25.5
	6-10 tahun	34	33.3	33.3	58.8
	>10 tahun	42	41.2	41.2	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Status_Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magang	16	15.7	15.7	15.7
	Kontrak/honororer	48	47.1	47.1	62.7
	Pegawai Tetap	38	37.3	37.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

workplace spirituality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	45	44.1	44.1	44.1
	Kurang Baik	57	55.9	55.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Leader Member Exchange

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	49	48.0	48.0	48.0
	Kurang Baik	53	52.0	52.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	47	46.1	46.1	46.1
	Buruk	55	53.9	53.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Meaningful of work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	46	45.1	45.1	45.1
	Kurang Baik	56	54.9	54.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense of community

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	57	55.9	55.9	55.9
	Kurang Baik	45	44.1	44.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Alignment with organizational value

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	37	36.3	36.3	36.3
	Kurang Baik	65	63.7	63.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	68	66.7	66.7	66.7
	Kurang Baik	34	33.3	33.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

loyalty

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	50	49.0	49.0	49.0
	Kurang Baik	52	51.0	51.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

contribution

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	55	53.9	53.9	53.9
	Kurang Baik	47	46.1	46.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

professional respect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	49	48.0	48.0	48.0
	Kurang Baik	53	52.0	52.0	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

meaningful_work1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	29.4	29.4	29.4
	Tidak Setuju	8	7.8	7.8	37.3
	Setuju	51	50.0	50.0	87.3
	Sangat Setuju	13	12.7	12.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

meaningful_work2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	44	43.1	43.1	43.1
	Tidak Setuju	10	9.8	9.8	52.9
	Setuju	38	37.3	37.3	90.2
	Sangat Setuju	10	9.8	9.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

meaningful_work3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	83	81.4	81.4	83.3
	Sangat Setuju	17	16.7	16.7	100.0

Total	102	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

meaningful_work4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	46	45.1	45.1	45.1
	Tidak Setuju	10	9.8	9.8	54.9
	Setuju	40	39.2	39.2	94.1
	Sangat Setuju	6	5.9	5.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

meaningful_work5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.9	3.9	3.9
	Setuju	39	38.2	38.2	42.2
	Sangat Setuju	59	57.8	57.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

meaningful_work6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	8.8	8.8	8.8
	Setuju	49	48.0	48.0	56.9
	Sangat Setuju	44	43.1	43.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	35	34.3	34.3	34.3
	Setuju	59	57.8	57.8	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.9	3.9	3.9
	Setuju	78	76.5	76.5	80.4
	Sangat Setuju	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	7.8	7.8	7.8
	Setuju	34	33.3	33.3	41.2
	Sangat Setuju	60	58.8	58.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	35	34.3	34.3	34.3
	Tidak Setuju	7	6.9	6.9	41.2
	Setuju	56	54.9	54.9	96.1
	Sangat Setuju	4	3.9	3.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	42	41.2	41.2	41.2
	Tidak Setuju	8	7.8	7.8	49.0
	Setuju	43	42.2	42.2	91.2
	Sangat Setuju	9	8.8	8.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	8.8	8.8	8.8
	Setuju	85	83.3	83.3	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

sense_community7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Setuju	53	52.0	52.0	54.9
	Sangat Setuju	46	45.1	45.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	7	6.9	6.9	8.8
	Setuju	86	84.3	84.3	93.1
	Sangat Setuju	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	35.3	35.3	35.3
	Tidak Setuju	12	11.8	11.8	47.1
	Setuju	42	41.2	41.2	88.2
	Sangat Setuju	12	11.8	11.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	35.3	35.3	35.3
	Tidak Setuju	11	10.8	10.8	46.1
	Setuju	46	45.1	45.1	91.2
	Sangat Setuju	9	8.8	8.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	35	34.3	34.3	34.3
	Tidak Setuju	18	17.6	17.6	52.0
	Setuju	38	37.3	37.3	89.2
	Sangat Setuju	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	10.8	10.8	10.8
	Setuju	80	78.4	78.4	89.2
	Sangat Setuju	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	33	32.4	32.4	32.4
	Tidak Setuju	11	10.8	10.8	43.1
	Setuju	52	51.0	51.0	94.1
	Sangat Setuju	6	5.9	5.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	15.7	15.7	15.7
	Setuju	78	76.5	76.5	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

alignment8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	33	32.4	32.4	32.4
	Tidak Setuju	13	12.7	12.7	45.1
	Setuju	41	40.2	40.2	85.3
	Sangat Setuju	15	14.7	14.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affect1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	29	28.4	28.4	28.4
	Setuju	51	50.0	50.0	78.4
	Sangat Setuju	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affect2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	20	19.6	19.6	20.6
	Setuju	53	52.0	52.0	72.5
	Sangat Setuju	28	27.5	27.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affect3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	11.8	11.8	11.8
	Setuju	57	55.9	55.9	67.6
	Sangat Setuju	33	32.4	32.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

loyalty1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	49	48.0	48.0	48.0
	Setuju	33	32.4	32.4	80.4
	Sangat Setuju	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

loyalty2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	40	39.2	39.2	42.2
	Setuju	41	40.2	40.2	82.4
	Sangat Setuju	18	17.6	17.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

loyalty3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	42	41.2	41.2	43.1
	Setuju	33	32.4	32.4	75.5
	Sangat Setuju	25	24.5	24.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

contribution1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	36	35.3	35.3	35.3
	Setuju	51	50.0	50.0	85.3
	Sangat Setuju	15	14.7	14.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

contribution2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	32	31.4	31.4	32.4
	Setuju	58	56.9	56.9	89.2
	Sangat Setuju	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

contribution3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	13.7	13.7	13.7
	Tidak Setuju	26	25.5	25.5	39.2
	Setuju	48	47.1	47.1	86.3
	Sangat Setuju	14	13.7	13.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

profesional_respect1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	35	34.3	34.3	34.3
	Setuju	41	40.2	40.2	74.5
	Sangat Setuju	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

profesional_respect2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	34	33.3	33.3	33.3
	Setuju	39	38.2	38.2	71.6
	Sangat Setuju	29	28.4	28.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

profesional_respect3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	49	48.0	48.0	48.0
	Setuju	23	22.5	22.5	70.6
	Sangat Setuju	30	29.4	29.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.9	4.9	4.9
	Setuju	81	79.4	79.4	84.3
	Sangat Setuju	16	15.7	15.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	10.8	10.8	10.8
	Setuju	78	76.5	76.5	87.3
	Sangat Setuju	13	12.7	12.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	15	14.7	14.7	25.5
	Setuju	68	66.7	66.7	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	28.4
	Setuju	65	63.7	63.7	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	38	37.3	37.3	37.3
	Setuju	48	47.1	47.1	84.3
	Sangat Setuju	16	15.7	15.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	49	48.0	48.0	48.0
	Setuju	45	44.1	44.1	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	58	56.9	56.9	56.9
	Setuju	36	35.3	35.3	92.2
	Sangat Setuju	8	7.8	7.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

affective_commitment8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	41	40.2	40.2	40.2
	Tidak Setuju	15	14.7	14.7	54.9
	Setuju	36	35.3	35.3	90.2
	Sangat Setuju	10	9.8	9.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	52	51.0	51.0	51.0
	Setuju	40	39.2	39.2	90.2
	Sangat Setuju	10	9.8	9.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	35.3	35.3	35.3
	Tidak Setuju	22	21.6	21.6	56.9
	Setuju	34	33.3	33.3	90.2
	Sangat Setuju	10	9.8	9.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	28.4	28.4	28.4
	Tidak Setuju	24	23.5	23.5	52.0
	Setuju	34	33.3	33.3	85.3
	Sangat Setuju	15	14.7	14.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	10.8	10.8	10.8
	Setuju	78	76.5	76.5	87.3
	Sangat Setuju	13	12.7	12.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	56	54.9	54.9	54.9
	Setuju	33	32.4	32.4	87.3
	Sangat Setuju	13	12.7	12.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

continuance_commitment6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	28.4	28.4	28.4
	Tidak Setuju	25	24.5	24.5	52.9
	Setuju	36	35.3	35.3	88.2
	Sangat Setuju	12	11.8	11.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	8.8	8.8	9.8
	Setuju	85	83.3	83.3	93.1
	Sangat Setuju	7	6.9	6.9	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	52	51.0	51.0	52.0
	Setuju	35	34.3	34.3	86.3
	Sangat Setuju	14	13.7	13.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.9	5.9	5.9
	Setuju	74	72.5	72.5	78.4
	Sangat Setuju	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	6.9	6.9	6.9
	Setuju	80	78.4	78.4	85.3
	Sangat Setuju	15	14.7	14.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.9	4.9	4.9
	Setuju	86	84.3	84.3	89.2
	Sangat Setuju	11	10.8	10.8	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

normative_commitment6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	11.8	11.8	11.8
	Setuju	68	66.7	66.7	78.4
	Sangat Setuju	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Jawaban Responden Variabel berdasarkan *Workplace Spirituality*
Dimensi *Meaningful of Work*, *Sense of Community* dan *Alignment with
Organizational Value***

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
<i>Meaningful of Work</i>									
1.1	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	13	12.7	51	50.0	8	7.8	30	29.4
1.2	Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini	10	9.8	38	37.3	10	9.8	44	43.1
1.3	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang menurut saya penting dalam kehidupan saya	17	16.7	83	81.4	2	2.0	0	0.0
1.4	Saya tidak sabar karena bersemangat ketika akan pergi bekerja	6	5.9	40	39.2	10	9.8	46	45.1
1.5	Bagi saya pekerjaan memberikan manfaat sosial	59	57.8	39	38.2	4	3.9	0	0.0
1.6	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna	44	43.1	49	48.0	9	8.8	0	0.0
<i>Sense of Community</i>									
2.1	Di tempat saya bekerja, ketika mau bekerja sama dengan orang lain, hal tersebut sangat dihargai	8	7.8	59	57.8	35	34.3	0	0.0
2.2	Saya merasa sebagai bagian dari Rumah Sakit	20	19.6	78	76.5	4	3.9	0	0.0
2.3	Saya percaya bahwa setiap	60	58.8	34	33.3	8	7.8	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	orang harus saling mendukung								
2.4	Di Rumah Sakit, saya merasa bebas mengemukakan pendapat saya	4	3.9	56	54.9	7	6.9	35	34.3
2.5	Para pegawai saling terhubung karena memiliki tujuan yang sama	9	8.8	43	42.2	8	7.8	42	41.2
2.6	Saya percaya, para pegawai di tempat saya bekerja memiliki kepedulian satu sama lain	8	7.8	85	83.3	9	8.8	0	0.0
2.7	Di Rumah Sakit tempat saya bekerja, saya merasa berada dalam keluarga besar	46	45.1	53	52.0	3	2.9	0	0.0
<i>Alignment with Organizational Values</i>									
3.1	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di Rumah Sakit	7	6.9	86	84.3	7	6.9	2	2.0
3.2	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap mereka yang kurang mampu	12	11.8	42	41.2	12	11.8	36	35.3
3.3	Rumah Sakit tempat saya bekerja, peduli terhadap	9	8.8	46	45.1	11	10.8	36	35.3

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	para pegawainya								
3.4	Rumah Sakit tempat saya bekerja memiliki hati nurani	11	10.8	38	37.3	18	17.6	35	34.3
3.5	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit	11	10.8	80	78.4	11	10.8	0	0.0
3.6	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap keamanan para pegawainya	6	5.9	52	51.0	11	10.8	33	32.4
3.7	Saya merasa terkait dengan misi Rumah Sakit	8	7.8	78	76.5	16	15.7	0	0.0
3.8	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap semangat para pegawainya	15	14.7	41	40.2	13	12.7	33	32.4

Jawaban Responden Variabel berdasarkan Berdasarkan *Leader Member Exchange (LMX)* berdasarkan Dimensi *Affect, Loyalty, Contribution* dan *Professional Respect* pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
<i>Affect</i>									
1.1	Saya sangat mengagumi kepribadian kepala ruangan	22	21.6	51	50.0	29	28.4	0	0.0
1.2	kepala ruangan adalah seseorang yang baik, dia	28	27.5	53	52.0	20	19.6	1	1.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	memperlakukan saya seperti teman								
1.3	kepala ruangan adalah orang yang menyenangkan	33	32.4	57	55.9	12	11.8	0	0.0
Loyalty									
2.1	Saat terjadi masalah, saya akan memberi tahu mengenai keterlibatan saya dalam masalah tersebut kepada kepala ruangan	20	19.6	33	32.4	49	48.0	0	0.0
2.2	kepala ruangan membela saya ketika mengetahui ada pihak yang ingin menjatuhkan saya	18	17.6	41	40.2	40	39.2	3	2.9
2.3	kepala ruangan akan membantu mencari jalan keluar ketika saya tidak sengaja terlibat kesalahan kecil	25	24.5	33	32.4	42	41.2	2	2.0
Contribution									
3.1	Saya bersedia membantu ketika diminta mengerjakan pekerjaan non formal oleh kepala ruangan	15	14.7	51	50.0	36	35.3	0	0.0
3.2	Saya menyetujui permintaan kepala ruangan jika meminta untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih keras dari biasanya	11	10.8	58	56.9	32	31.4	1	1.0
3.3	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala	14	13.7	48	47.1	26	25.5	14	13.7

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi								
Professional Respect									
4.1	Saya menghormati pengetahuan yang dimiliki kepala ruangan mengenai tupoksinya	26	25.5	41	40.2	35	34.3	0	0.0
4.2	Saya menghargai kompetensi yang dimiliki oleh kepala ruangan	29	28.4	39	38.2	34	33.3	0	0.0
4.3	Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional kepala ruangan	30	29.4	23	22.5	49	48.0	0	0.0

Jawaban Responden Variabel berdasarkan Berdasarkan Komitmen Organisasi pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
Affective Commitment									
1.1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini	16	15.7	81	79.4	5	4.9	0	0.0
1.2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini	13	12.7	78	76.5	11	10.8	0	0.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
1.3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri	8	7.8	68	66.7	15	14.7	11	10.8
1.4	Saya pikir saya tidak mudah terikatatau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini	8	7.8	65	63.7	1	1.0	28	27.5
1.5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini	16	15.7	48	47.1	38	37.3	0	0.0
1.6	Saya merasa terikat secara emosional dengan Rumah sakit ini	8	7.8	45	44.1	49	48.0	0	0.0
1.7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	8	7.8	36	35.3	58	56.9	0	0.0
1.8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya	10	9.8	36	35.3	15	14.7	41	40.2
Continuance Commitment									
2.1	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	10	9.8	40	39.2	52	51.0	0	0.0
2.2	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya	10	9.8	34	33.3	22	21.6	36	35.3

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	sekarang, bahkan jika saya menginginkannya								
2.3	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	15	14.7	34	33.3	24	23.5	29	28.4
2.4	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	13	12.7	78	76.5	11	10.8	0	0.0
2.5	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	13	12.7	33	32.4	56	54.9	0	0.0
2.6	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini	12	11.8	36	35.3	25	24.5	29	28.4
Normative Commitment									
3.1	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang	7	6.9	85	83.3	9	8.8	1	1.0

No.	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		n	%	n	%	N	%	n	%
	kurang baik								
3.2	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	14	13.7	35	34.3	52	51.0	1	1.0
3.3	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	22	21.6	74	72.5	6	5.9	0	0.0
3.4	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah saki	15	14.7	80	78.4	7	6.9	0	0.0
3.5	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	11	10.8	86	84.3	5	4.9	0	0.0
3.6	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya	22	21.6	68	66.7	12	11.8	0	0.0

workplace spirituality * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		
			Baik	Buruk	Total
workplace spirituality	Baik	Count	40	5	45
		% within workplace spirituality	88.9%	11.1%	100.0%
	Kurang Baik	Count	7	50	57
		% within workplace spirituality	12.3%	87.7%	100.0%
Total		Count	47	55	102
		% within workplace spirituality	46.1%	53.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	59.399 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	56.355	1	.000		
Likelihood Ratio	66.916	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	58.816	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.74.

b. Computed only for a 2x2 table

Leader Member Exchange * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		
			Baik	Buruk	Total
Leader Member Exchange	Baik	Count	41	8	49
		% within Leader Member Exchange	83.7%	16.3%	100.0%
	Kurang Baik	Count	6	47	53
		% within Leader Member Exchange	11.3%	88.7%	100.0%
Total	Count		47	55	102
	% within Leader Member Exchange		46.1%	53.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	53.644 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	50.772	1	.000		
Likelihood Ratio	59.724	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	53.118	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.58.

b. Computed only for a 2x2 table

Meaningful of work * Komitmen Organisasi

Crosstab

		Komitmen Organisasi			
		Baik	Buruk	Total	
Meaningful of work	Baik	Count	41	5	46
		% within Meaningful of work	89.1%	10.9%	100.0%
	Kurang Baik	Count	6	50	56
		% within Meaningful of work	10.7%	89.3%	100.0%
Total	Count	47	55	102	
	% within Meaningful of work	46.1%	53.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	62.502 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	59.386	1	.000		
Likelihood Ratio	71.010	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	61.890	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.20.

b. Computed only for a 2x2 table

sense of community * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		Total
			Baik	Buruk	
sense of community	Baik	Count	44	13	57
		% within sense of community	77.2%	22.8%	100.0%
	Kurang Baik	Count	3	42	45
		% within sense of community	6.7%	93.3%	100.0%
Total	Count	47	55	102	
	% within sense of community	46.1%	53.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	50.342 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	47.543	1	.000		
Likelihood Ratio	57.520	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	49.848	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.74.

b. Computed only for a 2x2 table

2. Bivariat

Analisis *Crosstabulation* karakteristik responden

Karakteristik *Crosstabulation* berdasarkan Variabel *Workplace Spirituality*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
<i>Workplace Spirituality Crosstabulation</i>						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	29	43.9	37	56.1	66	100.0
36-45 Tahun	9	34.6	17	65.4	26	100.0
>45 Tahun	6	75.0	2	25.0	8	100.0
Jumlah	45	44.1	57	55.9	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	3	37.5	5	62.5	8	100.0
Perempuan	42	44.7	52	55	94	100.0
Jumlah	45	44.1	57	55.9	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	20	38.5	32	61.5	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	45	44.1	57	55.9	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	7	43.8	9	56.3	16	100.0
1-5 tahun	5	50.0	5	50.0	10	100.0
6-10 tahun	12	35.3	22	64.7	34	100.0
>10 tahun	21	50.0	21	50.0	42	100.0
Jumlah	45	44.1	57	55.9	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	7	43.8	9	56.3	16	100.0
Kontrak/honorar	20	41.7	28	58.3	48	100.0
Pegawai Tetap	18	47.4	20	52.6	38	100.0
Jumlah	45	44.1	57	55.9	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Meaningful of Work*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Meaningful Work Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	30	45.5	36	54.5	66	100.0
36-45 Tahun	9	34.6	17	65.4	26	100.0
>45 Tahun	6	75.0	2	25.0	8	100.0
Jumlah	46	45.1	56	54.9	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	3	37.5	5	62.5	8	100.0
Perempuan	43	45.7	51	54.3	94	100.0
Jumlah	46	45.1	56	54.9	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	21	40.4	31	59.6	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	46	45.1	56	54.9	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	7	43.8	9	56.3	16	100.0
1-5 tahun	5	50.0	5	50.0	10	100.0
6-10 tahun	13	38.2	21	61.8	34	100.0
>10 tahun	21	50.0	21	50.0	42	100.0
Jumlah	46	45.1	56	54.9	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	7	43.8	9	56.3	16	100.0
Kontrak/honorar	21	43.8	27	56.3	48	100.0
Pegawai Tetap	18	47.7	20	52.6	38	100.0
Jumlah	46	45.1	56	54.9	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi Sense of Community

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sense of Community Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	39	59.1	27	40.9	66	100.0
36-45 Tahun	11	42.3	15	57.7	26	100.0
>45 Tahun	6	75.0	2	25.0	8	100.0
Jumlah	57	55.9	45	44.1	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Perempuan	52	55.3	42	44.7	94	100.0
Jumlah	57	55.9	45	44.1	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	27	51.9	25	48.1	52	100.0
S1	28	60.9	18	39.1	46	100.0
Lainnya	2	50.0	2	50.0	4	100.0
Jumlah	57	55.9	45	44.1	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	8	50.0	8	50.0	16	100.0
1-5 tahun	5	50.0	5	50.0	10	100.0
6-10 tahun	20	58.8	14	41.2	34	100.0
>10 tahun	24	57.1	18	42.9	42	100.0
Jumlah	57	55.9	45	44.1	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	8	50.0	8	50.0	16	100.0
Kontrak/honorer	27	56.3	21	43.8	48	100.0
Pegawai Tetap	22	57.9	16	42.1	38	100.0
Jumlah	57	55.9	45	44.1	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Alignment with Organizational Values*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
<i>Alignment with Organizational Values Crosstabulation</i>						
Umur						
<20 Tahun	2	100.0	0	0.0	2	100.0
20-35 Tahun	42	63.6	24	36.4	66	100.0
36-45 Tahun	19	73.1	7	26.9	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	2	25.9	6	75.0	8	100.0
Perempuan	35	37.2	59	62.8	94	100.0
Jumlah	37	36.3	65	63.7	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	19	36.5	33	63.5	52	100.0
S1	17	37.0	29	63.3	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	37	36.3	65	63.7	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	7	43.8	9	56.3	16	100.0
1-5 tahun	4	40.0	6	60.0	10	100.0
6-10 tahun	10	29.4	24	70.6	34	100.0
>10 tahun	16	38.1	26	61.9	42	100.0
Jumlah	37	36.3	65	63.7	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	7	43.8	9	56.3	16	100.0
Kontrak/honorer	19	39.6	29	60.4	48	100.0
Pegawai Tetap	11	28.9	27	71.1	38	100.0
Jumlah	37	36.3	65	63.7	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Variabel *Leader Member Exchange (LMX)*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Leader Member Exchange (LMX) Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	29	43.9	37	56.1	66	100.0
36-45 Tahun	14	53.8	12	46.2	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Perempuan	45	47.9	49	52.1	94	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	24	46.2	28	53.8	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	7	43.8	9	56.3	16	100.0
1-5 tahun	6	60.0	4	40.0	10	100.0
6-10 tahun	14	41.2	20	47.6	34	100.0
>10 tahun	22	52.4	20	47.6	42	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	7	43.8	9	56.3	16	100.0
Kontrak/honorer	22	45.8	26	54.2	48	100.0
Pegawai Tetap	20	52.6	18	47.4	38	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Affect*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
<i>Affect Crosstabulation</i>						
Umur						
<20 Tahun	2	100.0	0	0.0	2	100.0
20-35 Tahun	42	63.6	24	36.4	66	100.0
36-45 Tahun	19	73.1	7	26.9	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Perempuan	63	67.7	31	33.0	94	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	33	63.5	19	36.5	52	100.0
S1	32	69.6	14	30.4	46	100.0
Lainnya	3	75.0	1	25.0	4	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	11	68.8	5	31.3	16	100.0
1-5 tahun	6	60.0	4	40.0	10	100.0
6-10 tahun	24	70.6	10	29.4	34	100.0
>10 tahun	27	64.3	15	35.7	42	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	11	68.8	5	31.3	16	100.0
Kontrak/honorer	32	66.7	26	33.3	48	100.0
Pegawai Tetap	25	65.8	13	34.2	38	100.0
Jumlah	68	66.7	34	33.3	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Loyalty*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
<i>Loyalty Crosstabulation</i>						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	30	45.5	36	54.5	66	100.0
36-45 Tahun	14	53.8	12	46.2	26	100.0
>45 Tahun	5	53.8	3	37.5	8	100.0
Jumlah	50	49.0	52	51.0	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	3	37.5	5	62.5	8	100.0
Perempuan	47	50.0	47	50.0	94	100.0
Jumlah	50	49.0	52	51.0	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	25	48.1	27	51.9	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	50	49.0	52	51.0	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	6	37.5	10	62.5	16	100.0
1-5 tahun	6	60.0	4	40.0	10	100.0
6-10 tahun	15	44.1	19	55.9	34	100.0
>10 tahun	23	54.8	19	45.2	42	100.0
Jumlah	50	49.0	52	51.0	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	6	37.5	10	62.5	16	100.0
Kontrak/honorar	23	47.9	25	52.1	48	100.0
Pegawai Tetap	21	55.3	17	44.7	38	100.0
Jumlah	50	49.0	52	51.0	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Contribution*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Contribution Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	29	43.9	37	56.1	66	100.0
36-45 Tahun	14	53.8	12	46.2	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Perempuan	51	54.3	43	45.7	94	100.0
Jumlah	55	53.9	47	46.1	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	29	55.8	23	44.2	52	100.0
S1	25	54.3	21	45.7	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	55	53.9	47	46.1	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	8	50.0	8	50.0	16	100.0
1-5 tahun	8	80.0	2	20.0	10	100.0
6-10 tahun	14	41.2	20	58.8	34	100.0
>10 tahun	25	59.5	17	40.5	42	100.0
Jumlah	55	53.9	47	46.1	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	8	50.0	8	50.0	16	100.0
Kontrak/honorer	26	54.2	22	45.8	48	100.0
Pegawai Tetap	21	55.3	17	44.7	38	100.0
Jumlah	55	53.9	47	46.1	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Dimensi *Professional Respect*

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Professional Respect Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	29	43.9	37	56.1	66	100.0
36-45 Tahun	14	53.8	12	46.2	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Perempuan	45	47.9	49	52.1	94	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	24	46.2	28	53.8	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	7	43.8	9	56.3	16	100.0
1-5 tahun	6	60.0	4	40.0	10	100.0
6-10 tahun	14	41.2	20	58.8	34	100.0
>10 tahun	22	52.4	20	47.6	42	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	7	43.8	9	56.3	16	100.0
Kontrak/honorer	22	45.8	26	54.2	48	100.0
Pegawai Tetap	20	52.6	18	47.4	38	100.0
Jumlah	49	48.0	53	52.0	102	100.0

Karakteristik Crosstabulation berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi

Karakteristik	Sampel Penelitian					
	Baik		Buruk		Total	
	n	%	n	%	n	%
Komitmen Organisasi Crosstabulation						
Umur						
<20 Tahun	1	50.0	1	50.0	2	100.0
20-35 Tahun	29	43.9	37	56.1	66	100.0
36-45 Tahun	12	46.2	14	53.8	26	100.0
>45 Tahun	5	62.5	3	37.5	8	100.0
Jumlah	47	46.1	55	53.9	102	100.0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Perempuan	43	45.7	51	54.3	94	100.0
Jumlah	47	46.1	55	53.9	102	100.0
Pendidikan Terakhir						
D3	22	42.3	30	57.7	52	100.0
S1	24	52.2	22	47.8	46	100.0
Lainnya	1	25.0	3	75.0	4	100.0
Jumlah	47	46.1	55	53.9	102	100.0
Masa Kerja						
<1 tahun	6	37.5	10	62.5	16	100.0
1-5 tahun	5	50.0	5	50.0	10	100.0
6-10 tahun	14	41.2	20	58.8	34	100.0
>10 tahun	22	52.4	20	47.6	42	100.0
Jumlah	47	46.1	55	53.9	102	100.0
Status Kepegawaian						
Magang	6	37.5	10	62.5	16	100.0
Kontrak/honorer	21	43.8	27	56.3	48	100.0
Pegawai Tetap	20	52.6	18	47.4	38	100.0
Jumlah	41	46.1	55	53.9	102	100.0

Alignment with organizational value * Komitmen Organisasi

Crosstab

		Komitmen Organisasi		Total	
		Baik	Buruk		
Alignment with organizational value	Baik	Count	25	12	37
		% within Alignment with organizational value	67.6%	32.4%	100.0%
	Kurang Baik	Count	22	43	65
		% within Alignment with organizational value	33.8%	66.2%	100.0%
Total	Count	47	55	102	
	% within Alignment with organizational value	46.1%	53.9%	100.0%	

hi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.791 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.477	1	.002		
Likelihood Ratio	10.946	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
Linear-by-Linear Association	10.685	1	.001		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.05.

b. Computed only for a 2x2 table

affect * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		Total
			Baik	Buruk	
affect	Baik	Count	41	27	68
		% within affect	60.3%	39.7%	100.0%
	Kurang Baik	Count	6	28	34
		% within affect	17.6%	82.4%	100.0%
Total	Count		47	55	102
	% within affect		46.1%	53.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	16.592 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.920	1	.000		
Likelihood Ratio	17.721	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	16.430	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.67.

b. Computed only for a 2x2 table

loyalty * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		
			Baik	Buruk	Total
loyalty	Baik	Count	43	7	50
		% within loyalty	86.0%	14.0%	100.0%
	Kurang Baik	Count	4	48	52
		% within loyalty	7.7%	92.3%	100.0%
Total	Count	47	55	102	
	% within loyalty	46.1%	53.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	62.910 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	59.798	1	.000		
Likelihood Ratio	72.074	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	62.294	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.04.

b. Computed only for a 2x2 table

contribution * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		
			Baik	Buruk	Total
contribution	Baik	Count	39	16	55
		% within contribution	70.9%	29.1%	100.0%
	Kurang Baik	Count	8	39	47
		% within contribution	17.0%	83.0%	100.0%
Total	Count		47	55	102
	% within contribution		46.1%	53.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	29.620 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	27.491	1	.000		
Likelihood Ratio	31.563	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	29.329	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.66.

b. Computed only for a 2x2 table

professional respect * Komitmen Organisasi

Crosstab

			Komitmen Organisasi		Total
			Baik	Buruk	
professional respect	Baik	Count	41	8	49
		% within professional respect	83.7%	16.3%	100.0%
	Kurang Baik	Count	6	47	53
		% within professional respect	11.3%	88.7%	100.0%
Total	Count		47	55	102
	% within professional respect		46.1%	53.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	53.644 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	50.772	1	.000		
Likelihood Ratio	59.724	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	53.118	1	.000		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.58.

b. Computed only for a 2x2 table

3. Multivariat

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Leader Member Exchange, workplace spirituality ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.684	.281

a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange, workplace spirituality

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.503	2	8.751	110.508	.000 ^b
	Residual	7.840	99	.079		
	Total	25.343	101			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange, workplace spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.111	.100		1.109	.270
	workplace spirituality	.513	.071	.511	7.260	.000
	Leader Member Exchange	.414	.070	.414	5.887	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	professional respect, Alignment with organizational value, sense of community, affect, contribution, Meaningful of work, loyalty ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.778	.236

a. Predictors: (Constant), professional respect, Alignment with organizational value, sense of community, affect, contribution, Meaningful of work, loyalty

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.117	7	2.874	51.686	.000 ^b
	Residual	5.227	94	.056		
	Total	25.343	101			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), professional respect, Alignment with organizational value, sense of community, affect, contribution, Meaningful of work, loyalty

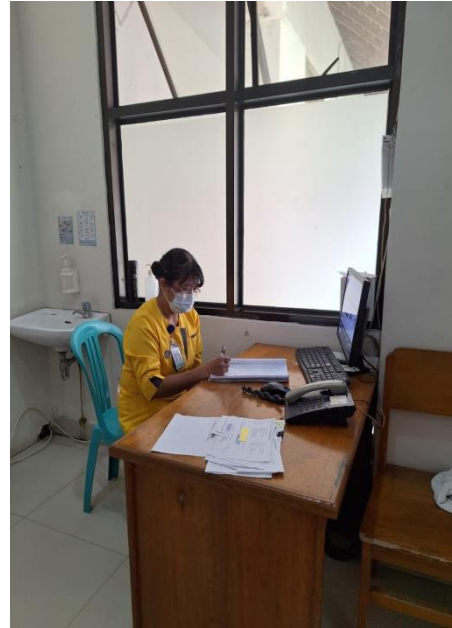
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.269	.104		2.578	.011
	Meaningful of work	.393	.093	.392	4.206	.000
	sense of community	.200	.081	.200	2.483	.015

Alignment with organizational value	-.119	.059	-.114	-2.010	.047
affect	-.212	.072	-.201	-2.958	.004
loyalty	.320	.100	.321	3.194	.002
contribution	-.233	.083	-.233	-2.798	.006
professional respect	.465	.137	.466	3.392	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

6.3 Lampiran 3 Dokumentasi



6.4 Lampiran 4 Curriculum Vitae

I. Data Pribadi

Nama : Adrian Benedict Wijaya
 Tempat : Surabaya
 Tanggal Lahir : 4 Juni 1990
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Kristen Protestan
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Tallunglipu Matallo, Toraja Utara
 Email : adrianbenedictw@gmail.com
 Nomor Hp : +6282292342344

II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Institusi/Universitas
1994-1996	TK	TK Don Bosco Surabaya
1996-2002	SD	SD St. Vincentius Surabaya
2002-2005	SMP	SMP Kristen Gloria Surabaya
2005-2008	SMA	SMA Kristen Gloria Surabaya
2008-2011	S1	Universitas Hasanuddin Fakultas Kedokteran Jurusan Pendidikan Dokter
2011-2014	PROFESI	Universitas Hasanuddin Fakultas Kedokteran Profesi Dokter Umum
2020-2023	S2	Universitas Hasanuddin Fakultas Kesehatan Masyarakat Jurusan Manajemen Rumah Sakit