

DAFTAR PUSTAKA

- 'Adams (1965). Inequity in Social Exchange. BEHAVIORAL RESEARCH SERVICE GENERAL ELECTRIC COMPANY CROTONVILLE, NEW YORK' (no date).
- Adil, A. (2021) 'Impact of organizational socialization on organizational citizenship behavior: mediating role of knowledge sharing and role clarity', *Curr Psychol* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01899-x>.
- 'Ahmad and Jameel - 2021 - Effect of Organizational Justice Dimensions on Per.pdf' (no date).
- 'Ahmed Salam (2020). Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behaviour. International Business Education Journal Vol. 13, Special Issue (2020) 29-42. DOI: <https://doi.org/10.37134/ibej.vol13.sp.3.2020>' (no date).
- 'Akira & Jatmika (2015). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK "X" DI BANDUNG. Vol. 8 No. 1 April 2015 PSIBERNETIKA' (no date).
- Akram, A. (2018) 'The impact of supervisory justice and perceived supervisor support on organizational citizenship behavior and commitment to supervisor; The mediating role of trust'. Available at: <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493902> CrossMark LogoCrossMark.
- 'Alhassan et al. (2013). Association between health worker motivation and healthcare quality efforts in Ghana. Hum. Resour. Health 11 (37), 2–11.' (no date).
- Ali, N. (2016) 'Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Study of Health Sector of Pakistan.', *Review of Public Administration and Management*, 4(3). Available at: <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000198>.
- 'Altuntas and Baykal (2010). Relationship Between Nurses' Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Nursing Scholarship. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x' (no date).
- 'AM Alhamad (2022) - The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of the Employees of the Karabuk University. Sumerianz Journal of Business Management and Marketing, 2022, Vol. 5, No. 1, pp. 1-7 ISSN(e): 2617-0175, ISSN(p): 2617-1724 Website: <https://www.sumerianz.com> DOI: <https://doi.org/10.47752/sjbjmm.51.1.7>' (no date).
- 'Amal Diab Ghanem (2019). Relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors: Staff nurses' perspective. Journal of Nursing Education and Practice. DOI: 10.5430/jnep.v9n11p10. URL: <https://doi.org/10.5430/jnep.v9n11p10>' (no date).
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A (2005) *Are procedural justice and distributive justice conceptually distinct? In J. A. Colquitt & J. Greenberg (Eds.), Handbook of organizational justice (pp. 85–112)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- 'Asmaa Wahid (2022). The Relationship between Perceived Organizational Trust and Nurse's Organizational Citizenship Behavior. Perceived Organizational Trust and Nurse's Organizational Citizenship Behavior. Zagazig Nursing Journal' (no date).

- Atalla, A.D.G. and Abdelaal, N.H. (2019) 'Relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors: Staff nurses' perspective', *Journal of Nursing Education and Practice*, 9(11).
- Awang, R., Mohd, W. and Wan, R. (2015) "The Impact of Organizational Justice on Organizational citizenship behavior in Malaysian Higher Education", pp. 674–678. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5901/mjss.2015.v6n5s2p674>.
- 'Babić et al. (2014). Differences in motivation of health care professionals in public and private health care centers. *SJAS* 11 (2), 45–53' (no date).
- Badea, R. (no date) 'Trust as catalyst for the organizational performance. A focus on a medium-size IT Romanian company'.
- Badu, C.A and Asumeng M (2013) 'Perceived Organisational Justice and Employees' Organisational Citizenship Behaviour in Ghana', *European Journal of Business and Management*, 5(19), pp. 144–150.
- Baker, G.R. (no date) 'Creating A High Performing Healthcare System for Ontario: Evidence Supporting Strategic Changes in Ontario'.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009) 'Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment.', *International Journal of Business and Management*, 4(9), pp. 145–154. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>.
- Barnard, Chester I. (1938) *the Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bell SJ, Menguc B (2002) 'The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality', *J Retail.*, 78(2), pp. 131–146.
- Bhatnagar, A. et al. (2016) 'Primary health care workers' views of motivating factors at individual, community and organizational levels: a qualitative study from Nasarawa and Ondo states, Nigeria'.
- Bies, R. J. and Moag, J.F. (1986) 'Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. In: Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds.', *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 1.
- Bizri, R. (2018) 'Diversity management and OCB: the connection evidence from the Lebanese banking sector'.
- 'Boakye et al (2022) - Resilience and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Moderating Role of Leadership and Interpersonal Trust. *SEISENSE Business Review*. Vol 2 No 1 (2022): DOI: <https://doi.org/10.33215/sbr.v2i1.765> , 28 - 42' (no date).
- Burns C (2005) 'Dual attitudes about trust in safety culture', *The Business Review*, 4(2), pp. 8–92.
- Busse, R. et al. (eds) (2019) *Improving healthcare quality in Europe: characteristics, effectiveness and implementation of different strategies*. Copenhagen, Denmark: WHO Regional Office for Europe (Health policy series, 53).
- 'Celep (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 5763 – 5776' (no date).
- 'Chahal H & Mehta S, 2010. ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB): A CONCEPTUAL FRAMEWORK IN REFERENCE TO HEALTH CARE SECTOR. <https://www.researchgate.net/publication/310795722>' (no date).

- Chahal, H. and Mehta, S. (2010) 'Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector', *Journal of Services Research*, 10(2), p. 25.
- Cheng, B.S. (1999) "Supervisor-subordinate trust relationship in enterprise organizations", *Sociological Studies*, 14(2), pp. 22–37.
- 'Colquitt (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86. DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386' (no date).
- 'Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). Measuring justice and fairness. In R. S. Cropanzano & M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford handbook of justice in the workplace* (pp. 187–202). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.8>' (no date).
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013) 'Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives', *Journal of Applied Psychology*, pp. 199-236. Available at: <https://doi.org/10.1037/a0031757>.
- Colquitt, J.A. (2001) 'On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 386–400. Available at: <https://doi.org/DOI: 10.1037//0021-9010.86.3.386>.
- Cook, J., T. Wall. (1980) 'New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment', *Journal of Occupational Psychology*, pp. 39–52.
- Cooper, C., Dewe, P., & Driscoll, M. (2011) 'Organizational Stress: A review and critique of theory, research, and applications', *Thousand Oaks: Sage* [Preprint].
- Covey, S. R (1991) *The taproot of trust. Executive Excellence* 8:3-4.
- 'Cropanzano, Bowen & Gilliland (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. DOI: 10.5465/AMP.2007.27895338' (no date).
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007) 'The Management of Organizational Justice', *Academy of Management Perspectives* [Preprint].
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., Mohler, C. J., and Schminke, M. (2015) 'Three roads to organizational justice in research', *Personnel and Human Resource Management*, 20, pp. 1–113.
- Cummings, L. L., and P. Bromiley (1996) 'The organizational trust inventory (OTI), In *Trust in organizations*', *Frontiers of theory and research*, pp. 302–330.
- Damirchi, Q. V., Babai, M. B., & Darban, M. Z (2013) 'Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Moghan's Agro -Industry Company', *International Journal of Management and Social Science Research*, 2(3), pp. 68–70.
- 'Daniel J. McAllister (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *The Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 1 (Feb., 1995), pp. 24-59. <http://www.jstor.org/stable/256727>.' (no date).
- De-Jong, B.A. and Elfring, T. (2010) "How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort", *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 535–549.

- Denise M. Rousseau, Sim Sitkin, Ronald S. Burt and Colin Farrell Camerer (1998) 'Not So Different After All: A Cross-discipline View of Trust', *Academy of Management Review*, 23(3), pp. 393–404. Available at: <https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>.
- Devin, F., Zohoorian, Z., Peymanizad, H., & Sane, M. (2012) 'Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and self-esteem among physical education teachers', *Social and Behavioral Sciences*, pp. 1203–1207.
- Dirican, A., & Erdil, O. (2016) 'An Exploration of Academic Staff's Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior in Relation to Demographic Characteristics', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 351–360.
- 'Dirks, 1999. The Effects of Interpersonal Trust on Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology* 1999, Vol. 84, No. 3, 445-455' (no date).
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2019) 'The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment', *Asia Pacific Education Review* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>.
- 'Dr. S.S. Khanka (2013). Human Resource Management. National Institute of Financial Management (Ministry of Finance, Government of India). S. Chand & Company LTD.' (no date).
- Duque JC, Ramos R, Surinach J. (2005) 'What have we learned from the changeover to the Euro? Lessons for accession countries from Catalonian firms.', *East Eur Econ*, 43(1), pp. 34–58.
- Dwika, I.A.P. (2020) 'KEADILAN ORGANISASIONAL, TRUST, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL BERPENGARUH TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN', *Jurnal Manajemen*, 9(6).
- Ebeh, R. E., Njoku, E. C., Ikpeazu, O. C., & Benson, L. (2017) 'Organisational commitment and job involvement among casual workers: The role of organizational justice', *Global Journal of Human Resource Management*, 5(4), pp. 17–32.
- 'Enticott et al (2021). Learning health systems using data to drive healthcare improvement and impact: a systematic review. *BMC Health Services Research* (2021) 21:200 <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06215-8>' (no date).
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A., & Khalil Khan, M. (2019) 'Employees' perceptions of CSR, work engagement, & OCB: The mediating effects of organizational justice', *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 16(5).
- 'Fulmer (2012). At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels. *Journal of Management* Vol. 38 No. 4, July 2012 1167-1230 DOI: 10.1177/0149206312439327' (no date).
- Gan, J. L.. (2018) 'Does Organizational Justice Influence Organizational Citizenship Behavior among Engineers ? A Conceptual Paper'.
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George (1998) 'The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork', *Academy of Management*, 23(3), pp. 531–546. Available at: <https://doi.org/10.2307/259293>.

- George, N.A., Aboobaker, N. and Edward, M. (no date) 'organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification'.
- Ghran, L., Jameel, A., & Ahmad, A. (2019) (2019) 'The effect of organizational justice on job satisfaction among secondary school teachers. Faculty of Business Economics & Entrepreneurship', *Faculty of Business Economics & Entrepreneurship*, 3(4), p. 84.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. ., Donnelly, J. H., & Konopaske, J. R. (2012) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. McGrawHill.
- Goundarzvandchegini, M., (2011) 'Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviour, Case Study: Rasht Public Hospitals.', *International Journal of Business Administration*, 2(4), pp. 42–49.
- 'Greenberg (1985) - The Distributive Justice of Organizational Perform. Faculty of Management and Human Resources, Ohio State University, Columbus, OH 43210-1399. Preparation of this chapter was supported in part by grant INT-8304375 from the National Science Foundation.' (no date).
- 'Greenberg (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management* 1990, Vol 16, No.2, 399-432' (no date).
- Hadi, S., Tjahjono, H., & Palupi, M (2020) 'Study of organizational justice in SMEs & positive consequences: Systematic review.', *International Journal of Advanced Science & Technology*, 29, p. 4725.
- 'Hadi-Moghaddam - 2021 - Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive- correlational study. *BMC Nursing* (2021) 20:132 <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00653-9>' (no date).
- 'Hamenda et al (2023) - HUBUNGAN RESILIENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT. *JURNAL NERS Research & Learning in Nursing Science*.' (no date).
- 'Hannani et al (2022). - The Relationship Between Perceived Organizational Justice with Organizational-Citizenship Behavior and Organizational Trust Among Iranian Surgical Technologists in Iran University of Medical Sciences in 2021. *Shiraz E-Med J.* 2022 October; 23(10):e122993. Published online 2022 October 16. <https://doi.org/10.5812/semj-122993>.' (no date).
- Heilman, M., & Chen, J. (2005) 'Same behavior, different consequences: Reactions to men"s and women"s altruistic citizenship behavior".', *Journal of Applied Psychology*, 90(3), pp. 431–441.
- 'Hotchkiss et al (2015). Job satisfaction and motivation among public sector health workers: evidence from Ethiopia. *Human Resources for Health* (2015) 13:83 DOI 10.1186/s12960-015-0083-6' (no date).
- Hough, C. and Sumlin, C. (2020) 'Impact of ethics, trust, and optimism on performance', *Management Research Review* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/9> DOI 10.1108/MRR-09-2019-0409.
- 'Huang et al (2021) - Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Trust and Psychological Well-Being. *Psychology Research and Behavior Management*. DOI: 10.2147/PRBM.S311856' (no date).
- Ibrahim, M. E., & Ann, O. P (2015) 'Effects of organizational justice, employee satisfaction, and gender on employees' commitment: evidence from the use.', *International Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 45–49.

- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019) 'The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance', *Procedia Computer Science*, pp. 899-906.
- Ismail, S., Iqbal, Z. and Adeel, M. (2018) "Impact of Organizational Justice and Organizational citizenship behavior on Employees Performance", pp. 187-200. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5296/ijhrs.v8i2.13070>.
- Ivancevich, J. M. (2007) *Human Resource Management*. (11th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Jain, P., Duggal, T. and Ansari, A.H. (2019) 'Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment', *Benchmarking: An International Journal* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0191>.
- 'Jameel et al. - 2020 - Organizational Justice and Job Satisfaction Among Nurses. UKH Journal of Social Sciences. Vol 4. DOI: 10.25079/ukhjss.v4n2y2020.pp61-69' (no date).
- 'Jang et al (2019) - An Analysis of the Influence of Organizational Justice on Organizational Commitment. INTERNATIONAL JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1672185>' (no date).
- J.B. Miner (2005) *Organizational Behavior: Essential theories of motivation and leadership*. ME Sharpe (1).
- J.M. George, G.R. Jones, and W.C. Sharbrough (2005) *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.
- Jodie E (2017) 'HUBUNGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50(No. 6). Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- 'Karem et al. - 2019 - The Impact of Organizational Justice Dimensions on Organizational Commitment among Bank Employees. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 23, Issue 02, 2019 ISSN: 1475-7192' (no date).
- Karem, M.A., Jameel, A.S. and Ahmad, A.R. (2019) 'The Impact of Organizational Justice Dimensions on Organizational Commitment among Bank Employees', *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02).
- 'Katz D (1964). THE MOTIVATIONAL BASIS OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. The University of Michigan' (no date).
- Kim, B.-J. (2019) 'Unstable Jobs Cannot Cultivate Good Organizational Citizens: The Sequential Mediating Role of Organizational Trust and Identification', *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Preprint].
- Kim, E. J., and Park, S (2019) 'The role of transformational leadership in citizenship behavior organizational learning and interpersonal trust as mediators', *Int. J. Manpow*, 40, pp. 1347–1360. Available at: <https://doi.org/DOI:10.1108/IJM-12-2018-0413>.
- 'Koopman (2015). Integrating the Bright and Dark Sides of OCB: A Daily Investigation of the Benefits and Costs of Helping Others. *Academy of Management Journal*. AMJ-2014-0262.R2' (no date).
- Kramer, R.M. (1999) 'TRUST AND DISTRUST IN ORGANIZATIONS: Emerging Perspectives, Enduring Questions'.

- Kusuma, Y. W (2019) 'Analisis Pengaruh Distributive Justice, Procedural Justice, dan Interactional Justice terhadap Job satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior pada Divisi Produksi dan HRD PT Kievit Indonesia di Salatiga.', 7(1), pp. 18–36.
- Lambert, E.G. and Hogan, N.L. (2013) 'The Association of Distributive and Procedural Justice with Organizational Citizenship Behavior', *Prison Journal*, 93, pp. 313–334. Available at: <http://dx.doi.org/10.1177/0032885513490491>.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. and Niakas, D. (2010) 'Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital'.
- 'Larry J. Williams & Stella E Anderson (1991). Job Satisfaction and Job Commitment as Predictors of Organization Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of management*, 1991, Vol.17, No. 3, 601-617' (no date).
- Larson, C. E., and F. M. LaFasto (1989) *Teamwork: What must go right/what can go wrong*. Newbury Park, CA: Sage.
- Latham, G., & Pinder, C (2005) *Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century*. Annual Review of Psychology. Available at: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.
- Lebbaeus Asamani (2015) 'Interpersonal Trust At Work And Employees' Organizational Citizenship Behaviour', *International Journal of Business and Management Review*, 3(11), pp. 17–29.
- Lim, B. T. H., & Loosemore, M. (2017) 'The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects.', *International Journal of Project Management*, 35(2), pp. 95–106. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.016>.
- Luo, Y. (2007) 'The Independent and Interactive Roles of Procedural, Distributive, and Interactional Justice in Strategic Alliances', *Academy of Management Journal*, 50, pp. 644-664. Available at: <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2007.25526452>.
- Luthans, F., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2007) 'POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION', *PERSONNEL PSYCHOLOGY* [Preprint].
- Mardiyanti, I., & Suharnomo, S (2017) 'Analisis Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Ethical Behavior sebagai Variabel Mediasi dan Organizational Culture sebagai Variabel Moderasi.', *Diponegoro Journal of Management*, 6(12), pp. 58–72.
- Marinova, S.V., Cao, X. and Park, H. (2019) 'Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View'.
- 'Mark C. Bolino (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 4 (Oct., 2002), pp. 505-522. <http://www.jstor.org/stable/4134400>.' (no date).
- 'Matteson - 2021 - The relationship between work conditions and perceptions of organizational justice among library employees. *Library and Information Science Research*. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2021.101093>' (no date).

- Maurice, D. and Pattyranie, P.H. (2023) 'PERAN KEPUASAN PEKERJAAN DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DALAM LAYANAN KESEHATAN INDONESIA'.
- Mengstie, M. (2020) 'Perceived organizational justice & turnover intention among hospital healthcare workers', *BMC Psychology*, 8, pp. 3–5.
- 'Meryem EL (2020). Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.12, No.3, 2020' (no date).
- Mohammad J., Quoquab Farzana, Zakaria (2010) 'ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND COMMITMENT: DO AGE AND TENURE MAKE ANY DIFFERENCE?', *University Publication Centre (UPENA) and Institute of Business Excellence*, 1(3). Available at: <https://www.researchgate.net/publication/277076289>.
- Moon, T.W., Hur, W.-M. and Choi, Y.J. (2018) 'How leaders' perceived emotional labor leads to followers' job performance', *Journal of Service Theory and Practice* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1108/JSTP-11-2017-0201>.
- Mustafa, D., Serap, T., & Mehmet, D. (2016) 'A study on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in hospitals', *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(2), pp. 547–554.
- 'Niehoff & Moorman (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3 (Jun., 1993), pp. 527-556' (no date).
- Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993) 'Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior', *The Academy of Management Journal*, 36(3), pp. 527–556.
- Noruzi, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., and Hatami-Shirkouni (2011) 'Investigation the Relationship between Organisational Justice and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Perceived Organisational Support.', *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), pp. 842–847.
- Nw, V.-Y. and Van-Yperen', N.W. (1999) 'Goal orientations, beliefs about success, and performance improvement among young elite Dutch soccer players', (*Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*).
- Nwibere, B. M. (2014) 'Organisational Justice as a Determinant of Organisational Citizenship Behaviour in the Nigerain Work Environment : A Study of Selected Universities in the Niger Delta Region.', *International Journal Business and Management*, 9(4), pp. 191–205. Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p191>.
- Organ, D. W. (2015) *Organizational Citizenship Behavior. In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (2nd ed., pp. 317– 321)*. Elsevier Ltd.
- Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. (2017) 'Organizational Citizenship Behavior : Recent Trends and Developments', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80(17), pp. 1–12.

- Organ, D.W. and Lingl, A. (1995) 'Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior', *The Journal of Social Psychology*. 135(3), 339-350o [Preprint].
- Ozer O, Zheng Y, Chen K. (2011) 'Trust in forecast information sharing. Management Science.', p. 57(6): 1111–37. Available at: <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1334>.
- Özlük, B. and Baykal, Ü. (2020) 'Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction', *Florence Nightingale Journal of Nursing* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5152/FNJN.2020.19108>.
- Panicker, A., Agrawal, R.K. and Khandelwal, U. (2018) 'Inclusive workplace and organizational citizenship behavior: study of a higher education institution, India'. Available at: <https://doi.org/>, <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0054>.
- Peters, T. J., and R. H. Waterman. (1982) *In search of excellence: Lessons from America's best run companies*. New York: Harper and Row.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (1993) 'The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty', *Sage Publications, Inc.*, 38(3), pp. 382–407. Available at: <https://doi.org/10.2307/2393373>.
- 'PMK No. 30 Tahun 2022. INDIKATOR NASIONAL MUTU PELAYANAN KESEHATAN TEMPAT PRAKTIK MANDIRI DOKTER DAN DOKTER GIGI, KLINIK, PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT, RUMAH SAKIT, LABORATORIUM KESEHATAN, DAN UNIT TRANSFUSI DARAH' (no date).
- 'Podsakoff & MacKenzie, 1997. Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. Human Performance, 10(2), 133-151' (no date).
- 'Podsakoff et al. - 2000 - Organizational Citizenship Behaviors A Critical R.pdf' (no date).
- 'Podsakoff et al, 1990. Transformational Leader Behaviors And Their Effects On Followers' Trust In Leader, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behaviors. Philip M. Podsakoff, Department of Management, School of Business, Indiana University, Bloomington, IN 47405. Leadership Quarterly. Vol. 1 No 2.1990' (no date).
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Spoelma, T., Spoelma, T., & Spoelma, T. M (2014) 'Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research', *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. S87–S119. Available at: <https://doi.org/10.1002/job.1911>.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., 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).
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., et al. (2000) 'Organizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and future research', *Journal of Management*, 26(3), pp. 513–563. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>.
- Pritchard, R. D (1990) *Measuring and improving organizational productivity: A practical guide*. New York: Praeger.
- Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985) 'Trust in close relationships', *ournal of Personality and Social Psychology*, 49(1), pp. 95–112. Available at: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.1.95>.

- 'Rhee (2010). Different Effects of Workers' Trust on Work Stress, Perceived Stress, Stress Reaction, and Job Satisfaction between Korean and Japanese Workers. *Safety and Health at Work* 2010;1:87-97' (no date).
- Richard A. Posthuma and Michael A. Campion (2009) 'Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions', *Journal of Management*, 35(1), pp. 158–188. Available at: <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>.
- Richard L. Daft (2020) *Organization Theory & Design*. 13th edn. Cengage Learning.
- 'Risna M (2019). How Important Are Ocb As Mediation In Relationship Between Job Satisfaction, Organization Commitments, And Organizational Performance. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*, 2019 Vol. 4, Issue 7, ISSN No. 2455-2143, Pages 15-23' (no date).
- Riyanto S & Hatmawan A (2020) *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Robbins, stephen p (2013) *organizational behavior*. 15th edn. Edited by sally yagan. san diego: pearson education.
- Robbins, S. P. (2008) *Perilaku organisasi, Organizational behavior*. 12th edn. Jakarta: Selemba Empat.
- robbins, s. p., & judge, t. a. (2013) *organizational behaviour (inc). in pearson education*.
- Robert J. Parker and James M. Kohlmeyer (2005) 'Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note', *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), pp. 357–369. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.001>.
- 'Roger C. Mayer (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 3 (Jul., 1995), pp. 709-734.<http://www.jstor.org/stable/258792> .' (no date).
- Rosak-Szyrocka, J. (2015) 'Employee motivation in health care', 6. Available at: : <http://www.qpij.pl>.
- Rousseau, D.M., and Parks, J.M. (1993) 'The contracts of individuals and organizations . In B.M. Staw and L. L. Cummings (Eds.)', *Research in organizational behaviour*, 15, pp. 1–43.
- Roy J. Lewicki, Bruce Barry, David M. Saunders (2007) *Essentials of Negotiation*. 4th ed. McGraw-Hill/Irwin.
- Salanova, M., Antognoni, H. A., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021) 'We trust you! A multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), p. 4241. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>.
- Sandra L. Robinson, S.L.R.R. (1996) 'Trust and Breach of the Psychological Contract', *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp. 574–599.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B.E. and Semarang, J. (no date) 'PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA'.
- Schwepker CH Jr, Schultz RJ (2013) 'The impact of trust in manager on unethical intention and customer-oriented selling', *Journal of Business & Industrial Marketing*, 28(4), pp. 56–347.
- Sean, M., & Joel, T. (2013) 'Gender roles and organizational citizenship behaviors: effects on managerial evaluations.', *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), pp. 380–399.

- Sedigheh Hannani, Fatemeh Majidian, Fardin Amiri, Namamali Azadi (2022) 'The Relationship Between Perceived Organizational Justice with Organizational-Citizenship Behavior and Organizational Trust Among Iranian Surgical Technologists in Iran University of Medical Sciences', *Shiraz E-Medical Journal*, 23(10). Available at: <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.5812/semj-122993>.
- Serena C. Lyu, Donald L. Ferrin (2018) 'Determinants, Consequences and Functions of Interpersonal Trust within Organizations', *The Routledge Companion to Trust* [Preprint].
- 'Singh and Malhotra - 2015 - The Mediating Role of Trust in the relationship between Perceived Organizational Support and Silence. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 9, September 2015 1 ISSN 2250-3153' (no date).
- Singh, U. and Srivastava, K.B.L. (2016) 'Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour', *Global Business Review*, p. 17(3) 1–16. Available at: <https://doi.org/DOI: 10.1177/0972150916630804>.
- 'Srivastava (2015). Multiple Dimensions of Organizational Justice and Work-Related Outcomes among Health-Care Professionals. American Journal of Industrial and Business Management, 2015, 5, 666-685' (no date).
- Stamper, C., & Dyne, L. (2001) 'Work status and organizational citizenship behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), pp. 517–536.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Tarela OboroOkpu and Gift J.Eke (2020) 'Interactional Justice and Organizational Citizenship Behaviour of Academic Staff in Universities in Bayelsa State', *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). Available at: <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.418>.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010) 'A Field Research On Organizational Trust And Organizational Commitment', *Journal of Organization and Management Sciences*, 2(1), pp. 37–46.
- Tennant, B. (2012) 'Impact of organizational support, altruism & service climate on organizational citizenship behavior in service industry', *American Journal of Behavioural Science and Psychology*, 2(4), pp. 2568-5465.
- Top M, Akdere M, Tarcan M (2015) 'Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees.', *The International Journal of Human Resource Management.*, p. 26(9): 1259-82. Available at: <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>.
- Upasana Singh, Kailash B. L. Srivastava (2009) 'Interpersonal Trust and Organizational Citizenship Behavior', *Psychological Studies*, pp. 65–76.
- Van Dyne, L., and Cummings, L.L. (1990) 'Extra-role behaviours: In pursuit of construct and definitional clarity.', *The Academy of Management Journal* [Preprint].
- Vera Sylvia (2024) 'PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PT DAYAWISATA INTI INDAH', *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(1).
- Wagner Ferraz Coelho da Silva, Wanderléia da Consolação Paiva and Helder Antônio da Silva (2019) 'Correlations Between Trust And The Organizational Citizenship Behaviors: Reflections And Considerations For Public Managers From A Municipality In Minas Gerais', *Revista de Administração*

da Universidade Federal de Santa Maria, 12(2), pp. 317–335. Available at: <https://doi.org/DOI:10.5902/1983465918362>.

- ‘Wahda et al (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management* Volume 12: 1–12. The Author(s) 2020 DOI: 10.1177/1847979020963774 journals.sagepub.com/home/enb’ (no date).
- Wayne, S.J., Shore, L.M. and Liden, R.C. (1997) ‘Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective’, *The Academy of Management Journal*, 40(1), pp. 82–111.
- Welch, J. (1993) ‘Management insights and leadership secrets of the legendry CEO’. Available at: www.HSM-US.com/JackWelch.
- ‘Whitman et al. (2012). Fairness at the Collective Level: A Meta-Analytic Examination of the Consequences and Boundary Conditions of Organizational Justice Climate. DOI: 10.1037/a0028021’ (no date).
- Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991) ‘Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors’, *Journal of Management*, 17(3) Job Satisfaction and Organizational Commitment as predictors of as), pp. 601–617. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.
- Williams S, Pitre R, Zainuba M (2002) ‘Justice and organizational citizenship behavior intentions: fair rewards versus fair treatment’, *J Soc Psychol. Crossref. PubMed. ISI.*, 142(1), pp. 33–44.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S (2003) ‘Antecedents and outcomes of employees’ trust in Chinese joint ventures.’, *Asia Pacific Journal of Management*, 4(20), pp. 481-499.
- Xiong, C. et al. (2022) ‘Growth Culture and Public Hospital Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction and Person–Organization Fit’, *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Preprint].
- Yang, JS., & Tsai, LC (2022) ‘The moderating effects of trustor characteristics and the cost of being trusted on the relationship between felt trust and OCB intention.’, *Rev Manag Sci* 17, 2417–2441 (2023). Available at: <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00584-y>.
- ‘Yildiz (2019) - The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior. DOI: 10.1177/2158244019862661 journals.sagepub.com/home/sgo’ (no date).
- Yildiz, H. (2019) ‘The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational Trust on Organizational Citizenship Behavior’, *SAGE Open* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/DOI:10.1177/2158244019862661>.
- ‘Yin (2018). “The Influencing Outcomes of Job Engagement: An Interpretation From the Social Exchange Theory”, *International Journal of Productivity and Performance Management* , <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0054>’ (no date).
- ‘Yohanes et al. - 2020 - The Effect of Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance. SHS Web of Conferences 76, 01058 (2020) <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601058> ICSH 2019’ (no date).
- ‘Young Ji (2018), The Relationship between Organizational Justice, Organizational Trust, and Organizational Citizenship Behavior of Hospital Office Workers, Focusing on the Moderating Effect of Hospital Scales.

The Korean Journal of Health Service Management Vol.12 No.1 pp.13-22 March 2018
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.013> (no date).

'Yumna P (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id .pdf' (no date).

'Yuping Dai (2022). How organizational trust impacts organizational citizenship behavior: Organizational identification and employee loyalty as mediators. *Front. Psychol.* 13:996962. doi: 10.3389/fpsyg.2022.996962' (no date).

Choi, N. (2013). The effect of perceived organizational justice on organizational commitment in the police agency (Master thesis). Graduate School of Public Administrative. Seoul National University

Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NY: Harcourt. Brace & World.

Greenberg, J., & Folger, R. 1983. Procedural justice, participation and the fair process effect in groups and organizations. In P. B. Paulhus (Ed.), *Basic group processes*: 235–256. New York: Springer-Verlag

Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2019a). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
PROF. DR. H. M. ANWAR MAKATUTU BANTAENG**

SHILA RUBIANTI PRAWIRODIHARDJO



**PRODI MAGISTER ADMINSTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu.....
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa dari Program Studi Magister Adminstrasi Rumah sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar, akan mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI* DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF.DR.H.M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG”.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu menyetujui, mohon untuk kesediannya menandatangani lembar persetujuan dan menjawab pertanyaan yang saya lampirkan pada surat ini.

Atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2024

Peneliti

Shila Rubianti Prawirodihardjo
(No. Hp: 085718523898)

KUESIONER PENELITIAN**A. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Unit Kerja :
4. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

5. Pendidikan : () D3/Sederajat
() S1 / Sederajat
() S2
() Lainnya,

6. Masa Kerja : () <1 tahun
() 1-5 tahun
() 6-10 tahun
() >10 tahun

7. Status Kepegawaian : () PNS
() Kontrak
() Honorer

8. Jenis Ketenagaan : () Tenaga Profesi
() Tenaga Non Profesi

FORMULIR PERSETUJUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Usia :

Alamat :

Setelah mendengar/membaca penjelasan yang diberikan, maka saya bersedia menjadi informan pada penelitian yang dilakukan oleh Shila Rubianti P. Saya mengerti bahwa pada penelitian ini akan ada beberapa pernyataan yang harus saya jawab. Sebagai seorang responden, saya akan menjawab pernyataan yang diajukan dengan jujur.

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

Hasil yang diperoleh dari saya sebagai responden dapat dipublikasikan sebagai hasil dari penelitian dan akan diseminarkan pada ujian hasil dengan tidak mencantumkan nama kecuali nomor responden.

Nama

Tanda Tangan

Tgl/Bln/Thn

Responden:

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Shila Rubianti P

Telpon : 085718523898

Email : Shilarubianti@gmail.com

Petunjuk pengisian :

- Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang Anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada A, B, C, atau D.
- Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja

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

2. Conscientiousness					
2.1	Dengan jumlah gaji yang saya peroleh saat ini, maka saya:	A Akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	B Sedang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain	C Bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya	D Berusaha mencari pekerjaan tambahan di tempat lain
2.2	Jika jam kerja di rumah sakit dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	A Sebelum jam kerja dimulai	B Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	C Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	D Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya
2.3	Pada saat istirahat yang saya lakukan adalah	A Makan / beribadah atau bermain sosial media	B Menyelesaikan urusan pribadi sampai selesai	C Memaksimalkan pekerjaan yang belum selesai	D Tetap bekerja dan akan istirahat setelah pekerjaan selesai
2.4	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	A Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	B Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	C Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	D Tetap mematuhi peraturan
2.5	Dalam bekerja, saya orang yang	A Sering ceroboh	B Sering mendapat koreksi	C Melihat sekilas	D Sangat teliti

3. Sportmanship					
3.1	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika	A Memperoleh imbalan yang pantas	B Demi kemajuan organisasi	C Mendapat pujian	D Diawasi oleh atasan
3.2	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya	A Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	B Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	C Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi	D Tak ingin memikirkannya
3.3	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan organisasi demi kepentingan pribadinya, maka saya:	A Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	B Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	C Melaporkan pada atasan	D Mencoba mengerti kondisinya
3.4	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada	A Pencapaian tujuan	B Kesalahan yang terjadi	C Kerja keras tim	D Pihak yang melakukan kesalahan
3.5		A	B	C	D

	Ketika saya menemukan banyak kesalahan yang berulang-ulang terjadi dalam organisasi ini, maka saya:	Membagi tugas secara adil dan memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	Menasehati rekan kerja agar sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	Bekerja sendiri yang penting tugas selesai	Melaporkan pada pimpinan agar diberi sanksi
--	---	---	---	--	---

4. Courtesy

4.1	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	A Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	B Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	C Tetap fokus pada pekerjaan saya	D Merasa terganggu sehingga saya akan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja
4.2	Rekan kerja memberikan amanah kepada saya untuk menyetor laporan bulanan yang batas akhirnya hari ini tetapi saya berhalangan datang ke kantor maka	A Mencari cara agar laporan tersebut terkumpul tepat waktu	B Saya akan mengumpulkan laporan meskipun terlambat	C Saya tidak akan mengumpulkan laporan tersebut karena sudah melewati batas waktu	D Menyerahkan konsekuensi sepenuhnya kepada rekan kerja karena menitipkan laporan tersebut kepada saya
4.3	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	A Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	B Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	C Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya	D Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri
4.4	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	A Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	B Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	C Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	D Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangkan pendapat saya
4.5	Saya dapat menjadi panutan (<i>role model</i>) terhadap rekan kerja saya	A Kadang-kadang	B Ya	C Tidak Tahu	D Tidak sama sekali

5. Civic Virtue					
5.1	Apabila terjadi perubahan pimpinan dalam organisasi maka sikap saya	A Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	B Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru	C Menolak apabila terjadi perubahan	D Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru
5.2	Jika rumah sakit mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya	A Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng <i>up-date</i> pengetahuan saya	B Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan oleh organisasi saya	C Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	D Lebih baik karyawan yang berpengalaman yang mengikuti sosialisasi tersebut
5.3	Ketika saya mewakili rumah sakit tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar rumah sakit, maka saya	A Menjelaskan kondisi rumah sakit apa adanya	B Menceritakan hal-hal yang baik saja	C Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	D Membandingkannya dengan rumah sakit lain dan menganggap rumah sakit sendiri belum sebaik rumah sakit yang lain
5.4	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kejadian	A Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik	B Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak digunakan lagi	C Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkannya dengan dokumen lain	D Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain waktu

Organizational Justice

Distributive Justice					
1.1	Menurut saya, jumlah <i>take home pay</i> (<i>fee</i> ; jasa, bonus) yang diberikan RS atas kontribusi saya terhadap Rs:	A Saya merasa Tidak sesuai karena saya sudah bekerja keras di rs ini	B Cukup sesuai	C Kadang sesuai, tergantung dari pencatatan	D Sangat sesuai
1.2	Apakah ada perbedaan kompensasi bagi setiap pegawai RS?	A Ya ada, tergantung dari tanggung jawab dan beban pekerjaan yg dikerjakan	B Tidak ada, semua sama rata	C ya ada, namun tidak sesuai dengan beban pekerjaan.	D Kadang-kadang
1.3		A	B	C	D

	Menurut saya, perhatian atasan atas kebutuhan saya yang berkaitan dengan pekerjaan :	Segera merespon keinginan dan kebutuhan saya	Atasan mendengarkan kebutuhan tapi tidak segera merespon	Atasan saya sangat cuek	Perhatian atasan hanya untuk orang-orang tertentu
1.4	Apakah kompensasi yang anda terima sesuai UMR kota Makassar?	A	B	C	D
		Tidak sesuai dan tidak ada kompensasi tambahan.	Ya, namun ada beberapa karyawan tidak sesuai	Ya telah sesuai dan ada kompensasi tambahan	Ya sudah sesuai namun tidak ada kompensasi tambahan
1.5	Apakah Kompensasi yang anda terima diberikan setiap bulan dan tepat waktu ?	A	B	C	D
		Tidak, kompensasi Diberikan setiap 3 bulan	Ya selalu diberikan setiap bulan dan tepat waktu	Diberikan setiap bulan namun kurang tepat waktu	Tidak, kompensasi yang saya terima tidak pernah tepat waktu dan diberikan 6 bulan kemudian bahkan lebih
Procedural Justice					
2.1	Bagaimana rumah sakit mengembangkan kebijakan?	A	B	C	D
		Kebijakan yang akan dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draf kebijakan dan diputuskan dengan melibatkan seluruh perawat	Kebijakan yang dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draft kebijakan dan diputuskan hanya dengan melibatkan perawat tertentu	Kebijakan yang dibuat ditentukan atasan melalui rapat, sosialisasi draf kebijakan pada seluruh perawat tapi kebijakan diputuskan tanpa melibatkan perawat	Kebijakan dibuat sendiri oleh atasan melalui rapat, draft kebijakan tidak disosialisasikan dan diputuskan tanpa melibatkan perawat
2.2		A	B	C	D

	Bagaimana rumah sakit melakukan implementasi kebijakan ?	Kebijakan berlaku dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, tapi tidak ada ada monitoring implementasi, dan tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan.	Kebijakan tidak berjalan dengan baik sejak dikeluarkan, karena tidak disosialisasikan secara merata kepada seluruh pegawai, tidak ada monitoring implementasi dan tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan	Kebijakan berlaku dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, ada monitoring implementasi, tapi tidak ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan	Kebijakan berlaku dengan baik dengan dilakukan sosialisasi kebijakan pada seluruh pegawai, ada monitoring implementasi, ada <i>reward & punishment</i> dalam implementasi kebijakan.
2.3	Apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bernegosiasi atas keputusan pekerjaan yang dibuat?	A	B	C	D
		Ya, pimpinan memberikan kesempatan bernegosiasi dan Ditanggapi dengan jelas dan memuaskan	Tidak pernah	Diberikan kesempatan dan Ditanggapi tapi informasi yang diberikan masih kurang jelas	Memberikan kesempatan kepada orang- orang tertentu saja.
2.4	Jika saya menyampaikan kritik dan saran saya terhadap peraturan RS yang tidak sesuai, maka RS akan:	A	B	C	D
		Menerima dan mempertimbangkan kritik dan saran saya	Melarang dan menolak memberikan kritik dan saran	Kurang menanggapi	Hanya orang tertentu yang bisa memberikan kritik dan saran
2.5	Apakah RS selalu memberikan informasi yang relevan terkait hasil kinerja pegawai?	A	B	C	D
		Ya, diinformasikan dengan jelas kepada setiap individu	Tidak sama sekali	Hanya diinformasikan kepada pegawai tertentu	Hanya di informasikan jika pegawai bertanya
Interactional Justice					
3.1	Sikap atasan saya dalam memberikan perintah adalah:	A	B	C	D
		Memberikan penjelasan instruksi dengan sangat jelas,tutur kata yang	Memberikan penjelasan instruksi kurang jelas, tutur kata kurang baik dan	Memberikan penjelasan instruksi dengan jelas, tutur kata yang baik	Memberikan penjelasan instruksi dengan membentak dan Dijelaskan dengan tutur kata yang kasar

		baik, sopan dan menyenangkan.	intonasi nada yang tinggi	namun kurang ramah.	
3.2	Sikap atasan saya jika saya melakukan kesalahan:	A	B	C	D
		Menegur dengan baik dan menjelaskan kesalahan saya dengan sopan	Marah dan memaki dengan perkataan kasar di depan umum	Mendiami saya dan menyindir secara halus	Tidak menegur tapi langsung Dilaporkan ke pimpinan
3.3	Sikap atasan saya jika saya memiliki masalah di tempat kerja ataupun di luar kerja:	A	B	C	D
		Tidak peduli terhadap saya	Bertanya kepada saya permasalahannya dan memberikan solusi terbaik	Memarahi saya karena telah membuat masalah	Membiarkan saya menyelesaikan masalah saya sendiri
3.4	Komunikasi yang terjalin Antara saya dan atasan:	A	B	C	D
		Sangat baik, atasan sy selalu bertutur kata baik, intens berkomunikasi, berbaur dan peduli pada pegawainya	Baik, namun atasan saya agak pendiam, kurang berbaur sehingga komunikasi yang terjalin kurang intens.	Baik, atasan saya bertutur kata baik, dan bersifat sangat formal dan berkomunikasi hanya tentang pekerjaan	tidak baik karena atasan saya sangat mudah marah dan hanya baik jika ada maunya.
3.5	Sikap atasan saya atas setiap pekerjaan yang saya lakukan:	A	B	C	D
		Tidak peduli , selama saya bekerja sesuai prosedur	Selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya dan berdiskusi tentang perencanaan pekerjaan saya selanjutnya	Selalu mencari-cari kesalahan saya	Biasa saja

Organizational Trust

No.	1. Trust to Work Team					
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1.1	Saya yakin rekan kerja saya melakukan pekerjaan mereka dengan baik					
1.2	Saya yakin rekan-rekan kerja saya siap berbagi informasi apa pun yang saya perlukan dalam pekerjaan saya					

1.3	Pegawai di Rumah sakit berpikir bahwa rekan-rekan mereka dapat diandalkan					
1.4	Pegawai di Rumah sakit merasa bahwa prestasi dihargai					
1.5	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya tulus terhadap saya					
1.6	Sebagian besar pegawai di Rumah sakit percaya bahwa mereka akan mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka ketika mereka membutuhkannya					
1.7	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya sangat peduli dengan ide-ide saya					
1.8	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya siap mendukung saya ketika saya memiliki masalah					
1.9	Rekan-rekan kerja saya dapat diandalkan, bahkan dalam lingkungan yang berbeda					
1.10	Saya merasa aman ketika rekan kerja saya menghargai pencapaian saya					
1.11	Saya percaya bahwa rekan-rekan kerja saya berperilaku etis setiap saat					
1.12	Menurut saya, rekan kerja saya menunjukkan rasa hormat dan tidak berbagi informasi pribadi					
No.	2. Trust to Work Setting	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
2.1	Saya percaya bahwa kemampuan dan prestasi pekerja dihargai dan diberikan penghargaan di Rumah sakit					
2.2	Saya merasa didukung untuk melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik					
2.3	Rekan-rekan saya percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil					
2.4	Saya memiliki perasaan positif mengenai masa depan Rumah sakit					
2.5	Saya tahu bahwa perbuatan saya akan dihargai setiap saat					
2.6	Saya percaya bahwa pengetahuan dan informasi selalu dibagikan di Rumah sakit saya					
2.7	Saya tahu bahwa Rumah sakit saya bertindak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya					
2.8	Orang-orang pada umumnya percaya bahwa Rumah sakit mengalami peningkatan					
2.9	Saya percaya bahwa ide-ide orang dihargai di Rumah sakit dan hal ini membuat saya menyatakan ide-ide saya tanpa ragu-ragu					
2.10	Saya percaya bahwa Rumah sakit bersikap adil dalam melakukan pekerjaannya					
2.11	Saya percaya bahwa Rumah sakit menawarkan lingkungan yang mendukung					

2.12	Secara umum diakui bahwa ide pegawai dihargai di Rumah sakit ini					
No.	3. Trust to Management	Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
3.1	Saya percaya manajemen bertindak sesuai dengan janji yang diberikan sebelumnya					
3.2	Sebagian besar pegawai di Rumah sakit mempercayai manajer					
3.3	Saya percaya bahwa manajer saya berperilaku secara konsisten					
3.4	Saya yakin manajer saya selalu beritikad baik					
3.5	Para pegawai di Rumah sakit percaya bahwa manajemen menawarkan solusi yang realistis untuk berbagai masalah					
3.6	Saya berfikir manajer saya menghargai upaya ekstra saya					
3.7	Saya percaya bahwa manajer saya merahasiakan keputusan pribadi					
3.8	Saya percaya bahwa manajer saya menepati janjinya					
3.9	Saya tahu bahwa manajer saya siap dan dapat dihubungi ketika saya membutuhkannya					
3.10	Saya merasa bahwa manajer saya siap mendengarkan saya kapan pun saya butuhkan					
3.11	Saya percaya bahwa manajer saya melihat pegawai sebagai orang yang bertanggung jawab dan tidak perlu dikontrol					
3.12	Para pegawai dengan kinerja yang baik biasanya mendapatkan penghargaan di Rumah sakit ini					

-TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA-

Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fk.m.unhas@gmail.com, website: <https://fk.m.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: 259/UN4.14.1/TP.01.02/2024

Tanggal: 25 Januari 2024

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik:

No. Protokol	16124052020	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Shila Rubianti Prawirodihardjo	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh <i>Organizational Trust</i> dan <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai di RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	16 Januari 2024
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	16 Januari 2024
Tempat Penelitian	RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 25 Januari 2024 sampai 25 Januari 2025	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama: Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 25 Januari 2024
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama: Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 25 Januari 2024

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapor SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 3.Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Kesehatan Masyarakat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 00204/UN4.14.1/PT.01.04/2024

11 Januari 2024

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan
MAKASSAR

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Shila Rubianti Prawirodihardjo

NIM : K022211002

Program Pendidikan : Magister (S2)

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. Andi Indahwaty AS., MHSM

: 2. Dr. Irwandy, SKM., M.Sc.PH., M.Kes

Lokasi Penelitian : RSUD Prof. Dr. H. M. Anwar Makkatutu Bantaeng

Waktu Penelitian : Januari 2024 - Februari 2024

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes.
NIP. 197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Shila Rubianti Prawirodihardjo
4. Pertinggal

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari DPMPSTSP Provinsi Sul-Sel



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 725/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bantaeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FKM Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 00204/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 11 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: SHILA RUBIANTI PRAWIRODIHARDJO
Nomor Pokok	: K022211002
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit (MARS)
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar



PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PROF. DR. H. M. ANWAR MAKKATUTU BANTAENG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Januari s/d 29 Februari 2024**

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

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 11 Januari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan FKM Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 725/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
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 hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20240111593963



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

VALIDITAS DAN RELIABILITAS						
Item	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Standar	Reliabilitas
Organizational Citizenship Behavior						
Y1	0,455	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y2	0,576	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y3	0,549	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y4	0,611	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y5	0,569	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y6	0,500	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y7	0,526	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y8	0,448	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y9	0,451	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y10	0,423	0,361	Valid	0,913	0,60	Reliabel
Y11	0,536	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y12	0,512	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y13	0,615	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y14	0,423	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y15	0,557	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y16	0,470	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y17	0,850	0,361	Valid	0,905	0,60	Reliabel
Y18	0,730	0,361	Valid	0,907	0,60	Reliabel
Y19	0,653	0,361	Valid	0,908	0,60	Reliabel
Y20	0,585	0,361	Valid	0,909	0,60	Reliabel
Y21	0,516	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Y22	0,508	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
Y23	0,417	0,361	Valid	0,912	0,60	Reliabel
Y24	0,496	0,361	Valid	0,911	0,60	Reliabel
Organizational Justice						
X1.1	0,488	0,361	Valid	0,854	0,60	Reliabel
X1.2	0,532	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.3	0,418	0,361	Valid	0,856	0,60	Reliabel
X1.4	0,459	0,361	Valid	0,863	0,60	Reliabel
X1.5	0,501	0,361	Valid	0,852	0,60	Reliabel
X1.6	0,488	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.7	0,429	0,361	Valid	0,860	0,60	Reliabel
X1.8	0,792	0,361	Valid	0,842	0,60	Reliabel
X1.9	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel

X1.10	0,672	0,361	Valid	0,841	0,60	Reliabel
X1.11	0,737	0,361	Valid	0,847	0,60	Reliabel
X1.12	0,813	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
X1.13	0,763	0,361	Valid	0,850	0,60	Reliabel
X1.14	0,425	0,361	Valid	0,855	0,60	Reliabel
X1.15	0,514	0,361	Valid	0,851	0,60	Reliabel
Organizational Trust						
X2.1	0,642	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.2	0,597	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.3	0,689	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.4	0,790	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.5	0,409	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.6	0,756	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.7	0,637	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.8	0,497	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.9	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.10	0,587	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.11	0,609	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.12	0,710	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.13	0,777	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.14	0,712	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.15	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.16	0,664	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.17	0,446	0,361	Valid	0,975	0,60	Reliabel
X2.18	0,836	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.19	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.20	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.21	0,821	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.22	0,865	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.23	0,824	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.24	0,797	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.25	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.26	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.27	0,581	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.28	0,636	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.29	0,942	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.30	0,899	0,361	Valid	0,973	0,60	Reliabel
X2.31	0,700	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.32	0,802	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel
X2.33	0,778	0,361	Valid	0,974	0,60	Reliabel

X2.34	0,895	0,361	Valid	0,973	0,60	Relabel
X2.35	0,692	0,361	Valid	0,974	0,60	Relabel
X2.36	0,655	0,361	Valid	0,974	0,60	Relabel

Organizational Citizenship Behavior

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	77,4333	104,185	,455	,911
Y2	77,4000	103,903	,576	,910
Y3	77,3667	103,482	,549	,910
Y4	77,2667	102,064	,611	,909
Y5	77,5667	102,461	,569	,909
Y6	77,7667	105,289	,500	,911
Y7	77,3667	101,551	,526	,910
Y8	77,5333	102,189	,448	,912
Y9	77,7333	102,478	,451	,912
Y10	77,3333	102,782	,423	,913
Y11	77,3000	100,424	,536	,910
Y12	77,2333	103,426	,512	,910
Y13	77,6000	97,214	,615	,909
Y14	77,7000	106,217	,423	,912
Y15	77,4000	101,076	,557	,910
Y16	77,7000	103,390	,470	,911
Y17	77,1333	100,395	,850	,905
Y18	77,2667	101,306	,730	,907
Y19	77,2333	100,875	,653	,908
Y20	77,9000	101,059	,585	,909
Y21	77,4333	100,392	,516	,911
Y22	77,3000	102,838	,508	,910
Y23	77,7333	103,444	,417	,912
Y24	77,4667	101,223	,496	,911

Organizational Justice

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	15

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	51,1667	30,006	,488	,854
X1.2	50,4000	31,490	,532	,850
X1.3	50,4333	32,875	,418	,856
X1.4	51,1333	28,395	,459	,863
X1.5	50,3667	32,171	,501	,852
X1.6	50,6333	29,551	,488	,855
X1.7	50,9667	29,895	,429	,860
X1.8	50,3000	30,907	,792	,842
X1.9	50,2000	32,648	,763	,850
X1.10	50,4667	28,257	,672	,841
X1.11	50,2000	31,890	,737	,847
X1.12	50,1667	32,971	,813	,851
X1.13	50,2000	32,648	,763	,850
X1.14	50,4333	32,116	,425	,855
X1.15	50,3333	31,402	,514	,851

Organizational Trust

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	139,6000	104,938	,642	,974
X2.2	139,6000	105,214	,597	,974
X2.3	139,6667	104,437	,689	,974
X2.4	139,8000	102,441	,790	,974
X2.5	139,7667	105,840	,409	,975
X2.6	139,8000	102,717	,756	,974
X2.7	139,7333	103,513	,637	,974
X2.8	139,6333	106,378	,497	,975
X2.9	139,6667	106,713	,609	,975
X2.10	139,7000	105,803	,587	,974
X2.11	139,6667	106,713	,609	,975
X2.12	139,7667	103,633	,710	,974
X2.13	139,7000	103,045	,777	,974
X2.14	139,7000	103,528	,712	,974
X2.15	139,8000	100,166	,899	,973
X2.16	139,6333	103,964	,664	,974
X2.17	139,7333	104,340	,446	,975
X2.18	139,6667	101,885	,836	,973
X2.19	139,6000	104,110	,778	,974
X2.20	139,6000	104,110	,778	,974
X2.21	139,8667	99,016	,821	,974
X2.22	139,8333	100,006	,865	,973
X2.23	139,8000	100,855	,824	,973
X2.24	139,7333	102,202	,797	,974
X2.25	139,8000	102,097	,692	,974
X2.26	139,6667	102,161	,802	,974
X2.27	139,7000	104,493	,581	,974

X2.28	139,5333	103,982	,636	,974
X2.29	139,7667	99,013	,942	,973
X2.30	139,8000	100,166	,899	,973
X2.31	139,6667	104,368	,700	,974
X2.32	139,6667	102,161	,802	,974
X2.33	139,6000	104,110	,778	,974
X2.34	139,8000	98,993	,895	,973
X2.35	139,8000	102,097	,692	,974
X2.36	139,6333	104,033	,655	,974

Lampiran 6. Hasil SPSS Penelitian

TABEL KARAKTERISTIK JUSTICE

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * JUSTICE_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	36	59	95
		% of Total	14.1%	23.1%	37.3%
	36-45 tahun	Count	40	61	101
		% of Total	15.7%	23.9%	39.6%
	>45 tahun	Count	35	24	59
		% of Total	13.7%	9.4%	23.1%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.846 ^a	2	.020
Likelihood Ratio	7.803	2	.020
Linear-by-Linear Association	5.856	1	.016
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.68.

JK * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
JK	Laki-laki	Count	13	21	34
		% of Total	5.1%	8.2%	13.3%
	Perempuan	Count	98	123	221
		% of Total	38.4%	48.2%	86.7%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.447 ^a	1	.504		
Continuity Correction ^b	.233	1	.629		
Likelihood Ratio	.452	1	.502		
Fisher's Exact Test				.579	.316
Linear-by-Linear Association	.446	1	.504		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.80.

b. Computed only for a 2x2 table

Pendidikan * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	50	55	105
		% of Total	19.6%	21.6%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	30	62	92
		% of Total	11.8%	24.3%	36.1%

S2	Count	11	13	24
	% of Total	4.3%	5.1%	9.4%
Lainnya	Count	20	14	34
	% of Total	7.8%	5.5%	13.3%
Total	Count	111	144	255
	% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.465 ^a	3	.037
Likelihood Ratio	8.553	3	.036
Linear-by-Linear Association	.680	1	.410
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.45.

Masa Kerja * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total
		Tinggi	Rendah	
Masa Kerja <1 tahun	Count	1	5	6
	% of Total	0.4%	2.0%	2.4%
1-5 tahun	Count	36	37	73
	% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
6-10 tahun	Count	47	61	108
	% of Total	18.4%	23.9%	42.4%
>10 tahun	Count	27	41	68
	% of Total	10.6%	16.1%	26.7%
Total	Count	111	144	255
	% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.160 ^a	3	.368
Likelihood Ratio	3.365	3	.339

Linear-by-Linear Association	.320	1	.571
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.61.

Status Kepegawaian * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	PNS	Count	18	40	58
		% of Total	7.1%	15.7%	22.7%
	Kontrak	Count	39	38	77
		% of Total	15.2%	14.9%	30.1%
	Honorar	Count	54	66	120
		% of Total	21.2%	25.9%	47.1%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.934 ^a	3	.047
Likelihood Ratio	8.027	3	.045
Linear-by-Linear Association	.627	1	.429
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.58.

Jenis Ketenagaan * JUSTICE_1 Crosstabulation

		JUSTICE_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	75	107	182
		% of Total	29.4%	42.0%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	36	37	73
		% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
Total		Count	111	144	255
		% of Total	43.5%	56.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.393 ^a	1	.238		
Continuity Correction ^b	1.083	1	.298		
Likelihood Ratio	1.387	1	.239		
Fisher's Exact Test				.265	.149
Linear-by-Linear Association	1.387	1	.239		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31.78.

b. Computed only for a 2x2 table

System Settings

Keyword	Description	Setting
LOCALE	country and character set	en_ID.windows-1252 (en_ID)

TABEL KARAKTERISTIK OCB

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	40	55	95
		% of Total	15.7%	21.6%	37.3%

36-45 tahun	Count	44	57	101
	% of Total	17.3%	22.4%	39.6%
>45 tahun	Count	31	28	59
	% of Total	12.2%	11.0%	23.1%
Total	Count	115	140	255
	% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.760 ^a	2	.415
Likelihood Ratio	1.754	2	.416
Linear-by-Linear Association	1.414	1	.234
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26.61.

JK * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
JK	Laki-laki	Count	18	16	34
		% of Total	7.1%	6.3%	13.3%
	Perempuan	Count	97	124	221
		% of Total	38.0%	48.6%	86.7%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Pendidikan * OCB_1 Crosstabulation

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.975 ^a	1	.324		
Continuity Correction ^b	.643	1	.422		
Likelihood Ratio	.970	1	.325		
Fisher's Exact Test				.358	.211
Linear-by-Linear Association	.971	1	.324		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.33.

b. Computed only for a 2x2 table

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	48	57	105
		% of Total	18.8%	22.4%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	32	60	92
		% of Total	12.5%	23.5%	36.1%
	S2	Count	10	14	24
		% of Total	3.9%	5.5%	9.4%
	Lainnya	Count	25	9	34
		% of Total	9.8%	3.5%	13.3%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.184 ^a	3	.002
Likelihood Ratio	15.481	3	.001
Linear-by-Linear Association	4.856	1	.028
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.82.

Masa Kerja * OCB_1 Crosstabulation

			OCB_1		Total
			Tinggi	Rendah	
Masa Kerja	<1 tahun	Count	1	5	6
		% of Total	0.4%	2.0%	2.4%
	1-5 tahun	Count	39	34	73
		% of Total	15.3%	13.3%	28.6%
	6-10 tahun	Count	48	60	108
		% of Total	18.8%	23.5%	42.4%
	>10 tahun	Count	27	41	68
		% of Total	10.6%	16.1%	26.7%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.820 ^a	3	.185
Likelihood Ratio	5.038	3	.169
Linear-by-Linear Association	.985	1	.321
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.71.

Status Kepegawaian * OCB_1 Crosstabulation

			OCB_1		Total
			Tinggi	Rendah	
Status Kepegawaian	PNS	Count	22	36	58
		% of Total	8.6%	14.1%	22.7%
	Kontrak	Count	40	37	77
		% of Total	15.7%	14.5%	30.2%
	Honorer	Count	53	67	120
		% of Total	20.8%	26.3%	47.1%

Total	Count	115	140	255
	% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.279 ^a	3	.016
Likelihood Ratio	10.414	3	.015
Linear-by-Linear Association	.418	1	.518
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.92.

Jenis Ketenagaan * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	79	103	182
		% of Total	31.0%	40.4%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	36	37	73
		% of Total	14.1%	14.5%	28.6%
Total		Count	115	140	255
		% of Total	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.735 ^a	1	.391		
Continuity Correction ^b	.515	1	.473		
Likelihood Ratio	.733	1	.392		
Fisher's Exact Test				.407	.236
Linear-by-Linear Association	.732	1	.392		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.92.

b. Computed only for a 2x2 table

KARAKTERISTIK RESPONDEN

		Statistics					
		Umur1	JK	Pendidikan	Masa Kerja	Status Kepegawaian	Jenis Ketenagaan
N	Valid	255	255	255	255	255	255
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Umur1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	95	37.3	37.3	37.3
	36-45 tahun	101	39.6	39.6	76.9
	>45 tahun	59	23.1	23.1	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	13.3	13.3	13.3
	Perempuan	221	86.7	86.7	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/Sederajat	105	41.2	41.2	41.2
	D4/S1/Sederajat	92	36.1	36.1	77.3
	S2	24	9.4	9.4	86.7
	Lainnya	34	13.3	13.3	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	6	2.4	2.4	2.4
	1-5 tahun	73	28.6	28.6	31.0

6-10 tahun	108	42.4	42.4	73.3
>10 tahun	68	26.7	26.7	100.0
Total	255	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	58	22.7	22.7	22.7
	Kontrak	55	21.6	21.6	44.3
	Honorer	120	47.1	47.1	91.4
	Lainnya	22	8.6	8.6	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

Jenis Ketenagaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Profesi	182	71.4	71.4	71.4
	Tenaga Non Profesi	73	28.6	28.6	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI OCB

Statistics

		AL_2	C_2	SP_2	CO_2	CV_2
N	Valid	255	255	255	255	255
	Missing	0	0	0	0	0

AL_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	97	38.0	38.0	38.0
	2	158	62.0	62.0	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

C_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	93	36.5	36.5	36.5
	Rendah	162	63.5	63.5	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

SP_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	100	39.2	39.2	39.2
	Rendah	155	60.8	60.8	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

CO_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	81	31.8	31.8	31.8
	Rendah	174	68.2	68.2	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

CV_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	130	51.0	51.0	51.0
	Rendah	125	49.0	49.0	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI OCB**Statistics**

OCB_1

N	Valid	255
	Missing	0

OCB_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	115	45.1	45.1	45.1

Rendah	140	54.9	54.9	100.0
Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI JUSTICE

		Statistics		
		DJ_2	PJ_2	IJ_2
N	Valid	255	255	255
	Missing	0	0	0

		DJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	87	34.1	34.1	34.1
	Rendah	168	65.9	65.9	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		PJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	95	37.3	37.3	37.3
	Rendah	160	62.7	62.7	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

		IJ_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	96	37.6	37.6	37.6
	Rendah	159	62.4	62.4	100.0
	Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI JUSTICE

Statistics

JUSTICE_1

N	Valid	255
	Missing	0

JUSTICE_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	111	43.5	43.5	43.5
	Rendah	144	56.5	56.5	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI DIMENSI TRUST**Statistics**

		TT_2	TS_2	TM_2
N	Valid	255	255	255
	Missing	0	0	0

TT_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	85	33.3	33.3	33.3
	Rendah	170	66.7	66.7	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TS_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	86	33.7	33.7	33.7
	Rendah	169	66.3	66.3	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TM_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	89	34.9	34.9	34.9

Rendah	166	65.1	65.1	100.0
Total	255	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI TRUST

Statistics

TRUST_1

N	Valid	255
	Missing	0

		TRUST_1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Tinggi	88	34.5	34.5	34.5
	Rendah	167	65.5	65.5	100.0
Total		255	100.0	100.0	

TABEL KARAKTERISTIK TRUST

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur1 * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
JK * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Pendidikan * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Masa Kerja * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Status Kepegawaian * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%
Jenis Ketenagaan * TRUST_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

Umur1 * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
Umur1	20-35 tahun	Count	33	62	95
		% of Total	12.9%	24.3%	37.3%

36-45 tahun	Count	31	70	101
	% of Total	12.2%	27.5%	39.6%
>45 tahun	Count	24	35	59
	% of Total	9.4%	13.7%	23.1%
Total	Count	88	167	255
	% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.646 ^a	2	.439
Likelihood Ratio	1.634	2	.442
Linear-by-Linear Association	.347	1	.556
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.36.

JK * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1			
		Tinggi	Rendah	Total	
JK	Laki-laki	Count	12	22	34
		% of Total	4.7%	8.6%	13.3%
	Perempuan	Count	76	145	221
		% of Total	29.8%	56.9%	86.7%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.011 ^a	1	.918		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.011	1	.918		
Fisher's Exact Test				1.000	.530
Linear-by-Linear Association	.011	1	.918		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.73.

b. Computed only for a 2x2 table

Pendidikan * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Pendidikan	D3/Sederajat	Count	43	62	105
		% of Total	16.9%	24.3%	41.2%
	D4/S1/Sederajat	Count	17	75	92
		% of Total	6.7%	29.4%	36.1%
	S2	Count	8	16	24
		% of Total	3.1%	6.3%	9.4%
	Lainnya	Count	20	14	34
		% of Total	7.8%	5.5%	13.3%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.298 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	21.840	3	.000
Linear-by-Linear Association	1.500	1	.221
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.28.

Masa Kerja * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Masa Kerja	<1 tahun	Count	0	6	6
		% of Total	0.0%	2.4%	2.4%
	1-5 tahun	Count	33	40	73
		% of Total	12.9%	15.7%	28.6%
	6-10 tahun	Count	34	74	108
		% of Total	13.3%	29.0%	42.4%
	>10 tahun	Count	21	47	68
		% of Total	8.2%	18.4%	26.7%

Total	Count	88	167	255
	% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.691 ^a	3	.053
Likelihood Ratio	9.481	3	.024
Linear-by-Linear Association	1.012	1	.314
N of Valid Cases	255		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.07.

Status Kepegawaian * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	PNS	Count	13	45	58
		% of Total	5.1%	17.6%	22.7%
	Kontrak	Count	35	42	77
		% of Total	13.7%	16.5%	30.2%
	Honorer	Count	40	80	120
		% of Total	15.7%	31.4%	47.1%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.949 ^a	3	.002
Likelihood Ratio	14.763	3	.002
Linear-by-Linear Association	.003	1	.953
N of Valid Cases	255		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.59.

Jenis Ketenagaan * TRUST_1 Crosstabulation

		TRUST_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
Jenis Ketenagaan	Tenaga Profesi	Count	60	122	182
		% of Total	23.5%	47.8%	71.4%
	Tenaga Non Profesi	Count	28	45	73
		% of Total	11.0%	17.6%	28.6%
Total		Count	88	167	255
		% of Total	34.5%	65.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.670 ^a	1	.413		
Continuity Correction ^b	.452	1	.501		
Likelihood Ratio	.663	1	.415		
Fisher's Exact Test				.467	.250
Linear-by-Linear Association	.667	1	.414		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.19.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL BIVARIAT TRUST & OCB

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TRUST_1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

TRUST_1 * OCB_1 Crosstabulation

		OCB_1		Total	
		Tinggi	Rendah		
TRUST_1	Tinggi	Count	79	9	88
		% within TRUST_1	89.8%	10.2%	100.0%
	Rendah	Count	36	131	167
		% within TRUST_1	21.6%	78.4%	100.0%
Total		Count	115	140	255
		% within TRUST_1	45.1%	54.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	108.314 ^a	1	<,001		
Continuity Correction ^b	105.576	1	<,001		
Likelihood Ratio	118.867	1	<,001		
Fisher's Exact Test				<,001	<,001
Linear-by-Linear Association	107.889	1	<,001		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39,69.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL BIVARIAT JUSTICE & OCB**Case Processing Summary**

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JUSTICE_1 * OCB_1	255	100.0%	0	0.0%	255	100.0%

JUSTICE_1 * OCB_1 Crosstabulation

			OCB_1		Total
			Tinggi	Rendah	
JUSTICE_1	Tinggi	Count	102	9	111
		% within JUSTICE_1	91.9%	8.1%	100.0%
	Rendah	Count	13	131	144
		% within JUSTICE_1	9.0%	91.0%	100.0%
Total	Count	115	140	255	
	% within JUSTICE_1	45.1%	54.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	173.833 ^a	1	<,001		
Continuity Correction ^b	170.503	1	<,001		
Likelihood Ratio	201.263	1	<,001		
Fisher's Exact Test				<,001	<,001
Linear-by-Linear Association	173.152	1	<,001		
N of Valid Cases	255				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,06.

b. Computed only for a 2x2 table

TABEL MULTIVARIAT JUSTICE, TRUST DAN OCB**Case Processing Summary**

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	255	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	255	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		255	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Iteration History^{a,b,c}

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients	
			Constant	
Step 0	1	351.050		.196
	2	351.050		.197

- a. Constant is included in the model.
 b. Initial -2 Log Likelihood: 351,050
 c. Estimation terminated at iteration number 2 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^{a,b}

Observed	Predicted	OCB_1		Percentage Correct	
		Tinggi	Rendah		
		Step 0	OCB_1		Tinggi
		Rendah	0	140	100.0
Overall Percentage					54.9

- a. Constant is included in the model.
 b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
Step 0	Constant	.197	.126	2.443	1	.118	1.217

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.		
Step 0	Variables	TRUST_1	108.314	1	<,001
		JUSTICE_1	173.833	1	<,001
Overall Statistics			177.881	2	<,001

Iteration History^{a,b,c,d}

Iteration		-2 Log likelihood	Constant	Coefficients	
				TRUST_1	JUSTICE_1
Step 1	1	156.301	-5.448	.717	2.849
	2	140.638	-7.783	1.378	3.656

3	139.180	-8.834	1.734	3.929
4	139.150	-9.019	1.796	3.973
5	139.150	-9.024	1.798	3.974
6	139.150	-9.024	1.798	3.974

- a. Method: Enter
 b. Constant is included in the model.
 c. Initial -2 Log Likelihood: 351,050
 d. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	211.900	2	<,001
	Block	211.900	2	<,001
	Model	211.900	2	<,001

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	139.150 ^a	.564	.755

- a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		OCB_1 = Tinggi		OCB_1 = Rendah		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	71	76.057	8	2.943	79
	2	31	25.943	1	6.057	32
	3	8	2.943	1	6.057	9
	4	5	10.057	130	124.943	135

	Observed		Predicted		Percentage Correct
			OCB_1	OCB_1	
			Tinggi	Rendah	
Step 1	OCB_1	Tinggi	102	13	88.7
		Rendah	9	131	93.6
		Overall Percentage			91.4

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	TRUST_1	1.798	.540	11.082	1	<,001	6.035	2.094	17.390
	JUSTICE_1	3.974	.478	69.183	1	<,001	53.205	20.857	135.725
	Constant	-9.024	1.101	67.137	1	<,001	.000		

a. Variable(s) entered on step 1: TRUST_1, JUSTICE_1.

Correlation Matrix				
		Constant	TRUST_1	JUSTICE_1
Step 1	Constant	1.000	-.708	-.507
	TRUST_1	-.708	1.000	-.215
	JUSTICE_1	-.507	-.215	1.000

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian



CURRICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

NAMA : Shila Rubianti Prawirodihardjo
TEMPAT TANGGAL LAHIR : Jakarta, 12 September 1995
ALAMAT : Komp. Graha Hasirah Permail A/8.
EMAIL : Shilarubianti@gmail.com
NO. TLP : 085718523898

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2007-2010) SMP Nusantara Makassar
2. (2010-2013) SMAN 01 MAKASSAR
3. (2013-2017) Universitas Muhammadiyah Jakarta-Program Studi S1 Pendidikan Dokter
4. (2017-2020) Universitas Muhammadiyah Jakarta-Program Studi Profesi Dokter

C. PENGALAMAN KERJA

1. Dokter Internship Kemenkes Periode Agustus 2020 – Mei 2021 di Rumah Sakit TK II Pelamonia Makassar.
2. Dokter IGD RSIA Sentosa Makassar 2022-2023.