

DAFTAR PUSTAKA

- Adam M Grant & Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Ananda, R., Sidin, I., & Abdullah, T. (2019). Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Di Rs Swasta Dan Rs Pemerintah Difference Effect of Organizational Climate and Perceived Organizational Support Towards Employee ' S Organizational Citizenship Behavior in Private and Public. *JKMM*, 2(1), 70–83.
- Antony, J. M. (2013). the Influence of Emotional Intelligence on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Science Research*, 1(1), 5–8. <https://doi.org/10.24297/jssr.v1i1.6674>
- Ardiyanto. (2016). *Analisis Hubungan Budaya Lokal dalam Pelayanan Pemerintahan di Kabupaten Tana Toraja*. Universitas Hasanuddin.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja : Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Ayuningsih, T. (2018). *Pengaruh Cultural Values Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Negeri Sipil Suku Bugis di RSUD Kota Makassar* (Vol. 151). Universitas Hasanuddin.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Baldauf, Artur, D. W. C. dan N. P. (2001). Examining Business Strategy, Sales Management, and Salesperson Antecedent of Sales Organisation Effectiveness. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21(2).
- Boyle, I. O. (2013). Individual Performance Management: A Review of

- Current Practices. *Asia Pacific Management and Business Application*, 1(3), 157–170. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2013.001.03.1>
- Cheung, M. F. Y. (2013). The mediating role of perceived organizational support in the effects of interpersonal and informational justice on organizational citizenship behaviors. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 551–572. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2011-0114>
- DeviMageshkumar, S. (2016). Influence of Perceived Organizational Support , Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior among Marketing Executives. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 194–201.
- Ghasemi, B. and K. R. (2014). The relationship between organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behavior in a hospital environment, Reef Resour Assess Manag Tech Pap. *Science and Education Publishing*, Vol. (40), 759–773.
- Humayon, A. A., Khan, T. U., & Iqbal, M. (2018). *Factors influencing Organizational Performance in Public Hospitals of Pakistan*. 8(3), 123–128.
- Imawati, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.36722/sh.v1i1.22>
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri , Borno State Peace Irefin , 2 Mohammed Ali Mechanic*. 19(3), 33–41.
- Kattara, H. S., Weheba, D., & El-said, O. A. (2008). *The impact of employee behaviour on customers ' service quality perceptions and overall satisfaction*. 8, 309–323. <https://doi.org/10.1057/thr.2008.35>
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245–261. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui013>
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance

- work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102610>
- Kolade, J. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Kopelman, R. E. (1998). *Managing Productivity in Organization a Practical people Oriented Prespective*. Graw Hill Book Company.
- Lin, L. H., & Ho, Y. L. (2010). Guanxi and OCB: The Chinese Cases. *Journal of Business Ethics*, 96(2), 285–298. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0465-6>
- Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company. *Personnel Review*, 38(3), 307–319. <https://doi.org/10.1108/00483480910943359>
- Lolongan, N., Balqis, & Darmawansyah. (2013). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja Tahun 2013. *Jurnal Bagian AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin*, 1–11.
- Obeidat, B., Shannak, R. O., & Jarrah, I. (2012). Toward Better Understanding for Arabian Culture : Implications Based on Hofstede ' s Cultural Model. *European Journal of Social Sciences*, 28(4), 512–522.
- Omar, A. T., & Amat, A. (2017). Etika Kerja Etnik Bugis di Sabah: Satu Kajian di Organisasi Awam. *Journal of the Centre for the Promotion of Knowledge & Language Learning*, 25, 75–86.
- Osman, A., Othman, Y. H., Sohel Rana, S. M., Solaiman, M., & Lal, B. (2015). The influence of job satisfaction, job motivation & perceived organizational support towards organizational citizenship behavior (OCB): A perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia. *Asian Social Science*, 11(21), 174–182. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n21p174>
- Ouedraogo, A., & Leclerc, A. (2013). Job satisfaction and organizational

- performance: Evidence from canadian credit union. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(1), 35–50.
- Owusu-Frimpong, N., Nwankwo, S., & Dason, B. (2010). Measuring service quality and patient satisfaction with access to public and private healthcare delivery. *International Journal of Public Sector Management*, 23(3), 203–220. <https://doi.org/10.1108/09513551011032455>
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94(August 2017), 313–319. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.027>
- Panggalo, F. (2013). Perilaku Komunikasi Antarbudaya Etnik Toraja dan Etnik Bugis Makassar di Kota Makassar [Universitas Hasanuddin]. In *Jurusan Ilmu Komunikasi* (Vol. 53, Issue 9). /citations?view_op=view_citation&continue=/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0,5&scilib=1&citilm=1&citation_for_view=wS0xi2wAAAAJ:2osOgNQ5qMEC&hl=pt-BR&oi=p
- Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 4 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2010-2030, Pub. L. No. Peraturan Daerah Kabupaten Toraja Utara Nomor 4 tahun 2010, Pemerintah Kabupaten Toraja (2010).
- Podsakoff and MacKanzie. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.004>

- Rastgar, A. A., Pourebrahimi, N., & Mousavi Davoudi, S. M. (2012). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior : A survey in Iran's food industry. *Pacific Business Review International*, 5(5), 13–18.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Sidin, A. I., Darmawansyah, Mangilep, A. U., Ayuningsih, T., & Bulu', R. M. (2020). Can Buginese values foster the organizational citizenship behavior (OCB) of civil servants in local hospital in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *Enfermeria Clinica*, 30, 229–232. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.052>
- Sidin, A. I., Rhaptyalyani, H., & Della. (2021). *Perilaku Organisasi* (Vol. 53, Issue 9). In CV Literasi Nusantara Abadi.
- Sidin, A. I., Thamrin, Y., & Mahmudah, R. (2019). Pengaruh Lama Kerja terhadap Tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat Suku Bugis di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji The Effect Length of Work to the OCB Level of Bugis Tribe Nurses in the Inpatient Installation of Labuang. *Jurnal MKMI*, 15(3), 220–227.
- Sidin, I., & Rivai, F. (2020). Organizational Citizenship Behavior Perawat Etnis Bugis di Sulawesi Selatan. *HIGEIA (Journal of Public Health Research ...)*, 4(94), 12–22. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/33681>
- Sidin, I., Rivai, F., & Bulu, R. M. (2020). The role of Bugis cultural value to leader-member exchange and organizational citizenship behavior of Bugis nurses in Makassar. *Enfermeria Clinica*, 30, 217–220. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.049>
- Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality—Job characteristic interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality*, 84, 103884. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103884>

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Wandary, W., & Anisah, H. U. (2015). Organizational Culture Values Influences to Lecturer's Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, October. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s5p236>
- Yelboğa, A. (2012). Dependability of job performance ratings according to generalizability theory. *Education and Science*, 37(163), 157–164.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH *CULTURE VALUES* SUKU TORAJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA”**.

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

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

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

Makassar, April 2021
Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan :
 - a. SMA / Sederajat
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya,
5. Masa Kerja :
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1 – 5 Tahun
 - c. 6 – 10 Tahun
 - d. > 10 Tahun
6. Jabatan :
7. UNIT KERJA :
8. Status Kepegawaian :
 - a. PNS
 - b. Kontrak
 - c. Honorer
 - d. Lainnya,

Diharapkan kepada Bapak/ Ibu untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di rumah sakit. Berikan tanggapan dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pernyataan untuk jawaban yang menurut anda paling tepat. Pastikan semua pernyataan terisi.

A. Culture Values

Power Distance					
1.1	Saat saya sebagai seorang atasan dalam pengambilan keputusan, maka saya	A (4)	B (3)	C (1)	D (2)
		Membuat Keputusan dengan berkonsultasi pada bawahan	Mempertimbangkan pendapat bawahan yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan	Selalu mengambil keputusan sendiri	Membuat keputusan dengan berkonsultasi dengan bawahan untuk persoalan tertentu saja
1.2	Sikap saya sebagai seorang atasan ketika meminta pendapat kepada bawahan, maka saya	A (4)	B (3)	C (1)	D (2)
		Selalu melibatkan karyawan dalam diskusi kelompok	Selalu terbuka untuk menerima kritik/saran dari bawahan	Tidak pernah menanyakan pendapat kepada bawahan	Hanya menerimapendapat bawahan yang di sukai saja
1.3	Terkait dengan interaksi sosial dengan bawahan, maka saya	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan dimana saja	Menjalin kerjasama dengan bawahan di kantor	Berinteraksi sosial dengan bawahan hanya dalam pertemuan formal saja	Tidak pernah berinteraksi sosial dengan bawahan
1.4	Berkaitan dengan keputusan atasan, maka	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan kantor	Selalu setuju dengan keputusan kantor	Setuju bila menguntungkan pribadi saya	Tidak pernah setuju dengan keputusan kantor
1.5	Sebagai seorang atasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan, maka saya	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Menyelesaikan tugas selalu bekerjasama dengan bawahan	Mendelegasikan tugas kepada bawahan jika tugas yang berat saja	Mendelegasikan tugas hanya kepada bawahan yang dipercaya	Tidak pernah mendelegasikan tugas kepada bawahan
1.6	Saya menerima pendistribusian kekuasaan	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju

	dengan menerapkan budaya siri' rapuh, siri' siluang, siri tongkonan dan siri' tondok				
Uncertainly Avoidance					
2.1	Sikap anda terhadap persyaratan pekerjaan dan intruksi yang dijabarkan secara rinci	A (3) Saya senang jika ada SOP	B (1) Saya tidak senang ada SOP	C (2) Ada SOP tetapi tidak rinci	D (4) Saya dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan SOP
2.2	Sikap anda sebagai seorang Karyawan yang harus mengikuti dengan seksama intruksi dan prosedur	A (4) Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	B (3) Saya bersedia mengikuti ketentuan tertulis dari atasan	C (2) Selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan	D (1) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan
2.3	Sikap anda sebagai seorang Karyawan dengan adanya aturan dan peraturan di kantor yang dapat menginformasikan pekerjaan apa yang diharapkan oleh organisasi maka	A (3) Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor	B (4) Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh kantor	C (2) Saya menjadikan sebagai acuan dan pedoman dalam bekerja	D (1) Saya tidak terlalu memperhatikan target kantor
2.4	Jika terjadi rotasi jabatan di kantor maka saya	A (4) Menerima ketetapan kantor	B (1) Berusaha untuk tidak dirotasi	C (2) Memaksakan diri untuk menduduki posisi tertentu	D (3) Menerima jika pada posisi yang menguntungkan
2.5	Jika terjadi perubahan	A (1) Tidak peduli dengan	B (3) Mendekati pimpinan yang baru	C (4) Menerima arahan	D (2) Melakukan aksi protes

	pimpinan dalam kantor maka saya	pimpinan yang terpilih	untuk kepentingan saya	pimpinan yang terpilih	
2.6	Jika terjadi perubahan kebijakan dalam kantor maka saya	A (4)	B (1)	C (2)	D (3)
		Mengikuti kebijakan yang telah di buat oleh kantor	Menolak kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	Menerima dalam keadaan terpaksa kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	Menerima kebijakan yang hanya menguntungkan kepentingan pribadi
Collectivism					
3.1	Hari ini saya ingin mengurus urusan kenaikan pangkat tetapi di suatu sisi/disaat yang bersamaan kelompok kami harus mengerjakan dokumen akreditasi, makasaya	A (2)	B (4)	C (3)	D (1)
		Memberikan arahan kepada teman kelompok terkait dokumen akreditasi lalu meninggalkan dan lebih mengurus kenaikan pangkat	Menundah mengurus kenaikan pangkat dan lebih memilih mengerjakan dokumen akreditasi bersama kelompok sampai selesai	Mengerjakan dokumen akreditasi sambil mengurus kenaikan pangkat	Menyelesaikan urusan kenaikan pangkat terlebih dahulu daripada mengurus dokumen akreditasi
3.2	Apa yang harus anda lakukan jika kelompok mengalami kesulitan	A (2)	B (1)	C (4)	D (3)
		Membantu kelompok jika menguntungkan secara pribadi	Meninggalkan kelompok karena tidak memberikan keuntungan secara pribadi	Membantu kelompok menyelesaikan kesulitan yang dihadapi	Tetap dalam kelompok dalam kondisi apapun
3.3	Bagaimana pendapat anda terhadap keberhasilan kelompok lebih penting daripada kesuksesan individu	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
3.4	ketika melakukan kegiatan pelayanan pada pasien saya berusaha	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Sangat setuju	setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

	melakukan yang terbaik karena sadar akan merasa malu ketika melakukan hal tidak terpuji (malongko)				
Masculinity					
4.1	Dalam bekerja saya	A (2) Selalu ingin menyaingi rekan kerja saya	B (4) Tidak pernah menganggap teman sebagai saingan	C (3) Saingan perlu tapi hanya sebagai motivasi	D (1) Saingan menciptakan permusuhan dengan rekan kerja
4.2	Bagaimana sikap tegas anda kepada bawahan jika menjadi seorang atasan	A (3) Seluruh bawahan harus patuh pada kebijakan atasan tertulis maupun tidak tertulis	B (4) Mengintruksikan bawahan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan	C (2) Karyawan dapat berdiskusi dengan saya jika ada kebijakan yang tidak dapat dilaksanakan	D (1) Karyawan tidak harus melaksanakan kebijakan saya
4.3	Apakah anda merasa pekerjaan anda sudah sesuai dengan pendapatan yang anda terima	A (1) Saya ingin melakukan pekerjaan bila memiliki insentif yang banyak	B (4) Saya merasa puas dengan pendapatan saya karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	C (2) Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja	D (3) Pendapatan yang saya terima tidak sebandingkan dengan pekerjaan saya
4.4	Dalam bekerja saya	A (4) Selalu ingin melebihi target yang telah ditetapkan	B (1) Tidak pernah memberikan target kepada diri sendiri	C (2) Target hanya menjadi motivasi tetapi tidak perlu terlalu dikejar	D (3) Target sebagai patokan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4.5	Menurut saya kekuasaan adalah	A (3) Penting untuk eksistensi diri	B (2) Amanah yang harus dijalankan	C (4) Agar dapat menguasai sumber daya	D (1) Kekuasaan hanya menjadi beban
Long Term Orientation					
5.1		A (1)	B (4)	C (3)	D (2)

	Jika saya telah melakukan suatu prestasi maka	Penghargaan itu wajib saya dapatkan	Tidak perlu mendapatkan penghargaan karena itu kewajiban	Pemberian penghargaan dapat menambah semangat saya untuk terus berprestasi	Pemberian penghargaan diberikan sesuai dengan pencapaian prestasi saya
5.2	Apakah pendapat anda tentang sebuah status	A (3)	B (2)	C (1)	D (4)
		Status penting buat saya sebagai eksistensi diri	Status meningkatkan harkat dan martabak saya	Status tidak terlalu penting buat saya karena hanya bersifat sementara	Status adalah tanggungjawab yang harus dijalankan
5.3	Dalam bekerja saya	A (3)	B (1)	C (2)	D (4)
		Selalu menggunakan sumber daya secara Maksimal	Tidak perlu melakukan penghematan karna selalu ada dananya	Penghematan dilakukan jika ada arahan dari atasan	Penghematan perlu di kantor agar Sumber daya dapat digunakan secara optimal
5.4	Kebiasaan saya selama bekerja	A (4)	B (1)	C (3)	D (2)
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Sering terlambat masuk kantor	Tidak pernah menyerah jika menemukan kesulitan dalam bekerja	Selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan
5.5	Jika terjadi perubahan pimpinan/struktur organisasi maka	A (4)	B (2)	C (1)	D (3)
		Saya dapat beradaptasi dengan mudah	Saya kesulitan untuk beradaptasi	Saya tidak bisa beradaptasi	Saya bisa beradaptasi pada kondisi tertentu saja

B. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

1. Altruism

1.1	Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan	A (3)	B (1)	C (4)	D (2)
		Akan membantu menyelesaikan pekerjaannya ketika diminta	Membiarkan dia menyelesaikan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya	Menawarkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai	Merekomendasikan teman lain yang bisa membantunya

	pekerjaanya, maka saya				
1.2	Sikap saya ketika dimintai bantuan oleh rekan kerja saya	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Saya selalu siap memberikan bantuan	Saya akan membantu jika pekerjaan saya telah selesai	Saya akan memberikan bantuan dengan syarat dia harus membantu saya dilain waktu	Saya akan menyuruhnya meminta bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya
1.3	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya:	A (4)	B (2)	C (1)	D (3)
		Mengambil alih pekerjaannya di hari itu	Menunggu dia datang dan mengerjakannya bersama-sama	Tetap fokus pada pekerjaan saya sendiri	Mengajak rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya
1.4	Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Menanggapi dan memberi berbagai alternatif penyelesaian	Mendengarkan ceritanya dengan penuh perhatian	Meminta maaf tidak dapat mendengarkan keluhannya karena saya sibuk menyelesaikan pekerjaan saya	Diam saja dan menganggap itu bukan urusan saya
1.5	Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sikap saya	A (1)	B (4)	C (3)	D (2)
		Biasa saja	Berusaha mengenalkannya pada rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru	Memperkenalkan diri dan menawarkan bantuan jika diperlukan	Menanggapi seperlunya
2. Civic Virtue					
2.1	Apabila terjadi perubahan pimpinan maka sikap saya	A (2)	B (4)	C (1)	D (3)
		Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru	Menolak apabila terjadi perubahan	Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru
2.2	Jika rumah sakit mengadakan sosialisasi yang terkait	A (4)	B (3)	C (2)	D (1)
		Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng <i>up-date</i>	Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan	Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	Lebih baik karyawan yang berpengalaman

	dengan pekerjaan saya maka saya	pengetahuan saya	oleh organisasi saya		yang mengikuti sosialisasi tersebut
2.3	Ketika saya mewakili rumah sakit tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar rumah sakit, maka saya	A (3)	B (4)	C (2)	D (1)
		Menjelaskan kondisi rumah sakit apa adanya	Menceritakan hal-hal yang baik saja	Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	Membandingkannya dengan rumah sakit lain dan menganggap rumah sakit sendiri belum sebaik rumah sakit yang lain
2.4	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kerja dengan	A (4)	B (1)	C (3)	D (2)
		Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik	Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak digunakan lagi	Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkannya dengan dokumen lain	Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain waktu
3. Courtesy					
3.1	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	A (3)	B (1)	C (2)	D (4)
		Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	Tetap fokus pada pekerjaan saya	Merasa terganggu sehingga saya akan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja
3.2	Rekan kerja memberikan amanah kepada saya untuk menyetor laporan bulanan yang batas akhirnya hari ini tetapi saya berhalangan datang ke kantor maka	A (4)	B (3)	C (1)	D (2)
		Mencari cara agar laporan tersebut terkumpul tepat waktu	Saya akan mengumpulkan laporan meskipun terlambat	Saya tidak akan mengumpulkan laporan tersebut karena sudah melewati batas waktu	Menyerahkan konsekuensi sepenuhnya kepada rekan kerja karena menitipkan laporan tersebut kepada saya

3.3	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	A (1)	B (2)	C (4)	D (3)
		Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya	Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri
3.4	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	A (1)	B (2)	C (3)	D (4)
		Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangkan pendapat saya
3.5	Saya dapat menjadi panutan (<i>role model</i>) terhadap rekan kerja saya	A (3)	B (4)	C (2)	D (1)
		Kadang-kadang	Ya	TidakTahu	Tidak sama sekali
4. Conscientiousness					
4.1	Dengan jumlah gaji yang saya peroleh saat ini, maka saya:	A (3)	B (1)	C (4)	D (2)
		Akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	Sedang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain	Bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya	Berusaha mencari pekerjaan tambahan di tempat lain
4.2	Jika jam kerja di rumah sakit dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	A (4)	B (2)	C (3)	D (1)
		Sebelum jam kerja dimulai	Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya
4.3		A (4)	B (1)	C (3)	D (2)

	Pada saat istirahat yang saya lakukan adalah	Makan / beribadah atau bermain sosial media	Menyelesaikan urusan pribadi sampai selesai	Memaksimalkan pekerjaan yang belum selesai	Tetap bekerja dan akan istirahat setelah pekerjaan selesai
4.4	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	A (2)	B (3)	C (1)	D (4)
		Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	Tetap mematuhi peraturan
4.5	Dalam bekerja, saya orang yang	A (1)	B (3)	C (2)	D (4)
		Sering ceroboh	Sering mendapat koreksi	Melihat sekilas	Sangat teliti
5. Sportsmanship					
5.1	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika	A (1)	B (4)	C (3)	D (2)
		Memperoleh imbalan yang pantas	Demi kemajuan rumah sakit	Mendapat pujian	Diawasi oleh atasan
5.2	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya	A (1)	B (3)	C (4)	D (2)
		Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi	Tak ingin memikirkannya
5.3	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan rumah sakit demi kepentingan pribadinya, maka saya:	A (2)	B (3)	C (4)	D (1)
		Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	Melaporkan pada atasan	Mencoba mengerti kondisinya
5.4		A (3)	B (2)	C (4)	D (1)

	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang tela dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada	Pencapaian tujuan	Kesalahan yang terjadi	Kerja keras tim	Pihak yang melakukan kesalahan
5.5	Ketika saya menemukan banyak kesalahan yang berulang-ulang terjadi dalam rumah sakit ini, maka saya:	A (4) Membagi tugas secara adil dan memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	B (3) Menasehati rekan kerja agar sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	C (1) Bekerja sendiri yang penting tugas selesai	D (2) Melaporkan pada kepala instalasi agar diberi sanksi

Lampiran 2. Pedoman Wawancara***(Indepth Interview)***

Nama Informan :

Umur :

A. PETUNJUK

1. Menyampaikan ucapan terima kasih kepada informan atas kesediannya meluangkan waktunya untuk diwawancarai
2. Menjelaskan tentang maksud dan tujuan wawancara
3. Menyampaikan kepada informan bahwa wawancara ini akan menggunakan alat bantu rekam untuk membantu ingatan pewawancara

B. PELAKSANAAN WAWANCARA**1. PERKENALAN**

- a. Perkenalan dari pewawancara
- b. Menjelaskan maksud dan tujuan wawancara kepada informan
- c. Meminta kesediaan informan untuk diwawancarai
- d. Memberi jaminan bahwa hasil wawancara hanya untuk penelitian dan dijamin kerahasiannya

2. WAWANCARA

- a. Meminta izin untuk memulai wawancara
- b. Melakukan wawancara sesuai dengan isi wawancara yang telah disusun

- c. Selesai wawancara, mengucapkan terima kasih dan mohon diri

Informan

1. Bagaimana gambaran umum tentang nilai-nilai kerifan local yang ada di Toraja ?
2. apakah masyarakat Toraja masih memegang teguh nilai-nilai yang ada ?
3. apa saja nilai-nilai kerifan lokal yang dapat diangkat untuk pengembangan prinsip-prinsip tata kelola dalam bidang kesehatan?
4. sejak kapan nilai-nilai tersebut ada dan dilaksanakan oleh masyarakat ?
5. bagaimana sejarah munculnya nilai-nilai tersebut ?
6. adakah kendala dalam menerapkan nilai-nilai tersebut ?
7. apa saja factor pendukung dalam implementasi nilai-nilai tersebut?
8. Bagaimana peran nilai-nilai budaya toraja dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari termasuk pelayanan perawat pada pasien di rumah sakit?
9. Kira-kira apa yang menjadi kendala penerapan nilai budaya suku toraja?
10. Apakah di suku toraja memiliki nilai kekuasaan yang tinggi sehingga power distance dengan atasan menjadi rendah atau sebaliknya sehingga mempengaruhi kinerja?
11. Bagaimana sikap masyarakat suku toraja atau karyawan dalam menghadapi keadaan yang tidak diketahui atau tidak ada kepastian dan keragu-raguan?
12. Bagaimana kecenderungan masyarakat suku toraja atau karyawan dalam bersikap mengutamakan kelompok dibanding memfokuskan kepentingan pribadi ?
13. Bagaimana peran emosi antara wanita dan laki-laki dalam budaya suku toraja terkait daya saing, ketegasan, materialistik, ambisi dan kekuasaan?
14. Bagaimana pandangan masyarakat atau karyawan suku toraja terkait orientasi jangka panjang atau masa depan (penghargaan, ketekunan, status, investasi, kapasitas adaptasi)?

Lampiran 3 Hasil Wawancara

Hasil Wawancara dengan Informan Penelitian Budaya Toraja Tahun 2021

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Rekaman 1-3	RT (37 tahun);
	Bagaimana nilai-nilai kearifan suku toraja disini ?	Pada umumnya kita itu orang toraja sama seperti orang batak ya keras, anggaplah keras. Walaupun pada dasarnya banyak yang lemah maksudnya lemah lembut. Jadi kita orang toraja itu welcome saja sama berbagai suku, banyak orang bugis datang, jawa, bagaimana kita melayani mereka. Sama semua. Suster kita bagaimana kita melayani mereka itu kita perlakukan dengan baik. Kita itu sudah beberapa kali melakukan pelatihan excellent service, tapi mungkin ada juga beberapa yang karakternya tidak bisa kami rubah tetap kita bina.
		Persatuannya memang kuaat kalau toraja dokter, terus juga seperti yang disampaikan dokter tadi nilai kepercayaan trus tadi ada yang masuk butuh transfusi darah ada yang satu dua itu ndak mau karena memang kepercayaannya mereka karena memang mereka tidak mau terima darah dari orang toraja. Tapi memang tetap kental budayanya.
	Aturan2 disini yg berkaitan dgn budaya toraja?	Secara umum sama, baik dari perilaku kita itu kan sudah diajarkan dari sekolah dan aturan dari manajemen itu memang seharusnya diikuti. Mungkin ada juga yang merasa dia itu puang ya kalau orang toraja, dia merasa dia orang kaya sehingga dia tidak mau melakukan ini ada satu dua. Tapi ndk terlalu menjolok di kalangan kami.
	Kalau malongko''	Malongko itu segan. Artinya kayak orang yang jabatannya bagaimana tentunya kita menyegani mereka. Ada hal yang mau kita sampaikan, kita malongko' merasa kenapa musti saya harusnya ada

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		yang lebih berhak bicara misalnya ada direktur atau ketua yayasan. Ada kan yang seperti itu....
	Ada budaya tongkonan	Tongkonan itu rumah adat, ada itu rumah kecilnya lagi untuk menyimpan padi atau orang-orang yang mungkin ndak mau dikasi naik padinya dia simpan berkas-berkas lainnya diatas. Atau ada juga yang ndak ada padinya, tapi ada lumbungnya takut ditiup angin jadi dikasi naik batu.
	Perbedaan gender antara laki dan perempuan?	Ndak ada. Sedangkan kita ini diatas rata-rata perempuan yang pegang semua jabatan manajerial itu kebanyakan perempuan jadi ndak ada perbedaan. Ya manajerialnya 4 itu yang di struktural itu perempuan semua kecuali yang dokter yeni kemarin masih di pelayanan dan keperawatan kalau masalah SDM, keperawatan untuk yang pelayanan unggulan juga itu perempuan semua yang pegang. Kan kemarin juga kita kerja sama dengan palkesi tentang kesetaraan gender disini. Beberapa program yang diberikan ternyata kemarin dari jakarta yang datang itu ternyata kita dijadikan sebagai percontohan bahwa memang tidak ada perbedaan.
		Kalau masalah adat itu yang rambu solo yang orang mati, rambu tuka itu yang orang menikah, pesta. Jadi kami disini setiap ada keluarga pegawai yang meninggal kita setelah pulang kerja berangkat sama-sama kemudian di pesta lain kami hadir lagi. Kalau ada yang menikah kami hadir lagi. Jadi memang kami ada tim yang diutus untuk berangkat. Jadi kebersamaan kita itu masih kental.
	Kendala tentang aturan yang bertabrakan dengan budaya ?	Yang seperti saya bilang tadi dok, kalau misalnya ada penanganan medis yang kita lakukan itu ternyata dia ada alu'

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		<p>todolo'nya dia percaya ini bahwa dia tidak bisa ini. Tetap ada inform consent. Jadi kalau ada penanganan medis dia merasa tidak mau begitu, jadi kita buat pernyataan begitu untuk ditandatangani jangan sampai ada apa-apa sakitnya nanti dituntut bahwa sampai dia meninggal. Ada itu kejadian pasien ini mau ditransfusi tapi karena dia percaya bahwa dia tidak bisa terima darah orang lain atau aliran agamanya beda, kita tetap ada inform consent, kita edukasi untuk persetujuan.</p> <p>trus kayak anaknya baru lahir dikasi bawang-bawang disemprot-semprto dan ada juga dikasi kopi biar tidak kejang itu kita kasi surat pernyataan. Jadi jangan sampai ada aspirasi kalau ada apa-apa. Kita pantau diruangan tertentu yang memang berisiko nanti akan ada hal-hal yang tidak diinginkan.</p>
	Kecenderungan berkelompoknya di toraja gimana ?	Ndk ada, baik. Kami ini kan suku toraja, trus ada orang bugis jawa dan yang memang kompetensinya bagus ya penilaian kinerjanya bagus ya tidak mau melihat tidak ada dibedakan dispesifikan, kami kan suku toraja kenapa dia musti dia, ya ndak ada begitu.
		Toleransita sama mereka idul fitri, kita tetap memberikan hari raya dikasi THR, kami kan tiap bulan 12 ada THR natal nah mereka ini idul fitri. Jadi kita juga mengerti kayak kita liburan natal mereka tetap masuk jadi kita saling toleransi.
	Tradisi atau kebiasaannya?	Jadi kami itu setiap senin kamis itu kan dibelakang sana ada gereja, dibelakang rumah sakit. Jadi senin sabtu itu kami ibadah disana trus senin sampai jumat sebelum kerja kami diruangan berdoa menyanyi. Kami juga senam dinas sebelum kerja, mereka briefing.

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		Disini juga ada muslim, kadang kami ada kegiatan atau ibadah gitu. Tetap mereka ada yang ikut. Yang penting kita ndak suruh harus ikut aliran kami.
	Budaya toraja yang paling dibawa dalam pelayanan keperawatan?	Ya ini motto kita sesuai dengan pelayanan cinta kasih, jadi pada setiap apapun yang mereka hadapi tetap sama semua. Kayak kemarin ada yang lucu, dia orang bugis tapi lancar bahasa toraja. Jadi mereka berusaha menyesuaikan diri. Jadi kami disini usahakan menggunakan bahasa indonesia baku. Karena memang kental sekali bahasa torajanya. Justru spesialis yang diluar ini biasa pada saat anamnesa dokternya tidak mengerti, jadi pasiennya bahasa toraja trus perawatnya translate lagi ke dokter begitu. Kita panggil teman2 lain yang mengerti bahasa toraja. Jadi akreditasi kemarin kan kita di rumah sakit seharusnya menyediakan penerjemah, karna kan tidak selamanya yang dilayani orang suku toraja. Jadi jangan sampai ada pasien turis masuk gawat darurat ke loket mau membayar ndak tau juga.
		Lagu-lagu rohani. Contohnya didalam bangsal biasanya kita mau berdoa, biasanya ada agama lain itu dikomunikasikan dulu. Jangan sampai mereka terganggu. Jadi kita saling komunikasi. Adapun mereka melakukan agamanya juga tidak apa-apa. Tetap kita sampaikan yang penting tidak mengganggu dengan pasien lainnya. Jadi tetap menghargai hak pasien lainnya.
		Kebanyakan perempuan.. 30% nersnya itu tersebar karena kita bagi kan sesuai dengan perawat klinisnya. Di unit-unit kan kita bagi sesuai ada PK1nya,

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		PK2, PK3, jadi jangan sampai terkumpul semua PK3nya.
	Disini umur perawatnya itu	Kalau disini paling tua itu umur sekitar 48. Ndak ada yang terlalu tua.
	Wawancara 4	Ibu KR (34 tahun)
	Nilai budaya toraja	Oiya dok, masih ada beberapa pasien tapi tidak semua kadang masih ada 1 2 orang misalnya ditransfusi mungkin karena keadaan mereka, mereka tidak mau ditransfusi karena bertolak belakang dengan kepercayaan mereka.
	Perawatnya dalam bekerja pake nilai toraja ?	Sudah tidak dok. Sudah general iya dok.
	Nilai-nilai budaya toraja secara umum?	Kalau nilai budaya begitu sudah jarang itu dok. Paling 1 2 orang aja yang nilai begitu. Seperti yang saya bilang tadi dok dari kepercayaan mereka seperti transfusi mereka tidak mau ditambah darah sudah jarang dok.
	Budaya toraja yang bisa meningkatkan kinerja	Sudah tidak ada dok. Kalau sama atasan pasti ada, namanya kita bawahan pasti kita segan menghormati.. Jadi paling dari situ karena dipikir kita keluarga jadi kita harus memperlihatkan kinerja yang baik. Apalagi keluarga kita itu atasan disini kan jadi otomatis kita berpikir harus bekerja lebih baik.
		Saya kurang tau dok. Karena sudah kuliah baru ke toraja karena besar di palopo. Sebenarnya mau ditau semua masih banyak yang tidk ditau.
	Kendalanya ?	Tidak ada dok... Paling dari kepercayaan mereka yang tidak boleh tambah darah itu paling itu saja. Cuman jarang. Hanya 1 2.
	Di bagian ada 13 orang	Ada laki-laki 3 orang. Tidak. Semua sama dok.
	Aturan tentang kepercayaan	Itu kan dari nilai kepercayaan, kan biasa dari agama ini biasa kami panggil konseling.

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Pandangan masyarakat toraja tentang orientasi masa depan ?	Kalau disini dok, apalagi masyarakat toraja sudah sadar semua akan pendidikan khususnya di rumah sakit ini banyak pegawai yang mengajukan untuk sekolah lagi. Itu tergantung finansial lagi juga.
	Gambaran umum nilai-nilai suku toraja?	<p>Kalau nilai-nilai suku toraja itu sebenarnya hampir miriplah dengan suku bugis, satu nilai utama yang menjadi jiwa atau roh dari orang toraja itu siri' atau kami disini istilah lainnya malongko'. Malongko' itu sama dengan siri'.</p> <p>Jadi yang menjiwai orang toraja itu malongko' sehingga dalam melakukan sesuatu itu harus melihat siri' itu atau malongko' jadi dalam kehidupannya orang toraja dalam melakukan sesuatu kita melihat bahwa siri' itu adalah hal yang harus kita pedomani.</p> <p>Orang toraja itu tidak mau di pakasiri'. Jadi dalam melakukan sesuatu itu adalah sebuah hal mengecewakan baginya ketika dia melakukan sesuatu dan ujung-ujungnya dia melakukan itu dia menjadi masiri'.</p> <p>Jadi orang toraja berupaya semaksimal mungkin supaya masiri' itu tergambar dari ritualnya upacara adatnya rambusolo' dengan berbagai macam pengorbanan hewan hewan kurban itu dia berusaha, orang toraja mengatakan umpa dentae' artinya membuat sesuatu yang tidak ada dalam dirinya menjadi ada demi karena siri' nya dengan cara mengambil kredit di bank, mengutang ke temannya rekannya demi untuk supaya kita masiri' mempertahankan.</p> <p>Jadi siri' ini memang betul-betul menjiwai orang toraja untuk dalam hal melakukan sesuatu. Terkait dalam hal</p>

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		<p>pelayanan misalnya orang toraja itu omplosongan nakale artinya dia lebih mengutamakan orang dibanding dirinya jadi tergambar juga dalam upacara rambu solo' itu, dalam kehidupan orang toraja itu mungkin menunya sederhana saja setiap harinya. Tetapi ketika dia melakukan sebuah upacara hal yang dia sajikan itu lebih mewah daripada kehidupannya sebenarnya. Hanya untuk misalnya menghargai orang. Supaya dia tidak masiri' pada apa yang dia lakukan.</p>
		<p>Kalau kami konsep siri'nya itu bagaimana supaya eksistensi itu kita tetap. Jadi sesuai dengan apa bagaimana kedudukan kita itu tidak diganggu oleh apapun. Jadi itu adalah siri' kita harga diri kita.</p>
		<p>Ya jadi itu tergambar di pesta kematian.</p>
	<p>Kenapa kematian iitu harus di pestakan?</p>	<p>Dalam pemahaman orang toraja, kematian itu justru adalah babak baru dalam kehidupan sehingga kematian itu harus dirayakan. Bagaimana caranya karena dalam konsep orang toraja apa yang kita kumpulkan di dunia, itu adalah yang akan menjadi bekal kita. Ini dalam masih konsep orang toraja yang dulu. Apa yang kita kumpulkan di dunia itulah yang akan kita nikmati di akhirat. Sehingga untuk menuju kesana maka perlu pengorbanan-pengorbanan yang akan membantu kita menuju ke akhirat dimana kita akan memperoleh kebahagiaan yang sesungguhnya. Sehingga orang akan berkorban untuk acara kematiannya demi supaya perjalanannya itu menjadi tenang, menjadi sempurna supaya dia menjadi posisi yang dirindukan di dunia itu. Karna dunia ini hanya tempat singgah, tempat mengumpulkan katakanlah amal baik</p>

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		supaya menjadi bekal kita untuk membuat kita bahagia begitu.
	Nilai ini bisa diterapkan di organisasi?	Ya tentu, didalam organisasi itu kita tentu masih berlaku karena itu nampak ketika kita diberikan tanggung jawab itu menjadi malu ketika kita tidak mengerjakan tugas yang diberikan itu lalu kita tidak beres disitu. Dia akan merasa bersalah pada dirinya. Saya diberikan tanggung jawab sebagai perawat misalnya lalu saya tidak becus sebagai perawat, itu siri'. Dia mempersalahkan dirinya itu. Jadi dia berusaha bagaimana misalnya kedudukannya sebagai perawat itu betul2 menjadi perawat yang membuat orang senang.
	Kita liat rambu solo' itu sering terjadi perkumpulan. Bagaimana orang toraja memandang kegiatan itu ?	Memang betul di toraja dalam melakukan sesuatu itu dengan cara bersama-sama. Ada ungkapannya orang toraja bilang sangkutu banne, jadi seikat benih itu. Jadi dalam organisasi itu seperti begitu. Dalam melakukan sesuatu menyelesaikan masalah maka semua orang yang tercakup dalam satu hal yang mau diselesaikan itu semua terlibat jadi namanya itu sangkutu banne sangkukiang borrang. Jadi kalau di indonesiakannya seikat benih seperti itu. Terutama pada rambu solo' itu tidak bisa dilakukan secara individu tentu melibatkan satu rumpun keluarga itu namanya toma' rap
	Kenapa harus sama-sama keluarga ?	Ya memang, karena itu merupakan acara keluarga jadi selain sebagai namanya amba kandatu gotong royong. Jadi nilai amba kandatu atau gotong royong ini sebenarnya ajang mempererat tali persaudaraan dalam satu rumpun keluarga sehingga tali persaudaraan dalam satu rumpun keluarga dalam toraja itu namanya tosang ramputallang.

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		Jadi bambu lagi yang dijadikan simbol. Jadi serumpun bambu.
		Ya meskipun dalam satu kelompok masyarakat itu sebenarnya masih serumpun.
		Tetap sama semangat kerjanya. Meskipun dalam satu rumpun bambu itu kita mengangkat satu pimpinan kalo dalam kami disini berbeda wilayah adat ada namanya pedi puambe atau ada wilayah lainnya yang menyatakan tomakaka, na tomakaka inilah yang memimpin dalam satu wilayah rumpun bambu yang memberikan arah memberikan petunjuk dalam satu wilayah rumpun bambu untuk memberikan kerja sama yang baik
	Bagaimana mereka kerja sama dengan orang yang tidak serumpun?	Tetap kerja sama yang baik karena di toraja itu ada istilahnya namanya amba kandaatu, nah amba kandaatu ini kalau di indonesiakan kurang lebihnya artinya gotong royong, nah dalam gotong royong ini tidak memandang dia dari rumpun mana. Ketika itu ada adalah acara adat atau acara keluarga yang punya kesempatan untuk bisa hadir, ada istilahnya anomaleka amba kandatu meskipun itu bukan rumpun saya dan bukan RT saya kelurahan saya tetap saya punya kesempatan untuk hadir maka nilai amba kandatu itulah yang menarik dia untuk bisa memberi diri untuk bekerja membantu.
	Apa yang membuat mereka mau amba kandattu atau gotong or?	Dalam budaya toraja ada istilah yang menyatakan sipobadi sipo rannu. Nah sippo rannu ini artinya saling mengharapkan. Artinya bukan mengharapkan saya butuh imbalan dari dia tapi dalam hal ini semua orang toraja pasti akan melakukan acara yang kecil atau yang besar. Nah untuk menghadapi acara yang kecil atau yang besar ini saya

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		tidak mampu sendiri. Saya membutuhkan orang lain sebagai makhluk sosial. Nah ketika saya melakukan itu orang yang dari rumpun lain pasti akan datang ketika dia punya kesempatan jadi itu namanya sipporannu sippobadi
		Jadi sipporannu sippopa'di itu saling mengharapkan dan saling mendukung saling mensupport.
	Kendala dalam menerapkan budaya?	Untuk sementara yang ditempat saya meneliti itu, memang sih kendala ada karena perkembangan zaman orang sudah ada hal-hal yang canggih misalnya dalam kan dalam rambu solo' itu kan ada prosesi yang namanya pondo' yang untuk tempat tamu-tamu untuk ditempati rumpun keluarga yang hadir nah itu kan membutuhkan tenaga yang sangat banyak masyarakat. Nah itumi tadi yang saya bilang meskipun bukan dari rumpun sekeluarga kita dia akan datang menebang bambu, mengangkat dan membangun tapi sekarang kan sudah ada tenda jadi. Nah itu kita hanya telpon saja yang punya jasa penyewaan tenda. Nah bergotong royong itu sudah hilang, rasa bergotong royong dalam masyarakat itu berkurang lagi. Seperti begitu-begitu yang menjadi kendala sekarang.
		Nah itu juga kendalanya, banyak yang pergi merantau terus ketika pulang orang tidak kenal.
		Sama halnya dengan ibu-ibu didapur itu, dulu biar bukan ibu-ibu satu kelompok itu datang itu membantu mengiris-iris sayur dan mengupas bawang. Nah sekarang kan sudah ada catering. Itu yang saya lihat berkurang di toraja bahkan sudah ada beberapa kampung saya lihat sudah menerapkan itu orang yang dalam satu kampung itu kadang

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		<p>bikin acara “pesan cateringji kah” ditanya dulu. Tidak datang kalau ada catering,</p>
		<p>Kemudian saya sambung sedikit dalam pelayanan itu sebenarnya orang toraja itu dalam memberikan pelayanan itu dia tidak terlalu membutuhkan, ya memang kita dalam melakukan pekerjaan itu membutuhkan imbalan tapi kalau di toraja itu ada istilah filosofinya umpandan tolosanglampa artinya kita melayaninya dengan tulus dan ikhlas. Sesuatu yang kita lakukan dengan tulus dan ikhlas, tanpa kita sadari akan ada beribu-ribu pintu kebaikan akan datang pada dirinya. Ya jadi orang-orang tua toraja itu ketika ada anak-anaknya pergi merantau atau mencari pekerjaan selalu menyatakan umpandan bullosanglampaki, wahai anakku hendaknya kamu membentangkan bambu seruas. Umpandan artinya membentangkan, bullo itu artinya bambu, sanglampa itu artinya satu ruas. Maknanya itu artinya ketulusan. itu ibaratnya bambu itu tidak ada sekatnya dia lurus tidak ada sekat. Jangan kamu mengharapakan sesuatu dari dalamnya.</p> <p>Sampai sekarang itu orang-orang tua itu kalau anaknya pergi merantauya kalau kita indonesiakan hendaknya kita membentangkan bambu seruas karena rezeki itu ndak kemana jadi itu yang menjadi penyemangat dari orang tua ke anak2nya. Artinya kita kepada siapapun kemana-kemana tidak membedakan, membangun koneksi. Bambu yang seruas ini tidak ada sekatnya, tidak adami yang memisahkan didalam lurus. Jangan kamu belok-belok, saya mau melakukan ini karena ini itu sesuatu begitu.</p>

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		Jadi sosial orang toraja itu tinggi sekali. Jadi bayangkan saja dia berutang untuk kasi makan orang.
	Dalam hal kepemimpinan di suku toraja bagaimana filosofinya ?	Samaji dengan toraja. Dia yakin, dia bijaksana, dia berani dan sugi artinya dia kaya, kaya ilmu kaya, manarang pintar,
	Terkait gender suku toraja?	Dulu memang orang toraja itu masih mengutamakan laki-laki untuk menjadi pemimpin tapi ada beberapa wilayah tertentu yang membolehkan perempuan sebagai pimpinan
	Kenapa harus laki?	Mungkin pemahannya orang toraja itu laki-laki lebih kuat, lebih hebat, lebih mengayomi, yang bisa memimpin melindungi. Laki-laki juga yang mencari nafkah. Kalau pemahannya orang toraja dulu seperti itu.
		Itu kalau yang itu sama halnya dengan tongkonan, tongkonan kan artinya perempuan. Lumbung itu yang pasangannya itu laki-laki. Tongkonan itu yang rumah itu, lumbungnya itu yang kecil yang berhadapan dengan tongkonan yang dari kete kesu' yang dari tanru tedong naik itu perempuan, yang tempat menyimpan padi itu laki-laki. Itulah yang menyimbolkan laki-laki yang bekerja keras menafkahi perempuan.
	Kalau yang sister atau saudara perempuan	Nah kalau itu di wilayah adatnya pak astanis yang di makale itu. Karena di toraja itu ada 32 wilayah adat. Nah dalam budaya toraja itu memang segala sesuatunya berpasang-pasangan, ada laki-laki dan ada perempuan.
	Simbolisasi gender lainnya itu bgmana ?	Nah itu misalnya langit dengan tanah itu. Jadi orang toraja menyatakan bahwa langit itu laki-laki dan tanah itu adalah perempuan yang bisa memenuhi kebutuhan sumber kehidupan. Angin dan api juga. Api laki-laki.

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		Makanya itu nama badai itu nama-nama perempuan, badai katrina,
	<p>Nilai apa yang mendasari orang toraja bekerja keras?</p>	<p>Nah itu yang saya katakan tadi, masiri' eksistensi diri. Dia ingin eksis. Ya kita malu.</p> <p>Kalau kehidupan kita seperti ini saja, kita malu kalau kita harus lebih dari ini.</p> <p>Misalnya dalam posisinya dalam masyarakat misalnya sebagai kaum bangsawan ya kita malu kalau standar upacara kita didalam ketika kita mendapatkan kedukaan misalnya kaum bangsawan itu minimal 24 kerbau lalu kita harus masiri'ki. Kita malu kalau memang kebangsawanan kita itu ndak sampai segitu. Itu yang memacu mereka untuk merantau berusaha harus berhasil. Jangan pulang sebelum berhasil. Nah itulah yang tercermin dalam lagu marendeng marampa.</p> <p>Jadi dalam syairnya lembah gunung lautan kami sebrangi untuk mencari nafkah dan kami berusaha untuk pulang memperbaiki kampung kami. Mempertahankan eksistensi kehidupan kita dalam kampung kita. Jadi semangat siri'nya itu.</p>
		<p>Itu makanya saya bilang tadi orang toraja itu jiwa sosialnya tinggi sekali. Dirumahnya itu belum tentu beli daging atau mau apa dalam satu bulan itu tapi begitu upacara itu berusaha menampilkan yang terbaik semampunya..</p> <p>Dalam acara itu biasanya ya dia ndak makan itu yang penting dia liat orang rame-rame datang dan cukup apa yang mereka mau. Mau beli ballo dibelikan. Mau minum kopi, beli kue silahkan. Dia tidak ada dalam pikirannya masa saya setengah mati cari banting tulang baru orang kukasi makan tidak ada dalam</p>

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		dirinya. Yang penting orang dikampungnya itu senang menikmati hasilnya itu kebangganya.
		Itu yang saya katakan tadi, sangraputallang serumpun bambu. Dia tidak enak kalau terpisah-pisah.
Wwncr 8		Ya jadi tongkonan itu ada identitasnya memang. Yang A, B, G itu habis ada upacara tapi setiap tongkonan itu ada namanya. Misalnya ada saya buat tongkonan itu namanya tandu langi, jadi nanti anak cucunya juga.
		Kalau kami di toraja itu yang di tongkonan itu biasanya dari situ dibacakan silsilah jadi generasi-generasi kita tau oh leluhur saya itu namanya ini ini. Jadi setiap tahun itu kita bacakan.
	Pandangan masyarakat tentang masa depannya	Kalau orang toraja itu sebenarnya dalam hal investasi boleh dikatakan dia tu kurang investasi karena dalam ini masih mindset lama karena orang menjudge bahwa orang toraja itu hidup untuk mati. Jadi orang berusaha bagaimana berupaya untuk memenuhi tuntutan adatnya meskipun memang kalau dunia sekarang tidak semua orang bahwa masih dalam paham lama tentu sudah ada yang berorientasi ke masa depan bagaimana melihat pendidikan anak-anaknya kedepan, masa depan anaknya tetapi untuk orang toraja yang sifatnya masih tradisional yang belum tentu mengerti tentang pendidikan masih berorientasi ke hal itu. Jadi hanya orang-orang yang berpendidikan itu yang punya orientasi seperti itu. Kalau orang-orang di kampung itu berusaha bekerja ya karena masih ada orang tuaku ini mau kusimpan untuk nanti saya beli kerbau. Tidak foya-foya, jadi dia simpan itu uangnya.

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
		<p>Dan disimpan uangnya bukan untuk si mati itu yang ingin mati justru orang yang mau dikasi makan. Jadi orang toraja itu dia kerja keras untuk dinikmati orang lain.</p> <p>Sampai utang-utangnya itu ke keturunannya tapi itu tidak menjadi beban bagi mereka, itu sudah biasa. Ya memang sudah begitu. Ya jadi tidak ada orang toraja yang stress karena habis acara dia gila karena utangnya, tidak. Justru itu menjadi spirit bagi dia untuk bekerja keras. Jadi bagi orang luar, adat toraja itu adalah foya-foya tetapi bagi orang toraja justru menjadi semangat, menjadi motivasi untuk bekerja keras.</p>

Lampiran 4 Output SPSS

KARAKTERISTIK

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OK	16	11.8	11.8	11.8
	Perinatologi	11	8.1	8.1	19.9
	UGD	13	9.6	9.6	29.4
	Bedah	11	8.1	8.1	37.5
	Perawatan Anak	13	9.6	9.6	47.1
	IMT	16	11.8	11.8	58.8
	Antorium	9	6.6	6.6	65.4
	Lavender	9	6.6	6.6	72.1
	Poliklinik	10	7.4	7.4	79.4
	Crisan	9	6.6	6.6	86.0
	Kebidanan	7	5.1	5.1	91.2
	Interna	12	8.8	8.8	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 34 Tahun	91	66.9	66.9	66.9
	35 - 44 Tahun	39	28.7	28.7	95.6
	> 44 Tahun	6	4.4	4.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	29	21.3	21.3	21.3
	Perempuan	107	78.7	78.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SMA / Sederajat	70	51.5	51.5	51.5
	D3 / Sederajat	22	16.2	16.2	67.6
	S1 / Sederajat	39	28.7	28.7	96.3
	S2	1	.7	.7	97.1
	Lainnya	4	2.9	2.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

masakerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	34	25.0	25.0	25.0
	6 - 10 Tahun	53	39.0	39.0	64.0
	> 10 Tahun	49	36.0	36.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

statuskegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	16	11.8	11.8	11.8
	Kontrak	61	44.9	44.9	56.6
	Honoror	15	11.0	11.0	67.6
	Lainnya	44	32.4	32.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

UNIVARIAT**Power Distance**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	6.6	6.6	6.6
	Tinggi	127	93.4	93.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Uncertainly Avoidance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	7.4	7.4	7.4
	Tinggi	126	92.6	92.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Collectivism

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	8.1	8.1	8.1
	Tinggi	125	91.9	91.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Masculinity

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	5.9	5.9	5.9
	Tinggi	128	94.1	94.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Long Term Orientation

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	2.9	2.9	2.9
	Tinggi	132	97.1	97.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Culture Values

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	3.7	3.7	3.7
	Tinggi	131	96.3	96.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Organizational

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	8.8	8.8	8.8
	Tinggi	124	91.2	91.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan pekerjaanya, maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Mebiarkan dia menyelesaikan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya	2	1.5	1.5	1.5
	Merekomendasikan teman lain yang bisa membantunya	27	19.9	19.9	21.3
	Akan membantu menyelesaikan pekerjaannya ketika diminta	39	28.7	28.7	50.0
	Menawarkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai	68	50.0	50.0	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Sikap saya ketika dimintai bantuan oleh rekan kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Saya akan menyuruhnya meminta bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya	3	2.2	2.2
	Saya akan memberikan bantuan dengan syarat dia harus membantu saya dilain waktu	12	8.8	11.0
	Saya akan membantu jika pekerjaan saya telah selesai	35	25.7	36.8
	Saya selalu siap memberikan bantuan	86	63.2	100.0
	Total	136	100.0	

Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap fokus pada pekerjaan saya sendiri	3	2.2	2.2
	Menunggu dia datang dan mengerjakannya bersama-sama	4	2.9	5.1
	Mengajak rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya	54	39.7	44.9
	Mengambil alih pekerjaannya di hari itu	75	55.1	100.0
	Total	136	100.0	

Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diam saja dan menganggap itu bukan urusan saya	2	1.5	1.5
	Meminta maaf tidak dapat mendengarkan keluhannya karena saya sibuk menyelesaikan pekerjaan saya	5	3.7	5.1
	Mendengarkan ceritanya dengan penuh perhatian	30	22.1	27.2

Menanggapi dan memberi berbagai alternatif penyelesaian	99	72.8	72.8	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sikap saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Biasa saja	14	10.3	10.3	10.3
Menanggapi seperlunya	4	2.9	2.9	13.2
Memperkenalkan diri dan menawarkan bantuan jika diperlukan	41	30.1	30.1	43.4
Berusaha mengenalkannya pada rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru	77	56.6	56.6	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Dengan jumlah gaji yang saya peroleh saat ini, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain	2	1.5	1.5	1.5
Berusaha mencari pekerjaan tambahan di tempat lain	14	10.3	10.3	11.8
Akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	109	80.1	80.1	91.9
Bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya	11	8.1	8.1	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Jika jam kerja di rumah sakit dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya	10	7.4	7.4	7.4
Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	2	1.5	1.5	8.8
Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	2	1.5	1.5	10.3
Sebelum jam kerja dimulai	122	89.7	89.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Pada saat istirahat yang saya lakukan adalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menyelesaikan urusan pribadi sampai selesai	3	2.2	2.2	2.2

Tetap bekerja dan akan istirahat	25	18.4	18.4	20.6
Memaksimalkan pekerjaan yang belum selesai	64	47.1	47.1	67.6
Makan / beribadah atau bermain sosial media	44	32.4	32.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	6	4.4	4.4	4.4
Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	12	8.8	8.8	13.2
Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	44	32.4	32.4	45.6
Tetap mematuhi peraturan	74	54.4	54.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Dalam bekerja, saya orang yang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering ceroboh	6	4.4	4.4	4.4
Melihat sekilas	4	2.9	2.9	7.4
Sering mendapat koreksi	33	24.3	24.3	31.6
Sangat teliti	93	68.4	68.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pihak yang melakukan kesalahan	6	4.4	4.4	4.4
Kesalahan yang terjadi	21	15.4	15.4	19.9
Pencapaian tujuan	4	2.9	2.9	22.8
Kerja keras tim	105	77.2	77.2	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	17	12.5	12.5	12.5

Tak ingin memikirkannya	12	8.8	8.8	21.3
Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	15	11.0	11.0	32.4
Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi	92	67.6	67.6	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan rumah sakit demi kepentingan pribadinya, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mencoba mengerti kondisinya	43	31.6	31.6	31.6
Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	16	11.8	11.8	43.4
Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	15	11.0	11.0	54.4
Melaporkan pada atasan	62	45.6	45.6	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pihak yang melakukan kesalahan	2	1.5	1.5	1.5
Kesalahan yang terjadi	20	14.7	14.7	16.2
Pencapaian tujuan	81	59.6	59.6	75.7
Kerja keras tim	33	24.3	24.3	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika saya menemukan banyak kesalahan yang berulang-ulang terjadi dalam rumah sakit ini, maka saya:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bekerja sendiri yang penting tugas selesai	2	1.5	1.5	1.5
Melaporkan pada kepala instalasi agar diberi sanksi	6	4.4	4.4	5.9
Menasehati rekan kerja agar sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	61	44.9	44.9	50.7
Membagi tugas secara adil dan memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	67	49.3	49.3	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	3	2.2	2.2	2.2
	Tetap fokus pada pekerjaan saya	23	16.9	16.9	19.1
	Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	36	26.5	26.5	45.6
	Merasa terganggu sehingga saya akan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja	74	54.4	54.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Rekan kerja memberikan amanah kepada saya untuk menyetor laporan bulanan yang batas akhirnya hari ini tetapi saya berhalangan datang ke kantor maka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Saya tidak akan mengumpulkan laporan tersebut karena sudah melewati batas waktu	2	1.5	1.5	1.5
	Menyerahkan konsekuensi sepenuhnya kepada rekan kerja karena menitipkan laporan tersebut kepada saya	23	16.9	16.9	18.4
	Saya akan mengumpulkan laporan meskipun terlambat	20	14.7	14.7	33.1
	Mencari cara agar laporan tersebut terkumpul tepat waktu	91	66.9	66.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	8	5.9	5.9	5.9
	Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	13	9.6	9.6	15.4
	Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri	6	4.4	4.4	19.9
	Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya	109	80.1	80.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	6	4.4	4.4	4.4
	Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	19	14.0	14.0	18.4

Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	34	25.0	25.0	43.4
Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangkan pendapat saya	77	56.6	56.6	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Saya dapat menjadi panutan (role model) terhadap rekan kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak sama sekali	10	7.4	7.4	7.4
TidakTahu	13	9.6	9.6	16.9
Kadang-kadang	66	48.5	48.5	65.4
Ya	47	34.6	34.6	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Apabila terjadi perubahan pimpinan maka sikap saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menolak apabila terjadi perubahan	2	1.5	1.5	1.5
Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	12	8.8	8.8	10.3
Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru	1	.7	.7	11.0
Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru	121	89.0	89.0	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Jika rumah sakit mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lebih baik karyawan yang berpengalaman yang mengikuti sosialisasi tersebut	2	1.5	1.5	1.5
Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	2	1.5	1.5	2.9
Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan oleh organisasi saya	24	17.6	17.6	20.6
Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng up-date pengetahuan saya	108	79.4	79.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Ketika saya mewakili rumah sakit tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar rumah sakit, maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Membandingkannya dengan rumah sakit lain dan menganggap rumah sakit sendiri belum sebaik rumah sakit yang lain	23	16.9	16.9	16.9
	Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	1	.7	.7	17.6
	Menjelaskan kondisi rumah sakit apa adanya	99	72.8	72.8	90.4
	Menceritakan hal-hal yang baik saja	13	9.6	9.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kerja dengan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak digunakan lagi	14	10.3	10.3	10.3
	Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain waktu	4	2.9	2.9	13.2
	Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkannya dengan dokumen lain	24	17.6	17.6	30.9
	Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik	94	69.1	69.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Saat saya sebagai seorang atasan dalam pengambilan keputusan, maka saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu mengambil keputusan sendiri	2	1.5	1.5	1.5
	Membuat keputusan dengan berkonsultasi dengan bawahan untuk persoalan tertentu saja	22	16.2	16.2	17.6
	Mempertimbangkan pendapat bawahan yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan	50	36.8	36.8	54.4
	Membuat Keputusan dengan berkonsultasi pada bawahan	62	45.6	45.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Sikap saya sebagai seorang atasan ketika meminta pendapat kepada bawahan, maka saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah menanyakan pendapat kepada bawahan	4	2.9	2.9	2.9
	Hanya menerimapendapat bawahan yang di sukai saja	5	3.7	3.7	6.6
	Selalu terbuka untuk menerima kritik/saran dari bawahan	97	71.3	71.3	77.9

Selalu melibatkan karyawan dalam diskusi kelompok	30	22.1	22.1	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Terkait dengan interaksi sosial dengan bawahan, maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak pernah berinteraksi sosial dengan bawahan	6	4.4	4.4	4.4
Berinteraksi sosial dengan bawahan hanya dalam pertemuan formal saja	3	2.2	2.2	6.6
Menjalin kerjasama dengan bawahan di kantor	7	5.1	5.1	11.8
Selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan dimana saja	120	88.2	88.2	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Berkaitan dengan keputusan atasan, maka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak pernah setuju dengan keputusan kantor	2	1.5	1.5	1.5
Setuju bila menguntungkan pribadi saya	8	5.9	5.9	7.4
Selalu setuju dengan keputusan kantor	57	41.9	41.9	49.3
Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan kantor	69	50.7	50.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Sebagai seorang atasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan, maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak pernah mendelegasikan tugas kepada bawahan	2	1.5	1.5	1.5
Mendelegasikan tugas hanya kepada bawahan yang dipercaya	39	28.7	28.7	30.1
Mendelegasikan tugas kepada bawahan jika tugas yang berat saja	6	4.4	4.4	34.6
Menyelesaikan tugas selalu bekerjasama dengan bawahan	89	65.4	65.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Sikap anda terhadap persyaratan pekerjaan dan intruksi yang dijabarkan secara rinci

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Saya tidak senang ada SOP	2	1.5	1.5	1.5

Ada SOP tetapi tidak rinci	3	2.2	2.2	3.7
Saya senang jika ada SOP	53	39.0	39.0	42.6
Saya dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan SOP	78	57.4	57.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Sikap anda sebagai seorang Karyawan yang harus mengikuti dengan seksama intruksi dan prosedur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dgn efektif & efisien shg tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan	3	2.2	2.2	2.2
Selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan	42	30.9	30.9	33.1
Saya bersedia mengikuti ketentuan tertulis dari atasan	8	5.9	5.9	39.0
Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	83	61.0	61.0	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Sikap anda sebagai seorang Karyawan dengan adanya aturan dan peraturan dikantor yang dapat menginformasikan pekerjaan apa yang diharapkan oleh organisasi maka

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Saya tidak terlalu memperhatikan target kantor	2	1.5	1.5	1.5
Saya menjadikan sebagai acuan dan pedoman dalam bekerja	28	20.6	20.6	22.1
Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah di tetapkan oleh kantor	33	24.3	24.3	46.3
Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan oleh kantor	73	53.7	53.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Jika terjadi rotasi jabatan di kantor maka saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Berusaha untuk tidak dirotasi	8	5.9	5.9	5.9
Memaksakan diri untuk menduduki posisi tertentu	4	2.9	2.9	8.8
Menerima jika pada posisi yang menguntungkan	2	1.5	1.5	10.3
Menerima ketetapan kantor	122	89.7	89.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Jika terjadi perubahan pimpinan dalam kantor maka saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak peduli dengan pimpinan yang terpilih	10	7.4	7.4	7.4
	Melakukan aksi protes	10	7.4	7.4	14.7
	Mendekati pimpinan yang baru untuk kepentingan saya	3	2.2	2.2	16.9
	Menerima arahan pimpinan yang terpilih	113	83.1	83.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jika terjadi perubahan kebijakan dalam kantor maka saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menolak kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	2	1.5	1.5	1.5
	Menerima dalam keadaan terpaksa kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	9	6.6	6.6	8.1
	Menerima kebijakan yang hanya menguntungkan kepentingan pribadi	1	.7	.7	8.8
	Mengikuti kebijakan yang telah di buat oleh kantor	124	91.2	91.2	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Hari ini saya ingin mengurus urusan kenaikan pangkat tetapi di suatu sisi/disaat yang bersamaan kelompok kami harus mengerjakan dokumen akreditasi, makasaya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menyelesaikan urusan kenaikan pangkat terlebih dahulu daripada mengurus dokumen akreditasi	2	1.5	1.5	1.5
	Memberikan arahan kepada teman kelompok terkait dokumen akreditasi lalu meninggalkan dan lebih mengurus kenaikan pangkat	26	19.1	19.1	20.6
	Mengerjakan dokumen akreditasi sambil mengurus kenaikan pangkat	79	58.1	58.1	78.7
	Menundah mengurus kenaikan pangkat dan lebih memilih mengerjakan dokumen akreditasi bersama kelompok sampai selesai	29	21.3	21.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Apa yang harus anda lakukan jika kelompok mengalami kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Meninggalkan kelompok karena tidak memberikan keuntungan secara pribadi	2	1.5	1.5	1.5

Membantu kelompok jika menguntungkan secara pribadi	10	7.4	7.4	8.8
Tetap dalam kelompok dalam kondisi apapun	4	2.9	2.9	11.8
Membantu kelompok menyelesaikan kesulitan yang dihadapi	120	88.2	88.2	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Bagaimana pendapat anda terhadap keberhasilan kelompok lebih penting daripada kesuksesan individu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	14	10.3	10.3	11.8
Setuju	63	46.3	46.3	58.1
Sangat setuju	57	41.9	41.9	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Saingan menciptakan permusuhan dengan rekan kerja	2	1.5	1.5	1.5
Selalu ingin menyaingi rekan kerja saya	12	8.8	8.8	10.3
Saingan perlu tapi hanya sebagai motivasi	44	32.4	32.4	42.6
Tidak pernah menganggap teman sebagai saingan	78	57.4	57.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Bagaimana sikap tegas anda kepada bawahan jika menjadi seorang atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan tidak harus melaksanakan kebijakan saya	2	1.5	1.5	1.5
Karyawan dapat berdiskusi dengan saya jika ada kebijakan yang tidak dapat dilaksanakan	64	47.1	47.1	48.5
Seluruh bawahan harus patuh pada kebijakan atasan tertulis maupun tidak tertulis	16	11.8	11.8	60.3
Mengintruksikan bawahan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan	54	39.7	39.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

Apakah anda merasa pekerjaan anda sudah sesuai dengan pendapatan yang anda terima

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Saya ingin melakukan pekerjaan bila memiliki insentif yang banyak	6	4.4	4.4	4.4
	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja	8	5.9	5.9	10.3
	Pendapatan yang saya terima tidak sebandingkan dengan pekerjaan saya	31	22.8	22.8	33.1
	Saya merasa puas dengan pendapatan saya karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	91	66.9	66.9	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah memberikan target kepada diri sendiri	15	11.0	11.0	11.0
	Target hanya menjadi motivasi tetapi tidak perlu terlalu dikejar	35	25.7	25.7	36.8
	Target sebagai patokan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	61	44.9	44.9	81.6
	Selalu ingin melebihi target yang telah ditetapkan	25	18.4	18.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Menurut saya kekuasaan adalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kekuasaan hanya menjadi beban	4	2.9	2.9	2.9
	Amanah yang harus dijalankan	107	78.7	78.7	81.6
	Penting untuk eksistensi diri	11	8.1	8.1	89.7
	Agar dapat menguasai sumber daya	14	10.3	10.3	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jika saya telah melakukan suatu prestasi maka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Penghargaan itu wajib saya dapatkan	2	1.5	1.5	1.5
	Pemberian penghargaan diberikan sesuai dengan pencapaian prestasi saya	12	8.8	8.8	10.3
	Pemberian penghargaan dapat menambah semangat saya untuk terus berprestasi	81	59.6	59.6	69.9
	Tidak perlu mendapatkan penghargaan karena itu kewajiban	41	30.1	30.1	100.0

Total	136	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Apakah pendapat anda tentang sebuah status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Status tidak terlalu penting buat saya karena hanya bersifat sementara	22	16.2	16.2	16.2
	Status meningkatkan harkat dan martabak saya	4	2.9	2.9	19.1
	Status penting buat saya sebagai eksistensi diri	3	2.2	2.2	21.3
	Status adalah tanggungjawab yang harus dijalankan	107	78.7	78.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak perlu melakukan penghematan karna selalu ada dananya	2	1.5	1.5	1.5
	Penghematan dilakukan jika ada arahan dari atasan	4	2.9	2.9	4.4
	Selalu menggunakan sumber daya secara Maksimal	66	48.5	48.5	52.9
	Penghematan perlu di kantor agar Sumber daya dapat digunakan secara optimal	64	47.1	47.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Kebiasaan saya selama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering terlambat masuk kantor	2	1.5	1.5	1.5
	Selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan	55	40.4	40.4	41.9
	Tidak pernah menyerah jika menemukan kesulitan dalam bekerja	15	11.0	11.0	52.9
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	64	47.1	47.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Jika terjadi perubahan pimpinan/struktur organisasi maka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Saya tidak bisa beradaptasi	3	2.2	2.2	2.2
	Saya kesulitan untuk beradaptasi	3	2.2	2.2	4.4

Saya bisa beradaptasi pada kondisi tertentu saja	16	11.8	11.8	16.2
Saya dapat beradaptasi dengan mudah	114	83.8	83.8	100.0
Total	136	100.0	100.0	

TABULASI
POWER DISTANCE

		Power Distance		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	4	87	91
	35 - 44 Tahun	3	36	39
	> 44 Tahun	2	4	6
Total		9	127	136

		Power Distance		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	1	28	29
	Perempuan	8	99	107
Total		9	127	136

		Power Distance		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	4	66	70
	D3 / Sederajat	0	22	22
	S1 / Sederajat	5	34	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	0	4	4
Total		9	127	136

		Power Distance		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	2	32	34
	6 - 10 Tahun	2	51	53
	> 10 Tahun	5	44	49
Total		9	127	136

		Power Distance		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskegawaian	Tetap	1	15	16
	Kontrak	4	57	61
	Honoror	0	15	15
	Lainnya	4	40	44
Total		9	127	136

AVOIDANCE

		Uncertainly Avoidance		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	5	86	91
	35 - 44 Tahun	3	36	39
	> 44 Tahun	2	4	6
Total		10	126	136

		Uncertainly Avoidance		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	2	27	29
	Perempuan	8	99	107
Total		10	126	136

		Uncertainly Avoidance		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	5	65	70
	D3 / Sederajat	1	21	22
	S1 / Sederajat	3	36	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	1	3	4
Total		10	126	136

		Uncertainly Avoidance		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	3	31	34

	6 - 10 Tahun	2	51	53
	> 10 Tahun	5	44	49
Total		10	126	136

		Uncertainly Avoidance		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskegawaian	Tetap	0	16	16
	Kontrak	5	56	61
	Honorar	1	14	15
	Lainnya	4	40	44
Total		10	126	136

COLLECTIVISM

		Collectivism		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	5	86	91
	35 - 44 Tahun	3	36	39
	> 44 Tahun	3	3	6
Total		11	125	136

		Collectivism		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	3	26	29
	Perempuan	8	99	107
Total		11	125	136

		Collectivism		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	6	64	70
	D3 / Sederajat	0	22	22
	S1 / Sederajat	4	35	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	1	3	4
Total		11	125	136

		Collectivism		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	1	33	34
	6 - 10 Tahun	3	50	53
	> 10 Tahun	7	42	49
Total		11	125	136

		Collectivism		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskepgawaian	Tetap	1	15	16
	Kontrak	4	57	61
	Honorer	0	15	15
	Lainnya	6	38	44
Total		11	125	136

MASCULINITY

		Masculinity		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	5	86	91
	35 - 44 Tahun	1	38	39
	> 44 Tahun	2	4	6
Total		8	128	136

		Masculinity		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	2	27	29
	Perempuan	6	101	107
Total		8	128	136

		Masculinity		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	6	64	70
	D3 / Sederajat	0	22	22
	S1 / Sederajat	2	37	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	0	4	4

Total	8	128	136
-------	---	-----	-----

		Masculinity		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	3	31	34
	6 - 10 Tahun	2	51	53
	> 10 Tahun	3	46	49
Total		8	128	136

		Masculinity		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskegawaian	Tetap	0	16	16
	Kontrak	5	56	61
	Honoror	0	15	15
	Lainnya	3	41	44
Total		8	128	136

LONG TERM

		Long Term Orientation		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	2	89	91
	35 - 44 Tahun	1	38	39
	> 44 Tahun	1	5	6
Total		4	132	136

		Long Term Orientation		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	1	28	29
	Perempuan	3	104	107
Total		4	132	136

		Long Term Orientation		Total
		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	2	68	70
	D3 / Sederajat	0	22	22

	S1 / Sederajat	1	38	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	1	3	4
Total		4	132	136

		Long Term Orientation		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	1	33	34
	6 - 10 Tahun	1	52	53
	> 10 Tahun	2	47	49
Total		4	132	136

		Long Term Orientation		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskegawaian	Tetap	0	16	16
	Kontrak	2	59	61
	Honoror	0	15	15
	Lainnya	2	42	44
Total		4	132	136

CULTURE VALUES

		Culture Values		Total
		Rendah	Tinggi	
Umur	25 - 34 Tahun	2	89	91
	35 - 44 Tahun	1	38	39
	> 44 Tahun	2	4	6
Total		5	131	136

		Culture Values		Total
		Rendah	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki - laki	1	28	29
	Perempuan	4	103	107
Total		5	131	136

		Culture Values	Total

		Rendah	Tinggi	
Pendidikan	SMA / Sederajat	3	67	70
	D3 / Sederajat	0	22	22
	S1 / Sederajat	2	37	39
	S2	0	1	1
	Lainnya	0	4	4
Total		5	131	136

		Culture Values		Total
		Rendah	Tinggi	
masakerja	1 - 5 Tahun	2	32	34
	6 - 10 Tahun	0	53	53
	> 10 Tahun	3	46	49
Total		5	131	136

		Culture Values		Total
		Rendah	Tinggi	
statuskegawaian	Tetap	0	16	16
	Kontrak	2	59	61
	Honorer	0	15	15
	Lainnya	3	41	44
Total		5	131	136

CHI-SQUARE

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Power Distance	Rendah	8	1	9
	Tinggi	4	123	127
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	76.797 ^a	1	.000		

Continuity Correction ^b	66.509	1	.000		
Likelihood Ratio	39.360	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	76.232	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .79.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Uncertainly Avoidance	Rendah	8	2	10
	Tinggi	4	122	126
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	67.970 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	58.756	1	.000		
Likelihood Ratio	35.695	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	67.470	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .88.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Collectivism	Rendah	8	3	11
	Tinggi	4	121	125
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	60.750 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	52.415	1	.000		
Likelihood Ratio	32.877	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	60.304	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .97.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Masculinity	Rendah	7	1	8
	Tinggi	5	123	128
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	65.401 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	55.423	1	.000		
Likelihood Ratio	32.918	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	64.920	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .71.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Long Term Orientation	Rendah	3	1	4
	Tinggi	9	123	132
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	22.434 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	14.759	1	.000		
Likelihood Ratio	10.964	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	22.269	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .35.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

Count

		Organizational		Total
		Rendah	Tinggi	
Culture Values	Rendah	4	1	5
	Tinggi	8	123	131
Total		12	124	136

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32.688 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	24.148	1	.000		
Likelihood Ratio	15.937	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	32.447	1	.000		
N of Valid Cases	136				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

b. Computed only for a 2x2 table

REGRESI LOGISTIK

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	BA	4.926	1.681	8.586	1	.003	137.762
	BB	3.741	1.689	4.906	1	.027	42.128
	BC	3.423	1.594	4.611	1	.032	30.659
	BD	.382	3.884	.010	1	.922	1.466
	BE	.960	4.030	.057	1	.812	2.612
	Constant	-22.013	6.291	12.243	1	.000	.000
Step 2 ^a	BA	4.959	1.635	9.200	1	.002	142.481
	BB	3.749	1.683	4.961	1	.026	42.467
	BC	3.433	1.586	4.687	1	.030	30.982
	BE	1.316	1.767	.555	1	.456	3.728
	Constant	-22.059	6.271	12.375	1	.000	.000
Step 3 ^a	BA	4.918	1.665	8.730	1	.003	136.782
	BB	4.235	1.499	7.980	1	.005	69.060
	BC	3.829	1.444	7.033	1	.008	46.008
	Constant	-21.115	6.180	11.673	1	.001	.000

a. Variable(s) entered on step 1: BA, BB, BC, BD, BE.

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.	
Step 2 ^a	Variables	BD	.010	1	.922
	Overall Statistics		.010	1	.922
Step 3 ^b	Variables	BD	.536	1	.464
		BE	.582	1	.445
	Overall Statistics		.595	2	.743

a. Variable(s) removed on step 2: BD.

b. Variable(s) removed on step 3: BE.

Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden Tiap Pertanyaan

2.1 Organizational Citizenship Behavior

Tabel 30
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat di Rumah Sakit Elim Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021

No	Pernyataan	Deskripsi Jawaban Responden				
Altruism						
1.1	Ketika saya mengetahui rekan saya mengalami kesusahan dengan pekerjaan ya, maka saya	Kategori	Membiarkan dia menyelesaikan pekerjaannya karena itu adalah tanggung jawabnya	Merekomendasikan teman lain yang bisa membantunya	Akan membantu menyelesaikan pekerjaannya ketika diminta	Menawarkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai
		N	2	27	39	68
		%	1.47	19.85	28.68	50.00
1.2	Sikap saya ketika dimintai bantuan oleh rekan kerja saya	Kategori	Saya akan menyuruhnya meminta bantuan ke rekan kerja lain yang telah selesai dengan pekerjaannya	Saya akan memberikan bantuan dengan syarat dia harus membantu saya dilain waktu	Saya akan membantu jika pekerjaan saya telah selesai	Saya selalu siap memberikan bantuan
		N	3	12	35	86
		%	2.21	8.82	25.74	63.24
1.3	Ketika rekan kerja saya berhalangan hadir, maka saya:	Kategori	Tetap fokus pada pekerjaan saya sendiri	Menunggu dia datang dan mengerjakannya bersama-sama	Mengajak rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya	Mengambil alih pekerjaannya di hari itu
		N	3	4	54	75
		%	2.21	2.94	39.71	55.15

1.4	Ketika rekan kerja saya mempunyai permasalahan berkaitan dengan pekerjaannya, maka saya:	Kategori	Diam saja dan mengganggu itu bukan urusan saya	Meminta maaf tidak dapat mendengarkan keluhannya karena saya sibuk menyelesaikan pekerjaan saya	Mendengarkan ceritanya dengan penuh perhatian	Menanggapi dan memberi berbagai alternatif penyelesaian
		N	2	5	30	99
		%	1.47	3.68	22.06	72.79
1.5	Ketika ada karyawan baru di tempat kerja saya, sika psaya	Kategori	Biasa saja	Menanggapi seperlunya	Memperkenalkan diri dan menawarkan bantuan jika diperlukan	Berusaha mengenalkannya pada rekan kerja dan lingkungan kerja yang baru
		N	14	4	41	77
		%	10.29	2.94	30.15	56.62
Conscientiousness						
2.1	Dengan jumlah gaji yang saya peroleh saat ini, maka saya:	Kategori	Sedang berusaha mencari pekerjaan di tempat lain	Berusaha mencari pekerjaan tambahan di tempat lain	Akan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya	Bersedia membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya
		N	2	14	109	11
		%	1.47	10.29	80.15	8.09
2.2	Jika jam kerja di rumah sakit dimulai pukul 08.00 Wita maka biasanya saya akan tiba di kantor pada saat	Kategori	Saya dibutuhkan atau atasan mencari saya	Urusan pribadi saya selesai sehingga saya tidak bisa tepat waktu	Setelah jam 8 karena kondisi cuaca atau terjebak macet	Sebelum jam kerja dimulai
		N	10	2	2	122
		%	7.35	1.47	1.47	89.71

2.3	Pada saat istirahat yang saya lakukan adalah	Kategori	Menyelesaikan urusan pribadi sampai selesai	Tetap bekerja dan akan istirahat	Memaksimalkan pekerjaan yang belum selesai	Makan / beribadah atau bermain sosial media
		N	3	25	64	44
		%	2.21	18.38	47.06	32.35
2.4	Ditempat kerja saya, meskipun ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, maka saya:	Kategori	Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi	Tidak peduli selama saya tidak melanggar peraturan	Menegur rekan yang tidak mematuhi peraturan	Tetap mematuhi peraturan
		N	6	12	44	74
		%	4.41	8.82	32.35	54.41
2.5	Dalam bekerja, saya orang yang	Kategori	Sering ceroboh	Melihat sekilas	Sering mendapat koreksi	Sangat teliti
		N	6	4	33	93
		%	4.41	2.94	24.26	68.38
Sportsmanship						
3.1	Saya selalu bekerja secara optimal untuk hasil terbaik jika	Kategori	Pihak yang melakukan kesalahan	Kesalahan yang terjadi	Pencapaian tujuan	Kerja keras tim
		N	6	21	4	105
		%	4.41	15.44	2.94	77.21
3.2	Saya merasa kekurangan alat pendukung di tempat kerja seperti keterbatasan ATK maka sikap saya	Kategori	Bekerja lebih lamban dan tidak optimum	Tak ingin memikirkannya	Menunggu solusi menjadi lebih nyaman untuk bekerja kembali	Berusaha untuk tetap bertahan sambil melihat situasi
		N	17	12	15	92
		%	12.50	8.82	11.03	67.65

3.3	Ketika rekan kerja melakukan sesuatu yang bisa merugikan rumah sakit demi kepentingan pribadinya, maka saya:	Kategori	Mencoba mengerti kondisinya	Tidak peduli dan tetap melakukan pekerjaan saya	Mengancam akan menceritakan hal tersebut kepada rekan kerja yang lain	Melaporkan pada atasan
		N	43	16	15	62
		%	31.62	11.76	11.03	45.59
3.4	Ketika melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, saya cenderung memusatkan perhatian pada	Kategori	Pihak yang melakukan kesalahan	Kesalahan yang terjadi	Pencapaian tujuan	Kerja keras tim
		N	2	20	81	33
		%	1.47	14.71	59.56	24.26
3.5	Ketika saya menemukan banyak kesalahan yang berulang terjadi dalam rumah sakit ini, maka saya:	Kategori	Bekerja sendiri yang penting tugas selesai	Melaporkan pada kepala instalasi agar diberi sanksi	Menasehati rekan kerja agar sadar akan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	Membagi tugas secara adil dan memotivasi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya
		N	2	6	61	67
		%	1.47	4.41	44.85	49.26
Courtesy						

4.1	Ketika menghadapi permasalahan dengan rekan kerja, maka saya:	Kategori	Berdiam diri dan berpikir bahwa masalah akan selesai dengan sendirinya	Tetap fokus pada pekerjaan saya	Bersikap profesional seolah tidak terjadi apa-apa	Merasa terganggu sehingga saya akan berusaha untuk memperbaiki hubungan dengan rekan kerja
		N	3	23	36	74
		%	2.21	16.91	26.47	54.41
4.2	Rekan kerja memberikan amanah kepada saya untuk menyetor laporan bulanan yang batas akhirnya hari ini tetapi saya berhalangan datang ke kantor maka	Kategori	Saya tidak akan mengumpulkan laporan tersebut karena sudah melewati batas waktu	Menyerahkan konsekuensi sepenuhnya kepada rekan kerja karena menitipkan laporan tersebut kepada saya	Saya akan mengumpulkan laporan meskipun terlambat	Mencari cara agar laporan tersebut terkumpul tepat waktu
		N	2	23	20	91
		%	1.47	16.91	14.71	66.91
4.3	Rekan kerja saya secara tidak sengaja meninggalkan ponselnya di meja kerja yang saya gunakan. Tindakan saya:	Kategori	Mengecek kontak dan percakapan yang bersifat rahasia	Berbuat iseng terhadap rekan kerja lain	Tidak melakukan apa-apa, menunggu sampai yang bersangkutan mencari sendiri	Mencari dan segera mengembalikan ponsel tersebut kepada pemiliknya
		N	8	13	6	109
		%	5.88	9.56	4.41	80.15

4.4	Ketika saya berbeda pendapat dengan rekan kerja lain, maka saya:	Kategori	Bersikeras dengan pendapat yang saya anggap benar	Menuruti pendapat rekan kerja untuk menghindari perselisihan	Meminta rekan kerja yang lain untuk melakukan voting	Mencari jalan tengah dengan menuruti pendapat rekan kerja tetapi juga tetap mempertimbangan pendapat saya
		N	6	19	34	77
		%	4.41	13.97	25.00	56.62
4.5	Saya dapat menjadi panutan (role model) terhadap rekan kerja saya	Kategori	Tidak sama sekali	Tidak Tahu	Kadang-kadang	Ya
		N	10	13	66	47
		%	7.35	9.56	48.53	34.56
Civic Virtue						
5.1	Apabila terjadi perubahan pimpinan maka sikap saya	Kategori	Menolak apabila terjadi perubahan	Bersikap biasa saja dan tetap fokus dengan pekerjaan saya	Merasa terbebani karena harus beradaptasi lagi dengan orang baru	Menyesuaikan diri dengan kebijakan pimpinan baru
		N	2	12	1	121
		%	1.47	8.82	0.74	88.97
5.2	Jika rumah sakit mengadakan sosialisasi yang terkait dengan pekerjaan saya maka saya	Kategori	Lebih baik karyawan yang berpengalaman yang mengikuti sosialisasi tersebut	Menyuruh karyawan baru untuk mengikuti sosialisasi tersebut	Mengikuti sosialisasi tersebut apabila dimandatkan oleh organisasi saya	Bersedia mengikuti sosialisasi untuk meng-up-date pengetahuan saya
		N	2	2	24	108
		%	1.47	1.47	17.65	79.41

5.3	Ketika saya mewakili rumah sakit tempat saya bekerja pada suatu pertemuan antar rumah sakit, maka saya	Kategori	Membandingkannya dengan rumah sakit lain dan mengganggu rumah sakit sendiri belum sebaik rumah sakit yang lain	Melebih-lebihkan kondisi yang terjadi agar terlihat baik	Menjelaskan kondisi rumah sakit apa adanya	Menceritakan hal-hal yang baik saja
		N	23	1	99	13
		%	16.91	0.74	72.79	9.56
5.4	Saya mengatur dokumen/surat yang ditujukan kepada saya di tempat kerja dengan	Kategori	Membaca dokumen tersebut dan membuangnya ketika sudah tidak digunakan lagi	Menyimpan dan akan membacanya ketika saya memiliki kesempatan dilain waktu	Setelah dibaca, saya menumpuk dan menggabungkannya dengan dokumen lain	Saya membaca dan mengarsipkannya dengan baik
		N	14	4	24	94
		%	10.29	2.94	17.65	69.12

Sumber: Data Primer

2.2 Culture Values

Tabel 31
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Pada
variabel *Culture Values* pada Perawat di Rumah Sakit Elim
Kabupaten Toraja Utara Tahun 2021

No	Pernyataan	Deskripsi Jawaban Responden					
<i>Power Distance</i>							
1.1	Saat saya sebagai seorang atasan dalam pengambilan keputusan, maka saya	Kategori	Selalu mengambil keputusan sendiri	Membuat keputusan dengan berkonsultasi dengan bawahan untuk persoalan tertentu saja	Mempertimbangkan pendapat bawahan yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan	Membuat Keputusan dengan berkonsultasi pada bawahan	
			N	2	22	50	62
			%	1.47	16.18	36.76	45.59
1.2	Sikap saya sebagai seorang atasan ketika meminta pendapat kepada bawahan, maka saya	Kategori	Tidak pernah menanyakan pendapat kepada bawahan	Hanya menerima pendapat bawahan yang disukai saja	Selalu terbuka untuk menerima kritik/saran dari bawahan	Selalu melibatkan karyawan dalam diskusi kelompok	
			N	4	5	97	30
			%	2.94	3.68	71.32	22.06
1.3	Terkait dengan interaksi sosial dengan bawahan, maka saya	Kategori	Tidak pernah berinteraksi sosial dengan bawahan	Berinteraksi sosial dengan bawahan hanya dalam pertemuan formal saja	Menjalin kerjasama dengan bawahan di kantor	Selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan dimana saja	
			N	6	3	7	120
			%	4.41	2.21	5.15	88.24

1.4	Berkaitan dengan keputusan atasan, maka	Kategori	Tidak pernah setuju dengan keputusan kantor	Setuju bila menguntungkan pribadi saya	Selalu setuju dengan keputusan kantor	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan kantor
		N	2	8	57	69
		%	1.47	5.88	41.91	50.74
1.5	Sebagai seorang atasan dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan, maka saya	Kategori	Tidak pernah mendelegasikan tugas kepada bawahan	Mendelegasikan tugas hanya kepada bawahan yang dipercaya	Mendelegasikan tugas kepada bawahan jika tugas yang berat saja	Menyelesaikan tugas selalu bekerjasama dengan bawahan
		N	2	39	6	89
		%	1.47	28.68	4.41	65.44
Uncertainly Avoidance						
2.1	Sikap anda terhadap persyaratan pekerjaan dan intruksi yang dijabarkan secara rinci	Kategori	Saya tidak senang ada SOP	Ada SOP tetapi tidak rinci	Saya senang jika ada SOP	Saya dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan SOP
		N	2	3	53	78
		%	1.47	2.21	38.97	57.35
2.2	Sikap anda sebagai seorang Karyawan yang harus mengikuti dengan seksama	Kategori	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dgn efektif & efisien	Selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan	Saya bersedia mengikuti ketentuan tertulis dari atasan	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan

	intruksi dan prosedur		shg tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan	target waktu kerja yang telah ditentukan		dalam menyelesaikan tugas
		N	3	42	8	83
		%	2.21	30.88	5.88	61.03
2.3	Sikap anda sebagai seorang Karyawan dengan adanya aturan dan peraturan dikantor yang dapat menginformasikan pekerjaan apa yang diharapkan oleh organisasi maka	Kategori	Saya tidak terlalu memperhatikan target kantor	Saya menjadikan sebagai acuan dan pedoman dalam bekerja	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh kantor
		N	2	28	33	73
		%	1.47	20.59	24.26	53.68
2.4	Jika terjadi rotasi jabatan di kantor maka saya	Kategori	Berusaha untuk tidak dirotasi	Memaksakan diri untuk menduduki posisi tertentu	Menerima jika pada posisi yang menguntungkan	Menerima ketetapan kantor
		N	8	4	2	122
		%	5.88	2.94	1.47	89.71
2.5	Jika terjadi perubahan pimpinan dalam kantor maka saya	Kategori	Tidak peduli dengan pimpinan yang terpilih	Melakukan aksi protes	Mendekati pimpinan yang baru untuk kepentingan saya	Menerima arahan pimpinan yang terpilih
		N	10	10	3	113
		%	7.35	7.35	2.21	83.09

2.6	Jika terjadi perubahan kebijakan dalam kantor maka saya	Kategori	Menolak kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	Menerima dalam keadaan terpaksa kebijakan yang telah dibuat oleh kantor	Menerima kebijakan yang hanya menguntungkan kepentingan pribadi	Mengikuti kebijakan yang telah dibuat oleh kantor
		N	2	9	1	124
		%	1.47	6.62	0.74	91.18
Collectivism						
3.1	Hari ini saya ingin mengurus urusan kenaikan pangkat tetapi di suatu sisi/disaat yang bersamaan kelompok kami harus mengerjakan dokumen akreditasi, makasaya	Kategori	Menyelesaikan urusan kenaikan pangkat terlebih dahulu daripada mengurus dokumen akreditasi	Memberikan arahan kepada teman kelompok terkait dokumen akreditasi lalu meninggalkan dan lebih mengurus kenaikan pangkat	Mengerjakan dokumen akreditasi sambil mengurus kenaikan pangkat	Menunda-nunda mengurus kenaikan pangkat dan lebih memilih mengerjakan dokumen akreditasi bersama kelompok sampai selesai
		N	2	26	79	29
		%	1.47	19.12	58.09	21.32
3.2	Apa yang harus anda lakukan jika kelompok mengalami kesulitan	Kategori	Meninggalkan kelompok karena tidak memberikan keuntungan secara pribadi	Membantu kelompok jika menguntungkan secara pribadi	Tetap dalam kelompok dalam kondisi apapun	Membantu kelompok menyelesaikan kesulitan yang dihadapi
		N	2	10	4	120
		%	1.47	7.35	2.94	88.24
3.3	Bagaimana pendapat anda terhadap	Kategori	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat setuju
		N	2	14	63	57

	keberhasilan kelompok lebih penting daripada kesuksesan individu	%	1.47	10.29	46.32	41.91
Masculinity						
4.1	Dalam bekerja saya	Kategori	Saingan menciptakan permusuhan dengan rekan kerja	Selalu ingin menyaingi rekan kerja saya	Saingan perlu tapi hanya sebagai motivasi	Tidak pernah mengangap teman sebagai saingan
		N	2	12	44	78
		%	1.47	8.82	32.35	57.35
4.2	Bagaimana sikap tegas anda kepada bawahan jika menjadi seorang atasan	Kategori	Karyawan tidak harus melaksanakan kebijakan saya	Karyawan dapat berdiskusi dengan saya jika ada kebijakan yang tidak dapat dilaksanakan	Seluruh bawahan harus patuh pada kebijakan atasan tertulis maupun tidak tertulis	Mengintruksikan bawahan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan
		N	2	64	16	54
		%	1.47	47.06	11.76	39.71
4.3	Apakah anda merasa pekerjaan anda sudah sesuai dengan pendapatan yang anda terima	Kategori	Saya ingin melakukan pekerjaan bila memiliki insentif yang banyak	Bila teringat dengan gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan saya, saya menjadi malas bekerja	Pendapatan yang saya terima tidak sebandingkan dengan pekerjaan saya	Saya merasa puas dengan pendapatan saya karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

		N	6	8	31	91
		%	4.41	5.88	22.79	66.91
4.4	Dalam bekerja saya	Kategori	Tidak pernah memberikan target kepada diri sendiri	Target hanya menjadi motivasi tetapi tidak perlu terlalu dikejar	Target sebagai patokan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Selalu ingin melebihi target yang telah ditetapkan
		N	15	35	61	25
		%	11.03	25.74	44.85	18.38
4.5	Menurut saya kekuasaan adalah	Kategori	Kekuasaan hanya menjadi beban	Amanah yang harus dijalankan	Penting untuk eksistensi diri	Agar dapat menguasai sumber daya
		N	4	107	11	14
		%	2.94	78.68	8.09	10.29
Long Term Orientation						
5.1	Jika saya telah melakukan suatu prestasi maka	Kategori	Penghargaan itu wajib saya dapatkan	Pemberian penghargaan diberikan sesuai dengan pencapaian prestasi saya	Pemberian penghargaan dapat menambah semangat saya untuk terus berprestasi	Tidak perlu mendapatkan penghargaan karena itu kewajiban
		N	2	12	81	41
		%	1.47	8.82	59.56	30.15
5.2	Apakah pendapat anda tentang sebuah status	Kategori	Status tidak terlalu penting buat saya karena hanya bersifat sementara	Status meningkatkan harkat dan martabat saya	Status penting buat saya sebagai eksistensi diri	Status adalah tanggungjawab yang harus dijalankan
		N	22	4	3	107
		%	16.18	2.94	2.21	78.68

5.3	Dalam bekerja saya	Kategori	Tidak perlu melakukan penghematan karena selalu ada dananya	Penghematan dilakukan jika ada arahan dari atasan	Selalu menggunakan sumber daya secara Maksimal	Penghematan perlu di kantor agar Sumber daya dapat digunakan secara optimal
		N	2	4	66	64
		%	1.47	2.94	48.53	47.06
5.4	Kebiasaan saya selama bekerja	Kategori	Sering terlambat masuk kantor	Selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan	Tidak pernah menyerah jika menemukan kesulitan dalam bekerja	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		N	2	55	15	64
		%	1.47	40.44	11.03	47.06
5.5	Jika terjadi perubahan pimpinan/s truktur organisasi maka	Kategori	Saya tidak bisa beradaptasi	Saya kesulitan untuk beradaptasi	Saya bisa beradaptasi pada kondisi tertentu saja	Saya dapat beradaptasi dengan mudah
		N	3	3	16	114
		%	2.21	2.21	11.76	83.82

Sumber: Data Primer

Lampiran 6 Administrasi Peneliti



YAYASAN KESEHATAN GEREJA TORAJA
RUMAH SAKIT ELIM GEREJA TORAJA RANTEPAO
 Jl. AHMAD YANI NO 68 TLP (0423) 21258, 25572, Kode Pos 91831
 RANTEPAO - TORAJA UTARA - SULAWESI - SELATAN
 Email : rselinraso@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 042/RSE-GT/ADM-03/VI/2021

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ns. Indah Mardiyanti, M. Kep.
 Jabatan : Kepala Diklat

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Irawati K.
 Nomor Induk : K022191030
 Institusi : Universitas Hasanuddin

Yang tersebut namanya di atas benar telah selesai mengadakan **Pengumpulan Data Penelitian** di Rumah Sakit Elim Rantepao, pada tanggal 15 Maret - 05 Juni 2021 sesuai dengan surat permohonan, Nomor: 1109/UN4.22/PT.01.04/2021, dengan judul penelitian *"Pengaruh Culture Values Suku Toraja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara."*

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rantepao, 08 Juni 2021

Kepala Diklat

Ns. Indah Mardiyanti, M. Kep.
 NIK. 1984.2006.04.068

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Biodata Peneliti

A. Data Pribadi

1. Nama : Irawati K.
2. Tempat / Tanggal Lahir : Gowa, 25 Mei 1982
3. Alamat Sekarang : Jl. Bhayangkara No. 19 Gowa
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Email : dok.irawati@gmail.com
7. No. Hp : 085242220332

B. Riwayat Pendidikan

1. SMA Negeri I Sungguminasa (1997-2000)
2. Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin (2002-2009)
3. Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2019)