

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Improving organizational citizenship behavior through spirituality and work engagement. *American Journal of Applied Sciences*, 12(3), 200–207. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.200.207>
- Ahmed, I., & Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and outcomes of perceived organizational support: A literature survey approach. *Journal of Management Development*, 34(7), 867–880. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2013-0115>
- Alizadeh, Zahra, Shataw Darvishi, K. N. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494–505.
- Allen, Natalie J. Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, R. S., Evans, W. R., & White, C. S. (2011). Affective organizational commitment and organizational citizenship behavior: Examining the relationship through the lens of equity sensitivity. *Organisation Management Journal*, 8(4), 218–228. <https://doi.org/10.1057/omj.2011.40>
- 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>
- Ardi, Raka Tri Bayu, K. S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2), 142–152. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i2.7821>
- Brito Duarte, M. (2015). Organisational and professional commitments: The influence in nurses' organisational citizenship behaviours. *Tékhne*, 13(1), 2–11. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.03.001>
- Chan Say Yeu. (2014). The Relationship Between Work Engagement, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior at Zun Utara Industry SDN, BHD. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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>
- Chiu, Huang, Cheng, & S. (2015). Understanding online community citizenship behaviors through social support and social identity. *International Journal of Information Management*, 35(4), 504–519.

- Chu, C. I., Lee, M. S., Hsu, H. M., & Chen, I. C. (2005). Clarification of the antecedents of hospital nurse organizational citizenship behavior -- an example from a Taiwan regional hospital. *The Journal of Nursing Research: JNR*, 13(4), 313–324. <https://doi.org/10.1097/00134372-200512000-00009>
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69–78.
- Dehghani, M. R., Hayat, A. A., Kojuri, J., & Esmi, K. (2015). Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing. *Journal of Health Management and Informatics*, 2(4), 126–131.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- 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.
- Dyne, L. Van, Graham, J. W., Dienesch, R. M., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (2014). *Dyne1994*. 37(4), 765–802.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Lynch, P., Aselage, J., & Rohdieck, S. (2004). Who takes the most revenge? Individual differences in negative reciprocity norm endorsement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 787–799. <https://doi.org/10.1177/0146167204264047>
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2, 1–22. <http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP POS.pdf>
- Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513–529. <https://doi.org/10.1177/0969733011433923>
- Ibrahim, R. M., Ghani, M. A., & Embat, A. M. M. S. (2013). Organizational Citizenship Behavior among Local Government Employees in East Coast Malaysia: A Pilot Study. *International Business Research*, 6(6). <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n6p83>
- Jha, S., & Jha, S. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2), 27–36. <http://ssrn.com/abstract=2141013>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual*

- Review of Psychology*, 63, 341–367.
- 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>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi 10).
- Mathis, L. R. and J. H. J. (2006). *Human Resource Management* (Edisi Kese). Salemba Empat.
- Miao, Rentao, kim, H.-G. (2010). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*, 03(02), 250–256. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32031>
- Olowookere, E. I. (2014). Influence of Religiosity and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviours: A Critical Review of Literature. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(3), 363–381.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. S. (2006). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, Inc.
- ORGAN, D. W., & RYAN, K. (1995). a Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- 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>
- Paulin, M., Ferguson, R. J., & Bergeron, J. (2006). *Service climate and organizational commitment : The importance of customer linkages*. 59, 906–915. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.03.004>
- Perlis,)Mazin Aledeinat (2)Hana Alrfou – (1)(2)University Malaysia. (2017). The Effects of Organizational Support and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviour: (A conceptual framework). Author's. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5, 1–9.
- Podsakoff and MacKenzie. (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.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Raj. (2018). *Milenial Tidak Setia pada Pekerjaan, Berapa Lama Bertahan hingga Resign?* <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3466957/milenial-tidak-setia->

- pada-pekerjaan-berapa-lama-bertahan-hingga-resign
- 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>
- Ristig, K. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*, 32(7), 659–669. <https://doi.org/10.1108/01409170910965251>
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). Pearson Education.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sari, C. R. S. (2015). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Beberapa Puskesmas Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1400>
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219–227. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.3.219>
- Siders, M. A., George, G., & Dharwadkar, R. (2001). The relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures. *Academy of Management Journal*, 44(3), 570–579. <https://doi.org/10.2307/3069371>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- ÜNÜVAR, T. G. (2006). *An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior* (Issue July). Medical East Technical University.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.81.5.525>
- Yahya, Khulida Kirana., Fairuzah Zaharos Mansor., and Ari Warokka. (2012). An Empirical Study on the Influence of Perceived Organizational Support on Academic Expatriates' Organizational Commitment. *Journal of Organizational Management Studies*, pp:1-14
- Yilmaz, A. dan Atalay, C. (2009). A theoretical analyze on the concept if trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8, (2), 341-352.

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 *Perceived Organizational Support* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUP dr. Tadjuddin Chalid”**.

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, Januari 2021
Peneliti

Della Aprilani

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat RSUP Dr. Tadjuddin Chalid

I. Identitas Responden

- a. Usia : _____ tahun
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Lama Bekerja : _____ tahun _____ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: () DIII
() S.Kep
() Ners
() Lainnya _____
- e. Status Kepegawaian: () PNS () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

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

<i>Checklist SKB</i> , bila sangat kurang baik	Pencapaian/perilaku perawat sangat kurang baik dan harus segera ditingkatkan pada indikator tersebut (bernilai 1)
<i>Checklist KB</i> , bila kurang baik	Pencapaian/perilaku perawat kurang baik dan perlu ditingkatkan pada indikator tersebut (bernilai 2)
<i>Checklist B</i> , bila baik	Pencapaian/perilaku perawat baik dan perlu dipertahankan pada indikator tersebut (bernilai 3)
<i>Checklist SB</i> , bila sangat baik	Pencapaian/perilaku perawat sangat baik dan perlu diapresiasi pada indikator tersebut (bernilai 4)

1. PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)

		A	B	C	D
1.1	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menghargai kontribusi saya:	Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan			
		Dipuji oleh atasan dan rekan kerja	Organisasi memberikan <i>reward</i> berupa piagam penghargaan atau insentif	Organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan	Tidak ada perlakuan khusus
1.2	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) mengapresiasi usaha ekstra kerja saya:	A	B	C	D
		Ada tambahan remunerasi	Rekan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan	Ada toleransi keterlambatan kerja	Tidak ada perlakuan khusus
1.3	Ketika saya mengajukan keluhan, respon organisasi (rumah Sakit) terhadap keluhan saya:	A	B	C	D
		Tidak ditanggapi	Ditanggapi secara wajar	Langsung diterima	Kurang mendapat tanggapan
1.4	Menurut saya, tanggapan organisasi (Rumah Sakit) terhadap performa terbaik saya:	A	B	C	D
		Organisasi jarang menyadari hal itu	Disadari tetapi tidak ada tanggapan	Diberikan <i>reward</i>	Diberikan pujian oleh atasan atau rekan kerja
		Perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan			
2.1	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menanggapi	A	B	C	D
		Langsung diterima	Dipertimbangkan	Ditolak	Tidak ditanggapi

keinginansaya:					
		A	B	C	D
2.2	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) memperhatikan kepuasan kerja saya sebagai karyawan:	Memperhatikan kehidupan ekonomi karyawan	Beban kerja yang diberikan setara dengan insentif yang didapatkan	Tidak ada program khusus terkait kepuasan karyawan	Organisasi selalu berupaya menyediakan lingkungan yang nyaman untuk bekerja
2.3	Menurut saya, bentuk perhatian organisasi (Rumah Sakit) terhadap saya sebagai karyawan	Tidak ada perhatian khusus	Organisasi mampu membaca dan memenuhi kebutuhan saya di tempat kerja	Saya sering mendapat kejutan di hariulang tahun saya	Perhatian hanya diberikan kepada orang-orang tertentu
2.4	Menurut saya, tanggapan yang saya dapatkan jika saya mampu menorehkan prestasi dalam bekerja:	Organisasi bangga memiliki saya sebagai karyawan dan saya menjadi salah satu orang yang diperhitungkan dalam organisasi	Tidak ada perlakuan khusus	Organisasi memberikan insentif khusus atas prestasi tersebut	Saya mendapat fasilitas ekstra untuk menunjang pekerjaan saya

Kategori :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
<i>AFFECTIVE COMMITMENT</i>					
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini				
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini				
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri				
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini				
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini				
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini				
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya				
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya				
<i>CONTINUANCE COMMITMENT</i>					
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain				
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya				
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang				
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah				

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
	kebutuhan juga keinginan bagi saya				
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini				
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini				
<i>NORMATIVE COMMITMENT</i>					
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik				
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya				
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja				
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit				
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka				
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya				

3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

No	PERNYATAAN	Penilaian			
		STS	TS	SS	S
<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>					
1	Saya siap membantu ketika ada teman sejawat atau karyawan lain di rumah sakit yang membutuhkan bantuan				
2	Saya bersedia bekerja lembur karena saya mendapatkan imbalan				
3	Saya bersedia bekerja sama dengan teman sejawat dan karyawan lain di rumah sakit				
4	Saya selalu berkolaborasi dengan rekan kerja di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan				
5	Saya selalu terlibat dalam pertemuan dan kegiatan kelompok yang diadakan di rumah sakit				
6	Saya senantiasa mendukung pencapaian tujuan rumah sakit tempat saya bekerja				
<i>Organizational Citizenship Performance</i>					
7	Saya senantiasa mempromosikan rumah sakit tempat saya bekerja				
8	Saya akan tetap berada di rumah sakit meskipun rumah sakit sedang mengalami kesulitan				
9	Saya senantiasa menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan rumah sakit				
10	Saya akan dengan senang hati memberikan masukan dalam rangka perbaikan rumah sakit				
<i>Task Citizenship Performance</i>					
11	Saya selalu merasa antusias terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
12	Saya hanya mengerjakan tugas yang termasuk dalam pekerjaan saya secara sukarela				
13	Saya terlibat dalam pengembangan diri untuk meningkatkan efektifitas kerja saya				
14	Saya senantiasa menyediakan				

No	PERNYATAAN	Penilaian			
		STS	TS	SS	S
	layanan ekstra atau bantuan kepada pasien				
15	Saya senantiasa menampilkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya				

Lampiran 2 Jawaban Responden

a) *Perceived Organizational Support*

Tabel 29
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Variabel
***Perceived Organizational Support* Perawat di RSUP Dr. Tadjudin**
Chalid Makassar Tahun 2021

No.	Pernyataan	A		B		C		D	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan									
1	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menghargai kontribusi saya	31	29.25	13	12.26	58	54.72	4	3.77
2	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) mengapresiasi usaha ekstra kerja saya	15	14.15	69	65.09	20	18.87	2	1.89
3	Ketika saya mengajukan keluhan, respon organisasi (rumah Sakit) terhadap keluhan saya	2	1.89	33	31.13	36	33.96	35	33.02
4	Menurut saya, tanggapan organisasi (Rumah Sakit) terhadap performa terbaik saya	4	3.77	29	27.36	20	18.87	53	50.00
Perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan									
5	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menanggapi keinginansaya	65	61.32	15	14.15	22	20.75	4	3.77
6	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) memperhatikan kepuasan kerja saya sebagai karyawan	21	19.81	53	50.00	0	0.00	32	30.19
7	Menurut saya, bentuk perhatian organisasi (Rumah Sakit) terhadap sayasebagai karyawan	4	3.77	29	27.36	59	55.66	14	13.21
8	Menurut saya, tanggapan yang saya dapatkan jika saya mampu menorehkan	33	31.13	0	0.00	53	50.00	20	18.87

No.	Pernyataan	A		B		C		D	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	prestasi dalam bekerja								

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab bervariasi terhadap pernyataan tentang Perceived Organizational Support

b) Komitmen Organisasi

Tabel 30
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan Variabel
Komitmen Organisasi Perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid
Makassar Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Affective Commitment									
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini	0	0.00	50	47.17	56	52.83	0	0.00
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini	0	0.00	47	44.34	50	47.17	9	8.49
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri	0	0.00	50	47.17	42	39.62	14	13.21
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini	0	0.00	62	58.49	44	41.51	0	0.00
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini	0	0.00	55	51.89	42	39.62	9	8.49
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini	0	0.00	55	51.89	37	34.91	14	13.21
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi	0	0.00	52	49.06	48	45.28	6	5.66

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	saya								
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya	0	0.00	46	43.40	51	48.11	9	8.49
Continuance Commitment									
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	0	0.00	48	45.28	44	41.51	14	13.21
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	0	0.00	36	33.96	52	49.06	18	16.98
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	0	0.00	23	21.70	61	57.55	22	20.75
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	0	0.00	46	43.40	49	46.23	11	10.38
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	0	0.00	46	43.40	44	41.51	16	15.09
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini	0	0.00	39	36.79	50	47.17	17	16.04
Normative Commitment									
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari	0	0.00	45	42.45	55	51.89	6	5.66

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik								
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	0	0.00	36	33.96	59	55.66	11	10.38
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	0	0.00	44	41.51	42	39.62	20	18.87
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit	0	0.00	44	41.51	41	38.68	21	19.81
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	0	0.00	53	50.00	52	49.06	1	0.94
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya	0	0.00	44	41.51	51	48.11	11	10.38

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang Komitmen Organisasi

c) Organizational Citizenship Behavior

Tabel 31
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* Perawat di RSUP
Dr. Tadjuddin Chalid Makassar Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>									
1	Saya siap membantu ketika ada teman sejawat atau karyawan lain di rumah sakit yang membutuhkan bantuan	0	0.00	48	45.28	48	45.28	10	9.43
2	Saya bersedia bekerja lembur karena saya mendapatkan imbalan	0	0.00	47	44.34	38	35.85	21	19.81
3	Saya bersedia bekerja sama dengan teman sejawat dan karyawan lain di rumah sakit	0	0.00	31	29.25	54	50.94	21	19.81
4	Saya selalu berkolaborasi dengan rekan kerja di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan	0	0.00	53	50.00	49	46.23	4	3.77
5	Saya selalu terlibat dalam pertemuan dan kegiatan kelompok yang diadakan di rumah sakit	0	0.00	47	44.34	39	36.79	20	18.87
6	Saya senantiasa mendukung pencapaian tujuan rumah sakit tempat saya bekerja	0	0.00	30	28.30	53	50.00	23	21.70
<i>Organizational Citizenship Performance</i>									
7	Saya senantiasa mempromosikan rumah sakit tempat saya bekerja	0	0.00	45	42.45	51	48.11	10	9.43
8	Saya akan tetap berada di rumah sakit meskipun rumah sakit sedang mengalami kesulitan	0	0.00	37	34.91	52	49.06	17	16.04
9	Saya senantiasa	0	0.00	50	47.17	48	45.28	8	7.55

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan rumah sakit								
10	Saya akan dengan senang hati memberikan masukan dalam rangka perbaikan rumah sakit	0	0.00	46	43.40	50	47.17	10	9.43
Task Citizenship Performance									
11	Saya selalu merasa antusias terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0	0.00	48	45.28	44	41.51	14	13.21
12	Saya hanya mengerjakan tugas yang termasuk dalam pekerjaan saya secara sukarela	0	0.00	39	36.79	50	47.17	17	16.04
13	Saya terlibat dalam pengembangan diri untuk meningkatkan efektifitas kerja saya	0	0.00	45	42.45	51	48.11	10	9.43
14	Saya senantiasa menyediakan layanan ekstra atau bantuan kepada pasien	0	0.00	44	41.51	48	45.28	14	13.21
15	Saya senantiasa menampilkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0	0.00	32	30.19	57	53.77	17	16.04

Sumber: Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju dan setuju terhadap pernyataan tentang *Organizational Citizenship Behavior*.

Lampiran 3 Uji Validitas

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
1. PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT				
Penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan				
1	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menghargai kontribusi saya	0.799	0.000	Valid
2	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) mengapresiasi usaha ekstra kerja saya	0.838	0.000	Valid
3	Ketika saya mengajukan keluhan, respon organisasi (rumah Sakit) terhadap keluhan saya	0.913	0.000	Valid
4	Menurut saya, tanggapan organisasi (Rumah Sakit) terhadap performa terbaik saya	0.940	0.000	Valid
Perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan				
5	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) menanggapi keinginan saya	0.758	0.000	Valid
6	Menurut saya, cara organisasi (Rumah Sakit) memperhatikan kepuasan kerja saya sebagai karyawan	0.874	0.000	Valid
7	Menurut saya, bentuk perhatian organisasi (Rumah Sakit) terhadap saya sebagai karyawan	0.698	0.000	Valid
8	Menurut saya, tanggapan yang saya dapatkan jika saya mampu menorehkan prestasi dalam bekerja	0.570	0.001	Valid
2. KOMITMEN ORGANISASI				
AFFECTIVE COMMITMENT				
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini	0.826	0.000	Valid
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini	0.866	0.000	Valid
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri	0.661	0.000	Valid
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini	0.929	0.000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini	0.840	0.000	Valid
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini	0.432	0.017	Valid
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	0.913	0.000	Valid
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya	0.852	0.000	Valid
CONTINUANCE COMMITMENT				
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	0.796	0.000	Valid
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	0.739	0.000	Valid
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	0.499	0.005	Valid
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	0.731	0.000	Valid
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	0.749	0.000	Valid
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini	0.830	0.000	Valid
NORMATIVE COMMITMENT				
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik	0.775	0.003	Valid
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	0.893	0.000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	0.932	0.000	Valid
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit	0.938	0.000	Valid
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	0.938	0.000	Valid
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya	0.910	0.000	Valid
3. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR				
<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>				
1	Saya siap membantu ketika ada teman sejawat atau karyawan lain di rumah sakit yang membutuhkan bantuan	0.878	0.000	Valid
2	Saya bersedia bekerja lembur karena saya mendapatkan imbalan	0.970	0.000	Valid
3	Saya bersedia bekerja sama dengan teman sejawat dan karyawan lain di rumah sakit	0.970	0.000	Valid
4	Saya selalu berkolaborasi dengan rekan kerja di rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan	0.970	0.000	Valid
5	Saya selalu terlibat dalam pertemuan dan kegiatan kelompok yang diadakan di rumah sakit	0.970	0.000	Valid
6	Saya senantiasa mendukung pencapaian tujuan rumah sakit tempat saya bekerja	0.970	0.000	Valid
<i>Organizational Citizenship Performance</i>				
7	Saya senantiasa mempromosikan rumahsakit tempat saya bekerja	0.562	0.001	Valid
8	Saya akan tetap berada di rumah sakit meskipun rumah sakit sedang mengalami kesulitan	0.663	0.000	Valid
9	Saya senantiasa menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan rumah sakit	0.798	0.000	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	Nilai P	Ket
10	Saya akan dengan senang hati memberikan masukan dalam rangka perbaikan rumah sakit	0.840	0.000	Valid
<i>Task Citizenship Performance</i>				
11	Saya selalu merasa antusias terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0.756	0.000	Valid
12	Saya hanya mengerjakan tugas yang termasuk dalam pekerjaan saya secara sukarela	0.761	0.000	Valid
13	Saya terlibat dalam pengembangan diri untuk meningkatkan efektifitas kerja saya	0.681	0.000	Valid
14	Saya senantiasa menyediakan layanan ekstra atau bantuan kepada pasien	0.768	0.000	Valid
15	Saya senantiasa menampilkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0.623	0.000	Valid

Sumber: Data Primer

Lampiran 4 Administrasi Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

*Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, 516005, Fax (0411) 586013
E-mail : dekanfkmuh@gmail.com, website : fkm.umhas.ac.id*

No : 2245/UN4.14/PT.01.04/2021
Lamp : Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

30 Maret 2021

Kepada Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Kepala UPT P2T, BKPM
Provinsi Sulawesi Selatan
Di-

Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Della Aprilani
Nomor Pokok : K022191008
Program Pendidikan : Magister (S2)
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul
"Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat RSUP Dr. Tadjuddin Chalid"

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes (Ketua)
2. Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH. (Anggota)
Lokasi Penelitian : RSUP. Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
Waktu Penelitian : Maret 2021 – Mei 2021

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

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi,

Ansanadi, SKM, M.Sc.PH, Ph.D
NIP. 19720109 199703 1 004

Tembusan Kepada Yth. :
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa Yang Bersangkutan
3. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 13085/S.01/PTSP/2021
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Direktur RSUD Dr Tadjuddin Chalid Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 2245/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 30 Maret 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **DELLA APRILANI**
 Nomor Pokok : K022191008
 Program Studi : Adm. Rumah Sakit
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

" PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RSUP DR. TADJUDDIN CHALID "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 April s/d 07 Mei 2021**

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

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 07 April 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
 1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
 2. Peninggal.

SIMAP PTSP 07-04-2021



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231



Lampiran 5 Output Data SPSS

		peng1	peng2	peng3	peng4	totpeng
peng1	Pearson Correlation	1	.719**	.584**	.635**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
peng2	Pearson Correlation	.719**	1	.602**	.669**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
peng3	Pearson Correlation	.584**	.602**	1	.914**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
peng4	Pearson Correlation	.635**	.669**	.914**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
totpeng	Pearson Correlation	.799**	.838**	.913**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

Correlations

		per1	per2	per3	per4	totper
per1	Pearson Correlation	1	.466**	.248	.106	.758**
	Sig. (2-tailed)		.009	.186	.578	.000
	N	30	30	30	30	30
per2	Pearson Correlation	.466**	1	.620**	.564**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
per3	Pearson Correlation	.248	.620**	1	.391*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000		.033	.000
	N	30	30	30	30	30
per4	Pearson Correlation	.106	.564**	.391*	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.578	.001	.033		.001
	N	30	30	30	30	30
totper	Pearson Correlation	.758**	.874**	.698**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	4

Correlations**Correlations**

	affec1	affec2	affec3	affec4	affec5	affec6	affec7	affec8	totaffec
affec1 Pearson Correlation	1	.771**	.468**	.644**	.557**	.320	.622**	.784**	.826**
Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.001	.085	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec2 Pearson Correlation	.771**	1	.482**	.772**	.796**	.122	.705**	.711**	.866**
Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.000	.520	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec3 Pearson Correlation	.468**	.482**	1	.627**	.456*	.458*	.600**	.432*	.661**
Sig. (2-tailed)	.009	.007		.000	.011	.011	.000	.017	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec4 Pearson Correlation	.644**	.772**	.627**	1	.818**	.344	.965**	.742**	.929**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.063	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec5 Pearson Correlation	.557**	.796**	.456*	.818**	1	.136	.794**	.641**	.840**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.011	.000		.474	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec6 Pearson Correlation	.320	.122	.458*	.344	.136	1	.403*	.201	.432*
Sig. (2-tailed)	.085	.520	.011	.063	.474		.027	.288	.017
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec7 Pearson Correlation	.622**	.705**	.600**	.965**	.794**	.403*	1	.728**	.913**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.027		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
affec8 Pearson Correlation	.784**	.711**	.432*	.742**	.641**	.201	.728**	1	.852**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.288	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totaffec Pearson Correlation	.826**	.866**	.661**	.929**	.840**	.432*	.913**	.852**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Correlations

		con1	con2	con3	con4	con5	con6	totcon
con1	Pearson Correlation	1	.584**	.364*	.678**	.437*	.477**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.001	.048	.000	.016	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
con2	Pearson Correlation	.584**	1	.584**	.323	.220	.521**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.082	.242	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
con3	Pearson Correlation	.364*	.584**	1	.075	.077	.132	.499**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001		.692	.685	.487	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
con4	Pearson Correlation	.678**	.323	.075	1	.597**	.572**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.692		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
con5	Pearson Correlation	.437*	.220	.077	.597**	1	.815**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.016	.242	.685	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
con6	Pearson Correlation	.477**	.521**	.132	.572**	.815**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.487	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
totcon	Pearson Correlation	.796**	.739**	.499**	.731**	.749**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

Correlations

Correlations

		nor1	no2	nor3	nor4	nor5	nor6	totnor
nor1	Pearson Correlation	1	.659**	.523**	.690**	.690**	.591**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
no2	Pearson Correlation	.659**	1	.866**	.739**	.739**	.791**	.893**

N		30	30	30	30	30	30	30	30
totinter	Pearson Correlation	.878**	.970**	.970**	.970**	.970**	.970**	.970**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	7

Correlations

Correlations

		orga1	orga2	orga3	orga4	totorga
orga1	Pearson Correlation	1	.134	.401*	.393*	.562**
	Sig. (2-tailed)		.481	.028	.032	.001
	N	30	30	30	30	30
orga2	Pearson Correlation	.134	1	.138	.919**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.481		.466	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
orga3	Pearson Correlation	.401*	.138	1	.363*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.028	.466		.049	.000
	N	30	30	30	30	30
orga4	Pearson Correlation	.393*	.919**	.363*	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.049		.000
	N	30	30	30	30	30
totorga	Pearson Correlation	.562**	.663**	.798**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	4

Correlations

		task1	task2	task3	task4	task5	tottask
task1	Pearson Correlation	1	.897**	.243	.273	.224	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.195	.144	.233	.000
	N	30	30	30	30	30	30
task2	Pearson Correlation	.897**	1	.254	.269	.250	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.175	.151	.183	.000
	N	30	30	30	30	30	30
task3	Pearson Correlation	.243	.254	1	.747**	.254	.681**
	Sig. (2-tailed)	.195	.175		.000	.175	.000
	N	30	30	30	30	30	30
task4	Pearson Correlation	.273	.269	.747**	1	.537**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.144	.151	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
task5	Pearson Correlation	.224	.250	.254	.537**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.233	.183	.175	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
tottask	Pearson Correlation	.756**	.761**	.681**	.768**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

Frequencies

Frequency Table

POS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Mendukung	4	3.8	3.8	3.8
	Mendukung	102	96.2	96.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	33.0	33.0	33.0
	Tinggi	71	67.0	67.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OCB Tinggi	29	27.4	27.4	27.4
	OCB Rendah	77	72.6	72.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
POS * Instalasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
Komitmen * Instalasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
Organisasi * Instalasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

POS * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
POS	Tidak Mendukung	0	0	0	4	4
	Mendukung	54	18	19	11	102
Total		54	18	19	15	106

Komitmen * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
Komitmen	Rendah	15	3	5	12	35
	Tinggi	39	15	14	3	71
Total		54	18	19	15	106

Organisasi * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
Organisasi	OCB Tinggi	12	3	6	8	29
	OCB Rendah	42	15	13	7	77
Total		54	18	19	15	106

Frequencies**Instalasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rawat Inap	54	50.9	50.9	50.9
	IGD	18	17.0	17.0	67.9
	ICU	19	17.9	17.9	85.8
	CK	15	14.2	14.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

usia

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

Valid	20-30 tahun	30	28.3	28.3	28.3
	30-45 tahun	61	57.5	57.5	85.8
	>45 tahun	15	14.2	14.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	10.4	10.4	10.4
	Perempuan	95	89.6	89.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	15	14.2	14.2	14.2
	6-8 tahun	60	56.6	56.6	70.8
	>8 tahun	31	29.2	29.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	8	7.5	7.5	7.5
	S.Kep	76	71.7	71.7	79.2
	Ners	22	20.8	20.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

status_kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	68	64.2	64.2	64.2
	Lainnya	38	35.8	35.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Crosstabs**usia * Instalasi Crosstabulation**

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
usia	20-30 tahun	14	10	0	6	30
	30-45 tahun	30	8	19	4	61
	>45 tahun	10	0	0	5	15
Total		54	18	19	15	106

jenis_kelamin * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	

jenis_kelamin	Laki-laki	7	4	0	0	11
	Perempuan	47	14	19	15	95
Total		54	18	19	15	106

lama_kerja * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
lama_kerja	3-5 tahun	7	3	1	4	15
	6-8 tahun	31	12	11	6	60
	>8 tahun	16	3	7	5	31
Total		54	18	19	15	106

pendidikan_terakhir * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
pendidikan_terakhir	DIII	7	0	1	0	8
	S.Kep	34	13	17	12	76
	Ners	13	5	1	3	22
Total		54	18	19	15	106

status_kepegawaian * Instalasi Crosstabulation

Count

		Instalasi				Total
		Rawat Inap	IGD	ICU	CK	
status_kepegawaian	PNS	32	6	18	12	68
	Lainnya	22	12	1	3	38
Total		54	18	19	15	106

Crosstabs POS * Organisasi

Crosstab

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
POS	Tidak Mendukung	4	0	4
	Mendukung	25	77	102
Total		29	77	106

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.037 ^a	1	.001	.005	.005
Continuity Correction ^b	7.565	1	.006		
Likelihood Ratio	10.795	1	.001		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	10.933	1	.001		
N of Valid Cases	106				

- a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,09.
b. Computed only for a 2x2 table

Komitmen * Organisasi

Crosstab

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
Komitmen	Rendah	26	9	35
	Tinggi	3	68	71
Total		29	77	106

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	57.901 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	54.430	1	.000		
Likelihood Ratio	59.641	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	57.355	1	.000		
N of Valid Cases	106				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,58.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
POS * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

POS * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
POS	Tidak Mendukung	4	0	4
	Mendukung	31	71	102
Total		35	71	106

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.432 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	5.579	1	.018		
Likelihood Ratio	9.187	1	.002		
Fisher's Exact Test				.011	.011
Linear-by-Linear Association	8.353	1	.004		
N of Valid Cases	106				

- a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,32.
 b. Computed only for a 2x2 table

Crosstabs

usia * POS Crosstabulation

Count

		POS		Total
		Tidak Mendukung	Mendukung	
usia	20-30 tahun	2	28	30
	30-45 tahun	2	59	61
	>45 tahun	0	15	15
Total		4	102	106

jenis_kelamin * POS Crosstabulation

Count

		POS		Total
		Tidak Mendukung	Mendukung	
jenis_kelamin	Laki-laki	0	11	11
	Perempuan	4	91	95
Total		4	102	106

lama_kerja * POS Crosstabulation

Count

		POS		Total
		Tidak Mendukung	Mendukung	
lama_kerja	3-5 tahun	0	15	15
	6-8 tahun	0	60	60
	>8 tahun	4	27	31
Total		4	102	106

pendidikan_terakhir * POS Crosstabulation

Count

		POS		Total
		Tidak Mendukung	Mendukung	
pendidikan_terakhir	DIII	0	8	8
	S.Kep	4	72	76
	Ners	0	22	22
Total		4	102	106

status_kepegawaian * POS Crosstabulation

Count

		POS		Total
		Tidak Mendukung	Mendukung	
status_kepegawaian	PNS	4	64	68
	Lainnya	0	38	38
Total		4	102	106

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
jenis_kelamin * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
lama_kerja * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
pendidikan_terakhir * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
status_kepegawaian * Komitmen	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

usia * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
usia	20-30 tahun	6	24	30
	30-45 tahun	21	40	61
	>45 tahun	8	7	15
Total		35	71	106

jenis_kelamin * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
jenis_kelamin	Laki-laki	6	5	11
	Perempuan	29	66	95
Total		35	71	106

lama_kerja * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
lama_kerja	3-5 tahun	6	9	15
	6-8 tahun	12	48	60
	>8 tahun	17	14	31
Total		35	71	106

pendidikan_terakhir * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
pendidikan_terakhir	DIII	3	5	8
	S.Kep	23	53	76
	Ners	9	13	22
Total		35	71	106

status_kepegawaian * Komitmen Crosstabulation

Count

		Komitmen		Total
		Rendah	Tinggi	
status_kepegawaian	PNS	15	53	68
	Lainnya	20	18	38
Total		35	71	106

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
usia * Organisasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
jenis_kelamin * Organisasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
lama_kerja * Organisasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
pendidikan_terakhir * Organisasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%
status_kepegawaian * Organisasi	106	100.0%	0	0.0%	106	100.0%

usia * Organisasi Crosstabulation

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
usia	20-30 tahun	6	24	30
	30-45 tahun	19	42	61
	>45 tahun	4	11	15
Total		29	77	106

jenis_kelamin * Organisasi Crosstabulation

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
jenis_kelamin	Laki-laki	8	3	11
	Perempuan	21	74	95
Total		29	77	106

lama_kerja * Organisasi Crosstabulation

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
lama_kerja	3-5 tahun	3	12	15
	6-8 tahun	11	49	60
	>8 tahun	15	16	31
Total		29	77	106

pendidikan_terakhir * Organisasi Crosstabulation

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	
pendidikan_terakhir	DIII	0	8	8
	S.Kep	23	53	76
	Ners	6	16	22
Total		29	77	106

status_kepegawaian * Organisasi Crosstabulation

Count

		Organisasi		Total
		OCB Tinggi	OCB Rendah	

status_kepegawaian	PNS	14	54	68
	Lainnya	15	23	38
Total		29	77	106

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmenorg <--- POS	,172	,073	2,344	,019	
OCB <--- Komitmenorg	,734	,072	10,176	***	
OCB <--- POS	,166	,056	2,986	,003	
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)					
	Estimate				
Komitmenorg <--- POS	,223				
OCB <--- Komitmenorg	,677				
OCB <--- POS	,199				
Variances: (Group number 1 - Default model)					
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
POS	,179	,025	7,246	***	
e1	,101	,014	7,246	***	
e2	,055	,008	7,246	***	
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)					
	Estimate				
Komitmenorg	,050				
OCB	,558				
Matrices (Group number 1 - Default model)					
Total Effects (Group number 1 - Default model)					
	POS	Komitmenorg			
Komitmenorg	,172	,000			
OCB	,292	,734			
Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)					
	POS	Komitmenorg			
Komitmenorg	,223	,000			
OCB	,350	,677			
Direct Effects (Group number 1 - Default model)					
	POS	Komitmenorg			
Komitmenorg	,172	,000			
OCB	,166	,734			
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)					
	POS	Komitmenorg			
Komitmenorg	,223	,000			
OCB	,199	,677			
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)					
	POS	Komitmenorg			
Komitmenorg	,000	,000			

	POS	Komitmenorg
OCB	,126	,000
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)		
	POS	Komitmenorg
Komitmenorg	,000	,000
OCB	,151	,000

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian





Lampiran 7. Biodata Penulis

Nama : Della Aprilani
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 11 April 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : BTN Malaka Indah, Kel. Lapajung,
Kec. Lalabata, Kab. Soppeng/
Jl. Toddopuli 16 No.2, Makassar
No. HP : 082347174118
Alamat email : dellaaprilani1996@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : MAMMA, SE
Ibu : HJ. MARTHAN ISMAIL, B.Sc
Status dalam Keluarga : Anak Pertama dari Satu Bersaudara

Pendidikan
SD : SD NEGERI 28 MALAKA (2002-2008)
SMP : SMP NEGERI 2 Watansoppeng (2008-2011)
SMA : SMA NEGERI 1 Watansoppeng (2011-2014)
S1 : FKM Universitas Hasanuddin (2014-2018)