

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 114, 262-264.
- Amalia, F & Yunizar. (2000). Perilaku dan spiritualitas di tempat kerja. *Jurnal bisnis dan manajemen*.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9 (2), 134-145.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier; The relationship between affect and employee 'citizenship'. *Academy of Management Journal*. 26, 587-59.
- Belwakar, S., & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: a theoretical model. *International Journal of Business and Management*; 11(8), 256-262.
- 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.
- Chiun Lo-May & T. Ramayah (2009). Dimensionality of organizational citizenship behavior (OCB) in a multicultural society: the case of Malaysia. *International Business Research*. 2(1), 48-54.
- Dehaghi M.R., Gooddarzi M., Arazi Z.K. 2012, The effect of spiritual values on employees' organizational commitment
- Deluga, R. J. & Perry, J. T. (1994). The role of subordinate performance and ingratiation in leader-member exchanges. *Group and Organization Management*. 19, 67-86.
- Farh, Chen-Bo Organ. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of china. *Organization Science*. 15 (2), 241-253.
- Ghorbanifar, M & Azma, F. (2014). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*. 4, 1685-1692.
- Gomez, C., & Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment. *Group and Organization Management*. 26, 53-69.
- Hicks, Douglas A., (2002). Spiritual and religious diversity in the workplace. *Implications For Leadership*. 13, 379-396.
- 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).
- Ishak, A. N. & Alam, S. (2009). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: the mediating impact of self-esteem. *International journal of business and management*. 4(3).

- Jahangir, et. al. (2004) Organizational citizenship behavior: its natural and antecedents. *BRAC University Journal*. 1(2),75-85.
- Kazemipour,F., Amin,S.M., Pourseidi,B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment.*Journal of nursing scholarship*.00(0),1-9.
- Kolade,O.J., Oluseye, O.O., Omotayo, Osibanjo. (2014). Organizational citizenship behaviour, Hospital corporate image and performance.*Journal of competitiveness*. 6(1),36 – 49.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2008). Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*. 81(2),465–480.
- Kramer,Merlene., et al. (2008). Structures and practices enabling staff nurses to control their practice. *Western Journal of Nursing Research*, Sage Publications.
- Liden, R. C. & Graen, G. (1980).Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership.*Academy of Management Journal*.23,451-465.
- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of leader member exchange: *An empirical assessment through scale development*. *Journals of management*. 24(1),43-72.
- Milliman, John., Czaplewski, Andrew J., dan Ferguson, Jeffrey. (2003).Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Management*. 16(4),426-447.
- Mitroff, I. I., and Denton E. A. (1999).A study of spirituality in the workplace.*Sloan management review*. 40(4),83-92.
- Organ, D. W. (1988).A restatement of the satisfaction-performance hypothesis.*Journal of management*.14(5),47-557.
- Organ, Dennis.W., Podsakoff, Philip.M., & MacKenzie, Scott B. (2006). *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. United states of America: Sage Publication, Inc.
- Pawar, B.S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes, an empirical test of direct and interaction effects.*Leadership & organization development journal*.30(8),759–777.
- Podsakoff, P M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership quarterly*.1,107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (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, Philip M., Ahearne, M., MacKenzie.,& Scott B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of

- work group performance, *Journal of applied psychology*. 10(20),85-97.
- Purba, Debora Eflina & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora*, Vol. 8 No. 3 : 105-111. Depok : Makara
- Rahayu, Rika Gelar.(2007).Pengaruh workplace spirituality terhadap employee work attitudes dan organizational citizenship behavior (OCB). *Thesis* tidak dipublikasikan.Universitas Indonesia.Jakarta.
- Rastgar, A., A., Zarei, A., Davoudi, S., M., M., & Fartash, K. (2012). The link between workplace spirituality, organizational citizenship behavior and job performance in Iran. *Art Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1 (6), 51-67.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of organizational change management*. 21(1),53–75.
- Sandjadja, S & Handoyo, S. (2012). Pengaruh leader member exchange dan work family conflict terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.1(02).
- Sanoubar N., Sadegi S. K.,Aghdam S. R. (2014). The study of impact of organizational spirituality on organizationalCitizenship behavior University of Tabriz Islamic Art.
- Scandura, Terri A., Chester A Schriesheim., dan Linda I. Neider. (1998). Delegation and Leader Member-Exchange : Main Effects, Moderators and Measurement Issues. *Academy of Management Journal*. Vol 41 no 43. Hal :298-318.
- Suifan, T. S. (2016). The impact of organizational climate and psychological capital on organizational citizenship behavior. *international journal of business and management*. 11(1), 224-230.
- Umar, J. (2012). *Jurnal penelitian psikologi dan pendidikan indonesia*. 2(2), 115-116,2089-6247.
- Van Dyne, L. (2000). Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting.*Journal of organizational behavior*. 21(1),3 – 23.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management journal*. 37 (4),34-46.
- Wech, B.A. (2002). Trust Context: effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness and job satisfaction beyond the influence of leader member exchange. *Journal of business*.41,353-362.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors.*Journal of management*.17,601-617.

- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (5th ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Yukl, Gary. (2004). *Leadership in Organizations* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

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 *Workplace Spirituality* dan LMX Terhadap OCB Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dan RS Stella Maris”**.

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, Maret 2021

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

**Pengaruh *Workplace Spirituality* dan LMX Terhadap OCB Perawat di
RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dan RS Stella Maris**

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. ^[1]_[SEP]
- Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja. ^[1]_[SEP]
- Petunjuk di bawah ini untuk daftar pernyataan Kinerja Perawat

Checklist STS, bila sangat tidak setuju	Pernyataan tersebut sangat tidak setuju pada indikator tersebut (bernilai 1)
Checklist TS, bila tidak setuju	Pernyataan tersebut tidak setuju pada indikator tersebut (bernilai 2)
Checklist S, bila setuju	Pernyataan tersebut setuju pada indikator tersebut (bernilai 3)
Checklist SS, bila sangat setuju	Pernyataan tersebut sangat setuju pada indikator tersebut (bernilai 4)

A. Workplace Spirituality

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

2.7	Di Rumah Sakit tempat saya bekerja, saya merasa berada dalam keluarga besar				
<i>Alignment with Organizational Values</i>					
3.1	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di Rumah Sakit				
3.2	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap mereka yang kurang mampu				
3.3	Rumah Sakit tempat saya bekerja, peduli terhadap para pegawainya				
3.4	Rumah Sakit tempat saya bekerja memiliki hati nurani				
3.5	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit				
3.6	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap keamanan para pegawainya				
3.7	Saya merasa terkait dengan misi Rumah Sakit				
3.8	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap semangat para pegawainya				

B. Leader Member Exchange (LMX)

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

4.3	Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional kepala ruangan				
------------	--	--	--	--	--

C. Organizational Citizenship Behavior

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
<i>Alturisme</i>					
1.1	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja				
1.2	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja saya yang menumpuk				
1.3	Saya bersedia membantu rekan kerja saya apabila ia mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya				
1.4	Saya berupaya membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja				
<i>Constientiousness</i>					
2.1	Saya datang ke rumah sakit lebih awal untuk menyelesaikan pekerjaan				
2.2	Saya tidak bolos kerja tanpa alasan yang jelas				
2.3	Saya tidak mengulur-ulur waktu ketika jam istirahat sudah selesai				
2.4	Saya bekerja pada hari libur jika dibutuhkan				
2.5	Saya menjaga kebersihan di rumah sakit				
2.6	Saya menggunakan fasilitas rumah sakit untuk kebutuhan pekerjaan semata				
<i>Sportmanship</i>					
3.1	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
3.2	Saya menerima dengan lapang dada apabila ada kejadian yang kurang menyenangkan di rumah sakit				
3.3	Saya tidak berusaha mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit				
<i>Courtesy</i>					
4.1	Saya tidak melakukan suatu tindakan jika hal tersebut akan menyakiti hati rekan kerja saya				
4.2	Saya memberikan informasi yang terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rekan kerja saya				

4.3	Saya memberikan semangat kepada rekan kerja saya yang sedang berkecil hati				
4.4	Saya membicarakan kepada rekan kerja saya terlebih dahulu , jika pekerjaan yang saya ambil berdampak pada rekan kerja saya				
<i>Civic Virtue</i>					
5.1	Saya mengatakan kepada orang lain bahwa Rumah Sakit tempat saya bekerja merupakan instansi yang baik				
5.2	Saya memberikan masukan bagi kemajuan rumah sakit kedepannya				
5.3	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Rumah Sakit				

Lampiran 2. Uji Validitas dan Realibility

Mengetahui tingkat keandalan dan kepercayaan instrumen penelitian, telah dilakukan uji coba kepada 30 responden. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r tabel. Kuesioner yang dinyatakan valid berarti kuesioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel/ r kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Jika r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid. Cara mencari r tabel dengan $N=30$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r table statistic. Maka, diperoleh nilai r table sebesar= 0.361. Indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS pada item total statistics pada kolom corrected item-total correlation untuk masing-masing butir pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Workplace Sprituality

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Meaningful of Work				
1	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	0.886	0.000	Valid
2	Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini	0.827	0.000	Valid
3	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang menurut saya penting dalam kehidupan saya	0.778	0.000	Valid
4	Saya tidak sabar karena bersemangat ketika akan pergi bekerja	0.972	0.000	Valid
5	Bagi saya pekerjaan memberikan manfaat sosial	0.874	0.000	Valid
6	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna	0.673	0.000	Valid
Sense of Community				
7	Di tempat saya bekerja, ketika mau bekerja sama dengan orang lain, hal tersebut sangat dihargai	0.984	0.000	Valid

8	Saya merasa sebagai bagian dari Rumah Sakit	0.976	0.000	Valid
9	Saya percaya bahwa setiap orang harus saling mendukung	0.816	0.000	Valid
10	Di Rumah Sakit, saya merasa bebas mengemukakan pendapat saya	0.716	0.000	Valid
11	Para pegawai saling terhubung karena memiliki tujuan yang sama	0.852	0.000	Valid
12	Saya percaya, para pegawai di tempat saya bekerja memiliki kepedulian satu sama lain	0.482	0.007	Valid
13	Di Rumah Sakit tempat saya bekerja, saya merasa berada dalam keluarga besar	0.832	0.000	Valid
Alignment With Organizational Values				
14	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di Rumah Sakit	0.943	0.000	Valid
15	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap mereka yang kurang mampu	0.859	0.000	Valid
16	Rumah Sakit tempat saya bekerja, peduli terhadap para pegawainya	0.696	0.000	Valid
17	Rumah Sakit tempat saya bekerja memiliki hati nurani	0.924	0.000	Valid
18	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit	0.661	0.000	Valid
19	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap kesehatan para pegawainya	0.941	0.000	Valid
20	Saya merasa terkait dengan misi Rumah Sakit	0.956	0.000	Valid
21	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap semangat para pegawainya	0.937	0.000	Valid

2. Leader Member Exchange (LMX)

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Affect				
1	Saya sangat mengagumi kepribadian kepala ruangan	0.825	0.000	Valid
2	kepala ruangan adalah seseorang yang baik, dia memperlakukan saya seperti teman	0.918	0.000	Valid
3	kepala ruangan adalah orang yang menyenangkan	0.939	0.000	Valid
Loyalty				
4	Saat terjadi masalah, saya akan memberi tahu mengenai keterlibatan saya dalam masalah tersebut kepada kepala ruangan	0.791	0.000	Valid
5	kepala ruangan membela saya ketika mengetahui ada pihak yang ingin menjatuhkan saya	0.933	0.000	Valid
6	kepala ruangan akan membantu mencari jalan keluar ketika saya tidak sengaja terlibat kesalahan kecil	0.933	0.000	Valid
Contribution				
7	Saya bersedia membantu ketika diminta mengerjakan pekerjaan non formal oleh kepala ruangan	0.987	0.000	Valid
8	Saya menyetujui permintaan kepala ruangan jika meminta untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih keras dari biasanya	0.964	0.000	Valid
9	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi	0.830	0.000	Valid
Professional Respect				
10	Saya menghormati pengetahuan yang dimiliki kepala ruangan mengenai tupoksinya	0.913	0.000	Valid
11	Saya menghargai kompetensi yang dimiliki oleh kepala ruangan	0.912	0.000	Valid
12	Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional kepala ruangan	0.615	0.000	Valid

3. Organizational Citizenship Behavior

No.	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Alturime				
1	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja	0.897	0.000	Valid
2	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja saya yang menumpuk	0.900	0.000	Valid
3	Saya bersedia membantu rekan kerja saya apabila ia mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya	0.560	0.016	Valid
4	Saya berupaya membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja	0.900	0.000	Valid
Constientiousness				
5	Saya datang ke rumah sakit lebih awal untuk menyelesaikan pekerjaan	0.749	0.000	Valid
6	Saya tidak bolos kerja tanpa alasan yang jelas	0.844	0.000	Valid
7	Saya tidak mengulur-ulur waktu ketika jam istirahat sudah selesai	0.729	0.003	Valid
8	Saya bekerja pada hari libur jika dibutuhkan	0.729	0.000	Valid
9	Saya menjaga kebersihan di rumah sakit	0.638	0.000	Valid
10	Saya menggunakan fasilitas rumah sakit untuk kebutuhan pekerjaan semata	0.918	0.000	Valid
Sportmanship				
11	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0.853	0.000	Valid
12	Saya menerima dengan lapang dada apabila ada kejadian yang kurang menyenangkan di rumah sakit	0.719	0.000	Valid
13	Saya tidak berusaha mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit	0.880	0.000	Valid
Courtesy				
14	Saya tidak melakukan suatu tindakan jika hal tersebut akan menyakiti hati rekan kerja saya	0.855	0.000	Valid
15	Saya memberikan informasi yang terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rekan kerja saya	0.794	0.000	Valid

16	Saya memberikan semangat kepada rekan kerja saya yang sedang berkecil hati	0.777	0.015	Valid
17	Saya membicarakan kepada rekan kerja saya terlebih dahulu , jika pekerjaan yang saya ambil berdampak pada rekan kerja saya	0.786	0.002	Valid
Civic Virtue				
18	Saya mengatakan kepada orang lain bahwa Rumah Sakit tempat saya bekerja merupakan instansi yang baik	0.869	0.000	Valid
19	Saya memberikan masukan bagi kemajuan rumah sakit kedepannya	0.904	0.000	Valid
20	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan Rumah Sakit	0.639	0.000	Valid

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung yang dilihat dari pearson correlation lebih besar dibanding r tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui alat pengumpul data yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Secara umum keandalan dalam kisaran diatas 0,60 s/d 0,80 dapat dikatakan baik, serta dalam kisaran diatas 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik (Santoso, 2001). Untuk menentukan reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Adapun hasil analisis uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variabel/Dimensi	Cronbach's Alpha	Ket.
Meaningful of Work	0.909	Reliebel
Sense of Community	0.906	Reliebel
Alignment with Organizational Values	0.949	Reliebel
Affect	0.869	Reliebel
Loyalty	0.850	Reliebel
Contribution	0.910	Reliebel
Professional Respect	0.744	Reliebel
Alturisme	0.833	Reliebel
Constientiousness	0.854	Reliebel
Sportmanship	0.726	Reliebel
Courtesy	0.805	Reliebel
Civic Virtue	0.728	Reliebel

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel serta jumlah item memiliki r hitung lebih besar dari nilai cronbach's alpha (0,60) sehingga dapat dikatakan tingkat reliabilitas untuk seluruh item pertanyaan adalah sangat baik.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel dan dimensi penelitian adalah layak digunakan sebagai instrumen pengumpul data.

Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden

a) *Workplace Spirituality*

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris terhadap *Workplace Spirituality* yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 21 pernyataan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 4 (lempat).

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel *Workplace Spirituality* Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Meaningful of Work									
1	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	0	0.0	62	26.8	124	53.7	45	19.5
2	Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini	0	0.0	61	26.4	127	55.0	61	26.4
3	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang menurut saya penting dalam kehidupan saya	0	0.0	39	16.9	113	48.9	79	16.9
4	Saya tidak sabar karena bersemangat ketika akan pergi bekerja	0	0.0	107	46.3	47	20.3	77	33.3
5	Bagi saya pekerjaan memberikan manfaat sosial	0	0.0	120	51.9	78	33.8	33	14.3
6	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna	0	0.0	17	7.4	151	65.4	63	27.3
Sense of Community									
7	Di tempat saya bekerja, ketika mau bekerja sama	18	7.8	58	25.1	112	48.5	43	18.6

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	dengan orang lain, hal tersebut sangat dihargai								
8	Saya merasa sebagai bagian dari Rumah Sakit	0	0.0	118	51.1	77	33.3	36	15.6
9	Saya percaya bahwa setiap orang harus saling mendukung	0	0.0	34	14.7	133	57.6	64	27.7
10	Di Rumah Sakit, saya merasa bebas mengemukakan pendapat saya	0	0.0	62	26.8	100	43.3	69	29.9
11	Para pegawai saling terhubung karena memiliki tujuan yang sama	19	8.2	112	48.5	57	24.7	43	18.6
12	Saya percaya, para pegawai di tempat saya bekerja memiliki kepedulian satu sama lain	0	0.0	50	21.6	90	39.0	50	21.6
13	Di Rumah Sakit tempat saya bekerja, saya merasa berada dalam keluarga besar	0	0.0	66	28.6	84	36.1	81	35.1
Alignment with organizational values									
14	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di Rumah Sakit	0	0.0	60	26.0	67	29.0	104	45.0
15	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap mereka yang kurang mampu	0	0.0	112	48.5	53	22.9	66	28.6

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
16	Rumah Sakit tempat saya bekerja, peduli terhadap para pegawainya	0	0.0	33	14.3	99	42.9	99	42.9
17	Rumah Sakit tempat saya bekerja memiliki hati nurani	0	0.0	80	34.6	99	42.9	52	22.5
18	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit	0	0.0	148	64.1	56	24.2	27	11.7
19	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap kesehatan para pegawainya	2	0.9	95	41.1	111	48.1	23	10.0
20	Saya merasa terkait dengan misi Rumah Sakit	0	0.0	59	25.5	96	41.6	76	32.9
21	Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap semangat para pegawainya	0	0.0	132	57.1	76	32.9	23	10.0

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan table variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan "Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini" sebesar 55%, pernyataan "Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna" sebesar 65,4%, pernyataan setuju yaitu "Saya percaya bahwa setiap orang harus saling mendukung" sebesar 57.6% dan pernyataan "Rumah Sakit tempat saya bekerja peduli terhadap kesehatan para pegawainya" sebesar 48.1%.

D. Leader Member Exchange

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris terhadap *leader member exchange* yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 12 pernyataan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 4 (lempat).

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel *Leader Member Exchange* Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris Tahun 2021

No	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Affect									
1	Saya sangat mengagumi kepribadian kepala ruangan	0	0.0	47	20.3	111	48.1	73	31.6
2	kepala ruangan adalah seseorang yang baik, dia memperlakukan saya seperti teman	0	0.0	71	30.7	120	51.9	40	17.3
3	kepala ruangan adalah orang yang menyenangkan	0	0.0	152	65.8	48	20.8	31	13.4
Loyalty									
4	Saat terjadi masalah, saya akan memberi tahu mengenai keterlibatan saya dalam masalah tersebut kepada kepala ruangan	0	0.0	113	48.9	97	42.0	21	9.1
5	kepala ruangan membela saya ketika mengetahui ada pihak yang ingin menjatuhkan saya	0	0.0	67	29.0	125	54.1	39	16.9
6	kepala ruangan akan membantu mencari jalan	0	0.0	61	26.4	121	52.4	49	21.2

No	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	keluar ketika saya tidak sengaja terlibat kesalahan kecil								
Contribution									
7	Saya bersedia membantu ketika diminta mengerjakan pekerjaan non formal oleh kepala ruangan	0	0.0	73	31.6	83	35.9	75	32.5
8	Saya menyetujui permintaan kepala ruangan jika meminta untuk mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih keras dari biasanya	0	0.0	93	40.3	73	31.6	65	28.1
9	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi	0	0.0	99	42.9	76	32.9	56	24.2
Professional Respect									
10	Saya menghormati pengetahuan yang dimiliki kepala ruangan mengenai tupoksinya	0	0.0	117	50.6	88	38.1	26	11.3
11	Saya menghargai kompetensi yang dimiliki oleh kepala ruangan	0	0.0	83	35.9	117	50.6	31	13.4
12	Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional kepala ruangan	0	0.0	44	19.0	160	69.3	27	11.7

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan tabel variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan “kepala ruangan adalah

seseorang yang baik, dia memperlakukan saya seperti teman” sebesar 51.9%, pernyataan “kepala ruangan membela saya ketika mengetahui ada pihak yang ingin menjatuhkan saya” sebesar 54.1%, pernyataan setuju yaitu “Saya kagum dengan keterampilan bekerja yang profesional oleh kepala ruangan” sebesar 69.3% dan pernyataan “Saya menghargai kompetensi yang dimiliki oleh kepala ruangan” sebesar 50.6%.

E. Organizational Citizenship Behaviour

Proposal jawaban responden mengenai beban kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* yang diberikan peneliti. Kuesioner terdiri atas 20 pernyataan dengan rentang skor 1 (satu) sampai 4 (lempat).

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Haji dan RS Stella Maris Tahun 2021

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Alturisme</i>									
1	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja	0	0.0	68	29.4	132	57.1	31	13.4
2	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja saya yang menumpuk	0	0.0	16	6.9	77	33.3	138	59.7
3	Saya bersedia membantu rekan kerja saya apabila ia mengalami kesulitan dalam	0	0.0	64	27.7	125	54.1	42	18.2

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	melaksanakan pekerjaannya								
4	Saya berupaya membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja	0	0.0	69	29.9	125	54.1	16	16.0
Conscientiousness									
5	Saya datang ke rumah sakit lebih awal untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0.0	45	19.6	171	74.0	15	6.5
6	Saya tidak bolos kerja tanpa alasan yang jelas	0	0.0	63	27.3	116	50.2	52	22.5
7	Saya tidak mengulur-ulur waktu ketika jam istirahat sudah selesai	0	0.0	84	36.4	129	55.8	18	7.8
8	Saya bekerja pada hari libur jika dibutuhkan	0	0.0	101	43.7	118	51.1	12	5.2
9	Saya menjaga kebersihan di rumah sakit	0	0.0	127	55.0	95	41.1	9	3.9
10	Saya menggunakan fasilitas rumah sakit untuk kebutuhan pekerjaan semata	0	0.0	98	42.4	129	55.8	4	1.7
Sportmanship									
11	Saya tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	0.0	105	45.5	106	45.9	20	8.7
12	Saya menerima dengan lapang dada apabila ada kejadian yang kurang menyenangkan di rumah sakit	0	0.0	78	33.8	121	52.4	32	13.9
13	Saya tidak berusaha mencari-cari	0	0.0	53	22.9	66	28.6	112	48.5

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	kesalahan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit								
<i>Courtesy</i>									
14	Saya tidak melakukan suatu tindakan jika hal tersebut akan menyakiti hati rekan kerja saya	0	0.0	83	35.9	105	45.5	43	18.6
15	Saya memberikan informasi yang terkait dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh rekan kerja saya	0	0.0	85	36.8	119	51.5	27	11.7
16	Saya memberikan semangat kepada rekan kerja saya yang sedang berkecil hati	1	0.4	82	35.5	110	47.6	38	16.5
17	Saya membicarakan kepada rekan kerja saya terlebih dahulu , jika pekerjaan yang saya ambil berdampak pada rekan kerja saya	0	0.0	74	32.0	127	55.0	30	13.0
<i>Civic Virtue</i>									
18	Saya mengatakan kepada orang lain bahwa Rumah Sakit tempat saya bekerja merupakan instansi yang baik	0	0.0	95	41.1	120	51.9	16	6.9
19	Saya memberikan masukan bagi kemajuan rumah sakit kedepannya	4	1.7	95	41.1	117	50.6	15	6.5
20	Saya mengikuti dan berpartisipasi dalam	0	0.0	97	42.0	86	37.2	48	20.8

No.	Pernyataan	Sangat tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		n	%	n	%	n	%	n	%
	kegiatan yang diadakan Rumah Sakit								

Sumber: Data Primer, 2021

Bedasarkan tabel variabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan “Saya bersedia mengerjakan pekerjaan rekan kerja saya yang tidak dapat masuk kerja” sebesar 57.1%, pernyataan “Saya datang ke rumah sakit lebih awal untuk menyelesaikan pekerjaan” sebesar 74%, pernyataan setuju yaitu “Saya menggunakan fasilitas rumah sakit untuk kebutuhan pekerjaan semata” sebesar 55.8% dan pernyataan “Saya membicarakan kepada rekan kerja saya terlebih dahulu , jika pekerjaan yang saya ambil berdampak pada rekan kerja saya” sebesar 55%.

Lampiran 4. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan Variabel Penelitian

1. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *workplace spirituality*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *workplace spirituality* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 21. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *workplace spirituality*

No.	Karakteristik Responden	<i>Meaningful Of Work</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%	n	%
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-Laki	24	58.5	17	41.5	41	100.0
	Perempuan	125	65.8	65	34.2	190	100.0
2.	Usia						
	20-35 Tahun	31	50.8	30	49.2	61	100.0
	35-45Tahun	86	63.2	50	36.8	136	100.0
	>45 Tahun	32	94.1	2	5.9	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S.Kep	85	61.6	53	38.4	138	100.0
	Ners	59	67.8	28	32.2	87	100.0
	D3	5	83.3	1	16.7	6	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3-5 Tahun	39	68.4	18	31.6	57	100.0
	6-8 Tahun	63	55.3	51	44.7	114	100.0
	>9 Tahun	47	78.3	13	21.7	60	100.0
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	71	69.79	29	30.21	100	100.0
	Non PNS	96	84.51	35	15.49	131	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan *meaningful of work* yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 125 responden (65.8%) dan 65 responden

(34.2%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 86 responden (63.4%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 2 responden (5.9%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu pendidikan terakhir S1 masing-masing sebanyak 85 responden (61.6%) dan 53 responden (38.4%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 3 - 5 tahun sebanyak 90 responden (78.9%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9 tahun sebanyak 6 responden (10%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian Non PNS masing-masing sebanyak 96 responden (84.51%) dan 35 responden (15.49%).

2. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *Leader Member Exchange*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Leader Member Exchange* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 22. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *Leader Member Exchange*

No.	Karakteristik Responden	<i>Affect</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						

No.	Karakteristik Responden	Affect				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
	Laki-Laki	24	58.5	17	41.5	41	100.0
	Perempuan	131	68.9	59	31.1	190	100.0
2.	Usia						
	20-35 Tahun	35	57.4	26	42.6	61	100.0
	35-45Tahun	90	66.2	46	33.8	136	100.0
	>45 Tahun	30	88.2	4	11.8	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S.Kep	84	60.9	54	39.1	138	100.0
	Ners	65	74.7	22	25.3	87	100.0
	D3	6	100.0	0	0.0	6	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3 - 5	42	73.7	15	26.3	57	100.0
	6 - 8	65	57.0	49	43.0	114	100.0
	>9	48	80.0	12	20.0	60	100.0
5.	Status Kepegawaian						
	PNS	28	68.3	13	31.7	41	100.0
	Non PNS	132	69.5	58	30.5	190	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 131 responden (68.9%) dan 56 responden (29.5%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 90 responden (66.2%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 4 responden (11.8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu pendidikan terakhir S1 masing-masing sebanyak 84 responden (60.9%) dan 54 responden (39.1%). Karakteristik

responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 6 - 8 tahun sebanyak 65 responden (57%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9 tahun sebanyak 12 responden (20%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian Non PNS masing-masing sebanyak 132 responden (69.5%) dan 58 responden (30.5%).

3. Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

Analisis ini dilakukan untuk melihat distribusi variabel *Leader Member Exchange* dengan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 23. Crosstabulation Karakteristik Responden dengan variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Karakteristik Responden	<i>Professional Respect</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
1.	Jenis Kelamin						
	Laki-Laki	23	56.1	18	43.9	41	100.0
	Perempuan	129	67.9	61	32.1	190	100.0
2.	Usia						
	20-35 Tahun	38	62.3	23	37.7	61	100.0
	35-45Tahun	84	61.8	52	38.2	136	100.0
	>45 Tahun	30	88.2	4	11.8	34	100.0
3.	Pendidikan Terakhir						
	S.Kep	84	60.9	54	39.1	138	100.0
	Ners	63	72.4	24	27.6	87	100.0
	D3	5	83.3	1	16.7	6	100.0
4.	Masa Kerja (tahun)						
	3-5 Tahun	39	68.4	18	31.6	57	100.0
	6-8 Tahun	65	57.0	49	43.0	114	100.0
	>9 Tahun	48	80.0	12	20.0	60	100.0
5.	Status Kepegawaian						

No.	Karakteristik Responden	<i>Professional Respect</i>				Total	
		Tinggi		Rendah		n	%
		n	%	n	%		
	PNS	28	68.3	13	31.7	41	100.0
	Non PNS	132	69.5	58	30.5	190	100.0

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan *professional respect* yang termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak terdapat pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah masing-masing sebanyak 129 responden (67.9%) dan 61 responden (32.1%). Karakteristik responden berdasarkan usia dengan termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada usia 36 – 45 tahun sebanyak 84 responden (61.8%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada usia >45 Tahun sebanyak 4 responden (11.8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu pendidikan terakhir S1 masing-masing sebanyak 84 responden (60.9%) dan 49 responden (35.5%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja termasuk kategori tinggi paling banyak terdapat pada masa kerja 6 - 8 tahun sebanyak 64 responden (56.1%) sedangkan termasuk kategori rendah paling banyak terdapat pada masa kerja >9 tahun sebanyak 21 responden (35%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian termasuk kategori tinggi dan rendah paling banyak yaitu status kepegawaian Non PNS masing-masing sebanyak 132 responden (69.5%) dan 58 responden (30.5%).

Lampiran 5. Output SPSS

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	36	27.5	27.5	27.5
	35-45 tahun	78	59.5	59.5	87.0
	>45 tahun	17	13.0	13.0	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	19.1	19.1	19.1
	perempuan	106	80.9	80.9	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	31	23.7	23.7	23.7
	6-8 tahun	60	45.8	45.8	69.5
	>8 tahun	40	30.5	30.5	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	78	59.5	59.5	59.5
	Ners	47	35.9	35.9	95.4
	lainnya	6	4.6	4.6	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	61	26.4	26.4	26.4
	35-45 tahun	136	58.9	58.9	85.3
	>45 tahun	34	14.7	14.7	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	41	17.7	17.7	17.7
	perempuan	190	82.3	82.3	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	57	24.7	24.7	24.7
	6-8 tahun	114	49.4	49.4	74.0
	>8 tahun	60	26.0	26.0	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	138	59.7	59.7	59.7
	Ners	87	37.7	37.7	97.4
	lainnya	6	2.6	2.6	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

Frequency Table**usia**

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

Valid	20-35 tahun	25	25.0	25.0	25.0
	35-45 tahun	58	58.0	58.0	83.0
	>45 tahun	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	16.0	16.0	16.0
	perempuan	84	84.0	84.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	26	26.0	26.0	26.0
	6-8 tahun	54	54.0	54.0	80.0
	>8 tahun	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S.Kep	60	60.0	60.0	60.0
	Ners	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Frequency Table

kategori_workplace spirituality

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

Valid	Tinggi	93	71.0	71.0	71.0
	Rendah	38	29.0	29.0	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

kategori LMX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	96	73.3	73.3	73.3
	Rendah	35	26.7	26.7	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

kategori_OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	89	67.9	67.9	67.9
	Rendah	42	32.1	32.1	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

meaningful of work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	112	85.5	85.5	85.5
	Rendah	19	14.5	14.5	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

kategori sense of community

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	113	86.3	86.3	86.3
	Rendah	18	13.7	13.7	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

alignnment with the organization

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	103	78.6	78.6	78.6

	Rendah	28	21.4	21.4	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

affect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	77	58.8	58.8	58.8
	Rendah	54	41.2	41.2	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

loyalty

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	80	61.1	61.1	61.1
	Rendah	51	38.9	38.9	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

contribution

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	103	78.6	78.6	78.6
	Rendah	28	21.4	21.4	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

professional respect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	92	70.2	70.2	70.2
	Rendah	39	29.8	29.8	100.0
	Total	131	100.0	100.0	

Frequency Table

kategori_workplace spirituality

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	149	64.5	64.5	64.5
	Rendah	82	35.5	35.5	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

kategori LMX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	155	67.1	67.1	67.1
	Rendah	76	32.9	32.9	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

kategori_OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	152	65.8	65.8	65.8
	Rendah	79	34.2	34.2	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

meaningful of work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	198	85.7	85.7	85.7
	Rendah	33	14.3	14.3	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

kategori sense of community

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	166	71.9	71.9	71.9
	Rendah	65	28.1	28.1	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

alignnment with the organization

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	160	69.3	69.3	69.3
	Rendah	71	30.7	30.7	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

affect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	157	68.0	68.0	68.0
	Rendah	74	32.0	32.0	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

loyalty

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	165	71.4	71.4	71.4
	Rendah	66	28.6	28.6	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

contribution

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	158	68.4	68.4	68.4
	Rendah	73	31.6	31.6	100.0
	Total	231	100.0	100.0	

professional respect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	139	60.2	60.2	60.2
	Rendah	92	39.8	39.8	100.0
	Total	231	100.0	100.0	


```

FREQUENCIES VARIABLES=kate_workplacespirituality kat_LMX kat_OCB
kat_meaningfulofwork
    kat_senseofcommunity kat_alignment kat_affect kat_loyalty
kat_contribution kat_professionalrespect
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		25-APR-2021 19:45:13
Comments		
Input	Data	D:\SPSS PROJECT\MALA\spss rsud haji - A. jamala.sav
	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=kate_workplacespirituality kat_LMX kat_OCB kat_meaningfulofwork kat_senseofcommunity kat_alignment kat_affect kat_loyalty kat_contribution kat_professionalrespect /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		kategori_ workplace spirituality	kategori LMX	kategori_ OCB	meaning of work	sense of communit y	align ment	affect	loyalt y	contri bution	professio nal respect
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Mis sing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**kategori_workplace spirituality**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	56	56.0	56.0	56.0
	Rendah	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

kategori LMX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	59	59.0	59.0	59.0
	Rendah	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

kategori_OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	63	63.0	63.0	63.0
	Rendah	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

meaningfl of work

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	86	86.0	86.0	86.0
	Rendah	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

sense of community

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	53	53.0	53.0	53.0
	Rendah	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

alignment

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	57	57.0	57.0	57.0
	Rendah	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

affect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	80	80.0	80.0	80.0
	Rendah	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

loyalty

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	85	85.0	85.0	85.0
	Rendah	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		contribution			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	55	55.0	55.0	55.0
	Rendah	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		professional respect			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	47	47.0	47.0	47.0
	Rendah	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Crosstabs

usia * kategori_workplace spirituality Crosstabulation

		kategori_workplace spirituality		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	31	30	61
		% within usia	50.8%	49.2%	100.0%
	35-45 tahun	Count	86	50	136
		% within usia	63.2%	36.8%	100.0%
	>45 tahun	Count	32	2	34
		% within usia	94.1%	5.9%	100.0%
Total	Count	149	82	231	
	% within usia	64.5%	35.5%	100.0%	

usia * kategori LMX Crosstabulation

		kategori LMX		Total
		Tinggi	Rendah	

usia	20-35 tahun	Count	35	26	61
		% within usia	57.4%	42.6%	100.0%
	35-45 tahun	Count	90	46	136
		% within usia	66.2%	33.8%	100.0%
	>45 tahun	Count	30	4	34
		% within usia	88.2%	11.8%	100.0%
Total	Count	155	76	231	
	% within usia	67.1%	32.9%	100.0%	

usia * kategori_OCB Crosstabulation

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	38	23	61
		% within usia	62.3%	37.7%	100.0%
	35-45 tahun	Count	84	52	136
		% within usia	61.8%	38.2%	100.0%
	>45 tahun	Count	30	4	34
		% within usia	88.2%	11.8%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within usia	65.8%	34.2%	100.0%	

usia * meaningful of work Crosstabulation

		meaningful of work		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	54	7	61
		% within usia	88.5%	11.5%	100.0%
	35-45 tahun	Count	112	24	136
		% within usia	82.4%	17.6%	100.0%
	>45 tahun	Count	32	2	34
		% within usia	94.1%	5.9%	100.0%
Total	Count	198	33	231	
	% within usia	85.7%	14.3%	100.0%	

usia * kategori sense of community Crosstabulation

		kategori sense of community		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	41	20	61
		% within usia	67.2%	32.8%	100.0%
	35-45 tahun	Count	92	44	136
		% within usia	67.6%	32.4%	100.0%
	>45 tahun	Count	33	1	34
		% within usia	97.1%	2.9%	100.0%
Total	Count	166	65	231	
	% within usia	71.9%	28.1%	100.0%	

usia * alignment with the organization Crosstabulation

		alignment with the organization		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	33	28	61
		% within usia	54.1%	45.9%	100.0%
	35-45 tahun	Count	95	41	136
		% within usia	69.9%	30.1%	100.0%
	>45 tahun	Count	32	2	34
		% within usia	94.1%	5.9%	100.0%
Total	Count	160	71	231	
	% within usia	69.3%	30.7%	100.0%	

usia * affect Crosstabulation

		affect		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	44	17	61
		% within usia	72.1%	27.9%	100.0%
	35-45 tahun	Count	82	54	136
		% within usia	60.3%	39.7%	100.0%
	>45 tahun	Count	31	3	34
		% within usia	91.2%	8.8%	100.0%

Total	Count	157	74	231
	% within usia	68.0%	32.0%	100.0%

usia * loyalty Crosstabulation

		loyalty		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	48	13	61
		% within usia	78.7%	21.3%	100.0%
	35-45 tahun	Count	95	41	136
		% within usia	69.9%	30.1%	100.0%
	>45 tahun	Count	22	12	34
		% within usia	64.7%	35.3%	100.0%
Total	Count	165	66	231	
	% within usia	71.4%	28.6%	100.0%	

usia * contribution Crosstabulation

		contribution		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	38	23	61
		% within usia	62.3%	37.7%	100.0%
	35-45 tahun	Count	96	40	136
		% within usia	70.6%	29.4%	100.0%
	>45 tahun	Count	24	10	34
		% within usia	70.6%	29.4%	100.0%
Total	Count	158	73	231	
	% within usia	68.4%	31.6%	100.0%	

usia * professional respect Crosstabulation

		professional respect		Total	
		Tinggi	Rendah		
usia	20-35 tahun	Count	36	25	61
		% within usia	59.0%	41.0%	100.0%
	35-45 tahun	Count	82	54	136
		% within usia	60.3%	39.7%	100.0%

>45 tahun	Count	21	13	34
	% within usia	61.8%	38.2%	100.0%
Total	Count	139	92	231
	% within usia	60.2%	39.8%	100.0%

jenis kelamin * kategori_workplace spirituality Crosstabulation

		kategori_workplace spirituality		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	24	17	41
		% within jenis kelamin	58.5%	41.5%	100.0%
	perempuan	Count	125	65	190
		% within jenis kelamin	65.8%	34.2%	100.0%
Total		Count	149	82	231
		% within jenis kelamin	64.5%	35.5%	100.0%

jenis kelamin * kategori LMX Crosstabulation

		kategori LMX		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	24	17	41
		% within jenis kelamin	58.5%	41.5%	100.0%
	perempuan	Count	131	59	190
		% within jenis kelamin	68.9%	31.1%	100.0%
Total		Count	155	76	231
		% within jenis kelamin	67.1%	32.9%	100.0%

jenis kelamin * kategori_OCB Crosstabulation

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	23	18	41
		% within jenis kelamin	56.1%	43.9%	100.0%
	perempuan	Count	129	61	190
		% within jenis kelamin	67.9%	32.1%	100.0%
Total		Count	152	79	231

% within jenis kelamin	65.8%	34.2%	100.0%
------------------------	-------	-------	--------

jenis kelamin * meaningful of work Crosstabulation

		meaningful of work		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	33	8	41
		% within jenis kelamin	80.5%	19.5%	100.0%
	perempuan	Count	165	25	190
		% within jenis kelamin	86.8%	13.2%	100.0%
Total		Count	198	33	231
		% within jenis kelamin	85.7%	14.3%	100.0%

jenis kelamin * kategori sense of community Crosstabulation

		kategori sense of community		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	29	12	41
		% within jenis kelamin	70.7%	29.3%	100.0%
	perempuan	Count	137	53	190
		% within jenis kelamin	72.1%	27.9%	100.0%
Total		Count	166	65	231
		% within jenis kelamin	71.9%	28.1%	100.0%

jenis kelamin * alignment with the organization Crosstabulation

		alignment with the organization		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	28	13	41
		% within jenis kelamin	68.3%	31.7%	100.0%
	perempuan	Count	132	58	190
		% within jenis kelamin	69.5%	30.5%	100.0%
Total		Count	160	71	231

% within jenis kelamin	69.3%	30.7%	100.0%
------------------------	-------	-------	--------

jenis kelamin * affect Crosstabulation

		affect		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	23	18	41
		% within jenis kelamin	56.1%	43.9%	100.0%
	perempuan	Count	134	56	190
		% within jenis kelamin	70.5%	29.5%	100.0%
Total		Count	157	74	231
		% within jenis kelamin	68.0%	32.0%	100.0%

jenis kelamin * loyalty Crosstabulation

		loyalty		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	24	17	41
		% within jenis kelamin	58.5%	41.5%	100.0%
	perempuan	Count	141	49	190
		% within jenis kelamin	74.2%	25.8%	100.0%
Total		Count	165	66	231
		% within jenis kelamin	71.4%	28.6%	100.0%

jenis kelamin * contribution Crosstabulation

		contribution		Total	
		Tinggi	Rendah		
jenis kelamin	laki-laki	Count	29	12	41
		% within jenis kelamin	70.7%	29.3%	100.0%
	perempuan	Count	129	61	190
		% within jenis kelamin	67.9%	32.1%	100.0%
Total		Count	158	73	231

% within jenis kelamin	68.4%	31.6%	100.0%
------------------------	-------	-------	--------

jenis kelamin * professional respect Crosstabulation

			professional respect		Total
			Tinggi	Rendah	
jenis kelamin	laki-laki	Count	24	17	41
		% within jenis kelamin	58.5%	41.5%	100.0%
	perempuan	Count	115	75	190
		% within jenis kelamin	60.5%	39.5%	100.0%
Total		Count	139	92	231
		% within jenis kelamin	60.2%	39.8%	100.0%

lama kerja * kategori_workplace spirituality Crosstabulation

			kategori_workplace spirituality		Total
			Tinggi	Rendah	
lama kerja	3-5 tahun	Count	39	18	57
		% within lama kerja	68.4%	31.6%	100.0%
	6-8 tahun	Count	63	51	114
		% within lama kerja	55.3%	44.7%	100.0%
	>8 tahun	Count	47	13	60
		% within lama kerja	78.3%	21.7%	100.0%
Total		Count	149	82	231
		% within lama kerja	64.5%	35.5%	100.0%

lama kerja * kategori LMX Crosstabulation

			kategori LMX		Total
			Tinggi	Rendah	
lama kerja	3-5 tahun	Count	42	15	57
		% within lama kerja	73.7%	26.3%	100.0%
	6-8 tahun	Count	65	49	114
		% within lama kerja	57.0%	43.0%	100.0%
	>8 tahun	Count	48	12	60
		% within lama kerja	80.0%	20.0%	100.0%

Total	Count	155	76	231
	% within lama kerja	67.1%	32.9%	100.0%

lama kerja * kategori_OCB Crosstabulation

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	39	18	57
		% within lama kerja	68.4%	31.6%	100.0%
	6-8 tahun	Count	65	49	114
		% within lama kerja	57.0%	43.0%	100.0%
	>8 tahun	Count	48	12	60
		% within lama kerja	80.0%	20.0%	100.0%
Total		Count	152	79	231
		% within lama kerja	65.8%	34.2%	100.0%

lama kerja * meaningful of work Crosstabulation

		meaningful of work		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	54	3	57
		% within lama kerja	94.7%	5.3%	100.0%
	6-8 tahun	Count	90	24	114
		% within lama kerja	78.9%	21.1%	100.0%
	>8 tahun	Count	54	6	60
		% within lama kerja	90.0%	10.0%	100.0%
Total		Count	198	33	231
		% within lama kerja	85.7%	14.3%	100.0%

lama kerja * kategori sense of community Crosstabulation

		kategori sense of community		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	34	23	57
		% within lama kerja	59.6%	40.4%	100.0%
	6-8 tahun	Count	78	36	114
		% within lama kerja			

	% within lama kerja	68.4%	31.6%	100.0%
>8 tahun	Count	54	6	60
	% within lama kerja	90.0%	10.0%	100.0%
Total	Count	166	65	231
	% within lama kerja	71.9%	28.1%	100.0%

lama kerja * alignment with the organization Crosstabulation

		alignment with the organization		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	38	19	57
		% within lama kerja	66.7%	33.3%	100.0%
	6-8 tahun	Count	74	40	114
		% within lama kerja	64.9%	35.1%	100.0%
	>8 tahun	Count	48	12	60
		% within lama kerja	80.0%	20.0%	100.0%
Total	Count	160	71	231	
	% within lama kerja	69.3%	30.7%	100.0%	

lama kerja * affect Crosstabulation

		affect		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	45	12	57
		% within lama kerja	78.9%	21.1%	100.0%
	6-8 tahun	Count	68	46	114
		% within lama kerja	59.6%	40.4%	100.0%
	>8 tahun	Count	44	16	60
		% within lama kerja	73.3%	26.7%	100.0%
Total	Count	157	74	231	
	% within lama kerja	68.0%	32.0%	100.0%	

lama kerja * loyalty Crosstabulation

		loyalty		Total
		Tinggi	Rendah	

lama kerja	3-5 tahun	Count	49	8	57
		% within lama kerja	86.0%	14.0%	100.0%
	6-8 tahun	Count	73	41	114
		% within lama kerja	64.0%	36.0%	100.0%
	>8 tahun	Count	43	17	60
		% within lama kerja	71.7%	28.3%	100.0%
Total	Count	165	66	231	
	% within lama kerja	71.4%	28.6%	100.0%	

lama kerja * contribution Crosstabulation

		contribution		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	40	17	57
		% within lama kerja	70.2%	29.8%	100.0%
	6-8 tahun	Count	77	37	114
		% within lama kerja	67.5%	32.5%	100.0%
	>8 tahun	Count	41	19	60
		% within lama kerja	68.3%	31.7%	100.0%
Total	Count	158	73	231	
	% within lama kerja	68.4%	31.6%	100.0%	

lama kerja * professional respect Crosstabulation

		professional respect		Total	
		Tinggi	Rendah		
lama kerja	3-5 tahun	Count	36	21	57
		% within lama kerja	63.2%	36.8%	100.0%
	6-8 tahun	Count	64	50	114
		% within lama kerja	56.1%	43.9%	100.0%
	>8 tahun	Count	39	21	60
		% within lama kerja	65.0%	35.0%	100.0%

Total	Count	139	92	231
	% within lama kerja	60.2%	39.8%	100.0%

pendidikan terakhir * kategori_workplace spirituality Crosstabulation

		kategori_workplace spirituality		Total	
		Tinggi	Rendah		
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	85	53	138
		% within pendidikan terakhir	61.6%	38.4%	100.0%
	Ners	Count	59	28	87
		% within pendidikan terakhir	67.8%	32.2%	100.0%
	lainnya	Count	5	1	6
		% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%
Total		Count	149	82	231
		% within pendidikan terakhir	64.5%	35.5%	100.0%

pendidikan terakhir * kategori LMX Crosstabulation

		kategori LMX		Total	
		Tinggi	Rendah		
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	84	54	138
		% within pendidikan terakhir	60.9%	39.1%	100.0%
	Ners	Count	65	22	87
		% within pendidikan terakhir	74.7%	25.3%	100.0%
	lainnya	Count	6	0	6
		% within pendidikan terakhir	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Count	155	76	231
		% within pendidikan terakhir	67.1%	32.9%	100.0%

pendidikan terakhir * kategori_OCB Crosstabulation

			kategori_OCB		
			Tinggi	Rendah	Total
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	84	54	138
		% within pendidikan terakhir	60.9%	39.1%	100.0%
	Ners	Count	63	24	87
		% within pendidikan terakhir	72.4%	27.6%	100.0%
	lainnya	Count	5	1	6
		% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within pendidikan terakhir	65.8%	34.2%	100.0%	

pendidikan terakhir * meaningful of work Crosstabulation

			meaningful of work		
			Tinggi	Rendah	Total
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	119	19	138
		% within pendidikan terakhir	86.2%	13.8%	100.0%
	Ners	Count	74	13	87
		% within pendidikan terakhir	85.1%	14.9%	100.0%
	lainnya	Count	5	1	6
		% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%
Total	Count	198	33	231	
	% within pendidikan terakhir	85.7%	14.3%	100.0%	

pendidikan terakhir * kategori sense of community Crosstabulation

			kategori sense of community		
			Tinggi	Rendah	Total
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	87	51	138
		% within pendidikan terakhir	63.0%	37.0%	100.0%
	Ners	Count	74	13	87

	% within pendidikan terakhir	85.1%	14.9%	100.0%
lainnya	Count	5	1	6
	% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%
Total	Count	166	65	231
	% within pendidikan terakhir	71.9%	28.1%	100.0%

pendidikan terakhir * alignment with the organization Crosstabulation

			alignment with the organization		Total
			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	91	47	138
		% within pendidikan terakhir	65.9%	34.1%	100.0%
	Ners	Count	63	24	87
		% within pendidikan terakhir	72.4%	27.6%	100.0%
	lainnya	Count	6	0	6
		% within pendidikan terakhir	100.0%	0.0%	100.0%
Total	Count	160	71	231	
	% within pendidikan terakhir	69.3%	30.7%	100.0%	

pendidikan terakhir * affect Crosstabulation

			affect		Total
			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	83	55	138
		% within pendidikan terakhir	60.1%	39.9%	100.0%
	Ners	Count	69	18	87
		% within pendidikan terakhir	79.3%	20.7%	100.0%
	lainnya	Count	5	1	6
		% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%

Total	Count	157	74	231
	% within pendidikan terakhir	68.0%	32.0%	100.0%

pendidikan terakhir * loyalty Crosstabulation

		loyalty		Total	
		Tinggi	Rendah		
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	104	34	138
		% within pendidikan terakhir	75.4%	24.6%	100.0%
	Ners	Count	59	28	87
		% within pendidikan terakhir	67.8%	32.2%	100.0%
	lainnya	Count	2	4	6
		% within pendidikan terakhir	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	165	66	231
		% within pendidikan terakhir	71.4%	28.6%	100.0%

pendidikan terakhir * contribution Crosstabulation

		contribution		Total	
		Tinggi	Rendah		
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	96	42	138
		% within pendidikan terakhir	69.6%	30.4%	100.0%
	Ners	Count	58	29	87
		% within pendidikan terakhir	66.7%	33.3%	100.0%
	lainnya	Count	4	2	6
		% within pendidikan terakhir	66.7%	33.3%	100.0%
Total		Count	158	73	231
		% within pendidikan terakhir	68.4%	31.6%	100.0%

pendidikan terakhir * professional respect Crosstabulation

professional respect | Total

			Tinggi	Rendah	
pendidikan terakhir	S.Kep	Count	89	49	138
		% within pendidikan terakhir	64.5%	35.5%	100.0%
	Ners	Count	45	42	87
		% within pendidikan terakhir	51.7%	48.3%	100.0%
	lainnya	Count	5	1	6
		% within pendidikan terakhir	83.3%	16.7%	100.0%
Total	Count	139	92	231	
	% within pendidikan terakhir	60.2%	39.8%	100.0%	

Crosstabs

Case Processing Summary

		Cases		Total	
	Valid	Missing			
	N	Percent	N	Percent	N

kategori_workplace spirituality * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
kategori LMX * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
meaningful of work * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
kategori sense of community * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
alignment with the organization * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
affect * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
loyalty * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
contribution * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%
professional respect * kategori_OCB	231	100.0%	0	0.0%	231	100.0%

kategori_workplace spirituality * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
kategori_workplace spirituality	Tinggi	Count	135	14	149
		% within kategori_workplace spirituality	90.6%	9.4%	100.0%
	Rendah	Count	17	65	82
		% within kategori_workplace spirituality	20.7%	79.3%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within kategori_workplace spirituality	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
-------	----	-----------------------------------	----------------------	----------------------

Pearson Chi-Square	114.750 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	111.666	1	.000		
Likelihood Ratio	120.204	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	114.253	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28,04.

b. Computed only for a 2x2 table

kategori LMX * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
kategori LMX	Tinggi	Count	141	14	155
	% within kategori LMX	91.0%	9.0%	100.0%	
	Rendah	Count	11	65	76
	% within kategori LMX	14.5%	85.5%	100.0%	
Total	Count	152	79	231	
	% within kategori LMX	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	132.600 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	129.222	1	.000		
Likelihood Ratio	139.899	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000

Linear-by-Linear Association	132.026	1	.000	
N of Valid Cases	231			

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,99.

b. Computed only for a 2x2 table

meaningful of work * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
meaningful of work	Tinggi	Count	139	59	198
		% within meaningful of work	70.2%	29.8%	100.0%
	Rendah	Count	13	20	33
		% within meaningful of work	39.4%	60.6%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within meaningful of work	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.930 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	10.600	1	.001		
Likelihood Ratio	11.292	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.879	1	.001		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,29.

b. Computed only for a 2x2 table

kategori sense of community * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
kategori sense of community	Tinggi	Count	129	37	166
		% within kategori sense of community	77.7%	22.3%	100.0%
	Rendah	Count	23	42	65
		% within kategori sense of community	35.4%	64.6%	100.0%
Total		Count	152	79	231
		% within kategori sense of community	65.8%	34.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	37.186 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	35.329	1	.000		
Likelihood Ratio	36.151	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	37.025	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,23.

b. Computed only for a 2x2 table

alignment with the organization * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total
		Tinggi	Rendah	

alignment with the organization	Tinggi	Count	137	23	160
		% within alignment with the organization	85.6%	14.4%	100.0%
	Rendah	Count	15	56	71
		% within alignment with the organization	21.1%	78.9%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within alignment with the organization	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	90.911 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	88.067	1	.000		
Likelihood Ratio	91.797	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	90.517	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,28.

b. Computed only for a 2x2 table

affect * kategori_OCB

Crosstab

		kategori_OCB		Total	
		Tinggi	Rendah		
affect	Tinggi	Count	122	35	157
		% within affect	77.7%	22.3%	100.0%

	Rendah	Count	30	44	74
		% within affect	40.5%	59.5%	100.0%
Total		Count	152	79	231
		% within affect	65.8%	34.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	30.873 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	29.243	1	.000		
Likelihood Ratio	30.238	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	30.739	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,31.

b. Computed only for a 2x2 table

loyalty * kategori_OCB

Crosstab

kategori_OCB

Total

			Tinggi	Rendah	
loyalty	Tinggi	Count	123	42	165
		% within loyalty	74.5%	25.5%	100.0%
	Rendah	Count	29	37	66
		% within loyalty	43.9%	56.1%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within loyalty	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19.624 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	18.287	1	.000		
Likelihood Ratio	19.041	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	19.539	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,57.

b. Computed only for a 2x2 table

contribution * kategori_OCB

Crosstab

kategori_OCB

Total

			Tinggi	Rendah	
contribution	Tinggi	Count	123	35	158
		% within contribution	77.8%	22.2%	100.0%
	Rendah	Count	29	44	73
		% within contribution	39.7%	60.3%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within contribution	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32.246 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	30.574	1	.000		
Likelihood Ratio	31.561	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	32.106	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,97.

b. Computed only for a 2x2 table

professional respect * kategori_OCB

Crosstab

kategori_OCB	Total
--------------	-------

			Tinggi	Rendah	
professional respect	Tinggi	Count	111	28	139
		% within professional respect	79.9%	20.1%	100.0%
	Rendah	Count	41	51	92
		% within professional respect	44.6%	55.4%	100.0%
Total	Count	152	79	231	
	% within professional respect	65.8%	34.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	30.639 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	29.090	1	.000		
Likelihood Ratio	30.650	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	30.506	1	.000		
N of Valid Cases	231				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 31,46.

b. Computed only for a 2x2 table

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	kategori LMX, kategori_workplace spirituality ^b	. Enter
---	--	---------

a. Dependent Variable: kategori_OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.589	.30462

a. Predictors: (Constant), kategori LMX, kategori_workplace spirituality

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.826	2	15.413	166.108	.000 ^b
	Residual	21.156	228	.093		
	Total	51.983	230			

a. Dependent Variable: kategori_OCB

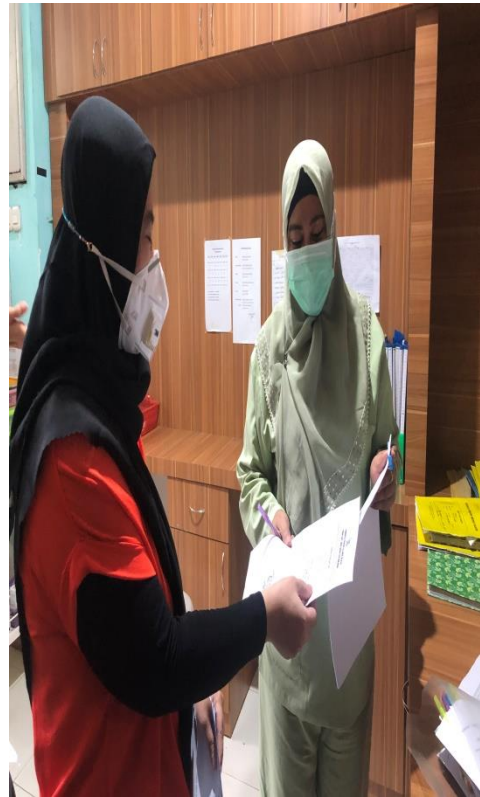
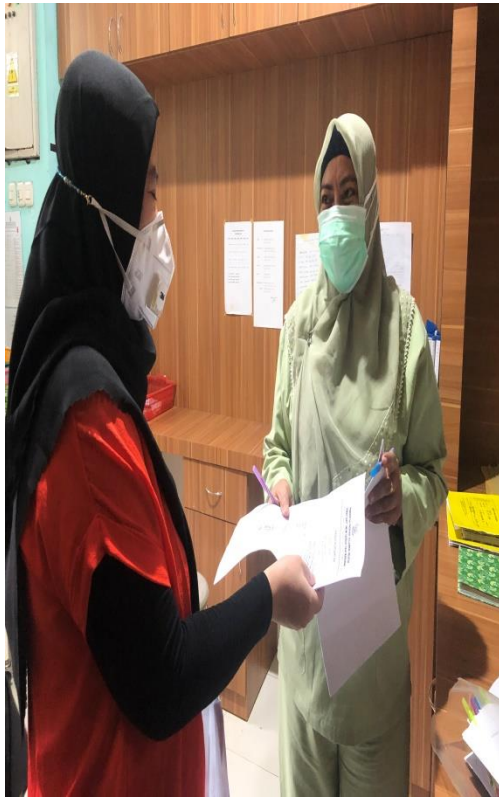
b. Predictors: (Constant), kategori LMX, kategori_workplace spirituality

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.268	.063		4.286	.000
	kategori_workplace spirituality	.244	.075	.246	3.262	.001
	kategori LMX	.559	.076	.554	7.344	.000

a. Dependent Variable: kategori_OCB

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian





Lampiran 7. Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : A.Jamala Indyra
2. Tempat / Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 06 September 1987
3. Alamat Sekarang : Jalan Letjen Hertasning
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Email : malaindyrapunzel@yahoo.com
7. No. Hp : 081242822122

B. Riwayat Pendidikan

1. SMA Negeri 1 Makassar (2002)
2. Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Hasanuddin (2005)
3. Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2019)

