

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Alhanda, S., & Sanusi, R. (2006). *Persepsi perilaku kepemimpinan, perilaku sebagai warga organisasi dan kinerja dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat*. Tesis. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2017). „Leader-member exchange and organizational citizenship behaviors : Contextual effects of leader power distance and group task interdependence“, *The Leadership Quarterly*. International Leadership Association Elsevier, 1-12.
- Anand, S., Vidyarthi, P., & Rolnicki, S. (2017). Leader-member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors : Contextual Effects of Leader Power Distance and Group Task interdependence. *The Leadership Quarterly*, 1-12.
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Bendoly, E., & Richey, R. G. (2006). Organizational citizenship behavior and performance evaluations: Exploring the impact of task interdependence. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 193–201. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.193>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. . (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Ssrn*, , 389–411.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Berry, W., & Segall, H. (2002). *Cross-Cultural Psychology*.
- Bhatla, N. (2017). The Effect of Dimensions of the Organizational Citizenship Behavior on performance of employees in Finance Sector with special reference to Banking sector in Lucknow. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 5(4), 152-160.
- Boonghee Yoo, Naveen Donthu & Tomasz Lenartowicz .(2011). Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE, *Journal of International Consumer Marketing*, 23:3-4, 193-210, DOI: [10.1080/08961530.2011.578059](https://doi.org/10.1080/08961530.2011.578059)
- Boonghee Yoo, Naveen Donthu & Tomasz Lenartowicz. (2012). Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE, *Journal of International Consumer Marketing*, 37-41.
- Chiaburu, D. S., Oh, . S., Berry, C. M., Li, N., & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1160. [https://doi.org/ 10.1037/a0024004](https://doi.org/10.1037/a0024004).
- Chien, M. (2003). A study to improve organizational citizenship behaviors. In *MODSIM 2003 International Congress on Modelling and Simulation. Integrative Modelling of Biophysical, Social, and Economic Systems for Resource Management Solutions*
- Cogliser, C., Schriesheim, C., Scandura, T., & Gardner, W. (2009). Balance in leader and follower perceptions of leader – member exchange : Relationships with performance and work attitudes. *The Leadership Quarterly*. Elsevier nc, 20(3), 452-465.
- Fauth, R., Bevan, S., & Mills, P. (2009). Employee performance in the knowledge economy: Capturing the keys to success. *Psychology Research and Behaviour Management*, (2), 1–12.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*.

- Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Harris, K. (2015). An Examination of Multiple Predictors and Outcomes from Different Dimensions of LMX Relationship Quality.
- Hofstede, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative science quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hofstede, G. (1994). Hofstede's Culture Dimensions An independent Validation Using Rokeach's Value Survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), 417-433.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations : Software of the Mind*, n Weifan Li. 1-9.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations Software Of The Mind Revised and Expanded Third Edition*.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model n Context. *International Association for Cross-Culture Psychology*, 2(1), 1-26.
- Hofstede, G., & Bond, H. (1988). The Confucius Connection : From Cultural Roots To Economic Growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasiexperiment. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 822–828. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.822>.
- Joseph, D., Newman, D., & Sin, H. (2011). Leader Member Exchange (LMX) Measurement : Evidence for consensus, construct breadth and discriminant validity. *Research Methodology n Strategy and Management*. Emerald, 89-135.
- Kuswandi. (2005). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Laschinger, H. (2007). The impact of Leader-Member Exchange Quality, Empowerment, and Core Self-evaluation on Nurse Manager's Job Satisfaction. *37(5)*, 221-229.
- Liden, R.C., & Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of LMX: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*. Vol. 24 No. 1. 43-72.
- Liden, R., & Maslyn, J. (2018). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *24(1)*, 43-72.
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Montalvan, P. (2002). *Organizational assessment: a framework for improving performance*. International Development Research Centre. <https://doi.org/10.1111/j.1420-9101.2005.01065.x>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Markóczy, L., & Xin, K. (2004). The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior. Retrieved from <http://www.goldmark.org/livia/papers/ocb/ocb.pdf>.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior*. Second Edition. Elsevier.
- Organ, D., & Ryan, K. (1995). A Meta Analytic review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational citizenship Behavior'.
- Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and OCBs. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, N., Mackenzie, S., Maynes, T., & Spoelma, T. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research.

- Podsakoff, N., Whiting, S., & Blume, B. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors : A Meta-Analysis.
- Podsakoff, P. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P., Ahearne, M., & Mackenzie, S. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P., Paine, J., & Bachrach, D. (2010). Organizational Citizenship Behaviors.
- Robbins, S. (2013). *Organizational Citizenship Behavior*. 15th edn. PEARSON.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.
- Shweta, J., & Srirang, J. (2010). Determinants of Organizational Citizenship Behaviour: A Review of Literature. *Journal of Management & Public Policy*, 1(2).
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior : ts Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Takeuchi, R., Bolino, M. C., & Lin, C.-C. (2015). Too many motives? The interactive effects of multiple motives on organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1239– 1248. <https://doi.org/10.1037/apl0000001>.

- Vukonjanski, J., Nikolic, M., Terek, E., & vin, D. (2015). The nfluences of LMX Dimensions on Certain Dimensions of Organizational culture n Serbian companies. 5(2), 61-67.
- Wimby, W., & Hastin, A. (2015). Organizational Culture Values nfluences to Lecturer " s Organizational Citizenship Behavior at Economics and Business Faculty. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(5), 236-242.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

INFORMED CONSENT **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ni adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH *CULTURE VALUES* DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT RSIA DI KOTA MAKASSAR”**.

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

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ni 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, Agustus 2021

Peneliti

Jemmy Lao

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan :
 - a. D3 / Sederajat
 - b. S1 / Sederajat
 - c. S2
 - d. Lainnya,
5. Suku :
 - a. Bugis
 - b. Makassar
 - c. Toraja
 - d. Mandar
 - e. Lainnya,
6. Masa Kerja :
 - a. 1 – 5 Tahun
 - b. 6 – 10 Tahun
 - c. > 10 Tahun
7. Jabatan :
8. Status Kepegawaian :
 - a. PNS
 - b. Kontrak
 - c. Pegawai Tetap
 - d. Lainnya,

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

A. Leader Member Exchange (LMX)

Diterjemahkan langsung oleh peneliti dari Liden & Maslyn (1998)

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<i>Affect</i>						
1	Saya sangat menyukai pribadi atasan langsung saya					
2	Atasan langsung saya adalah seseorang yang setiap orang ingin menjadikannya sebagai seorang sahabat					
3	Atasan langsung saya adalah orang yang sangat menyenangkan untuk diajak kerjasama					
<i>Loyalty</i>						
4	Atasan langsung saya akan membela tindakan dalam pekerjaan saya dihadapan atasan yang lain, bahkan ketika tanpa pengetahuan lengkap tentang persoalan yang dimaksud					
5	Atasan langsung saya akan membela saya jika saya "diserang" oleh orang lain.					
6	Atasan langsung saya akan membela saya dari orang lain di Rumah Sakit jika saya melakukan kesalahan tanpa disengaja.					
<i>Contribution</i>						
7	Saya senantiasa melakukan pekerjaan untuk atasan saya sekalipun melampaui apa yang sudah tertera pada tugas & tanggung jawab saya (<i>Job description</i>)					
8	Saya bersedia untuk bekerja ekstra, melebihi apa yang biasanya demi kepentingan kelompok kerja saya					
9	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi					
<i>Professional Respect</i>						
10	Saya terkesan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh atasan langsung saya mengenai pekerjaannya					

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
11	Saya menghargai pengetahuan & kompetensi yang dimiliki atasan langsung saya berkaitan dengan pekerjaannya					
12	Saya mengagumi keterampilan professional atasan saya yang berkaitan dengan pekerjaannya					

B. Culture Values

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<i>Power Distance</i>						
1	Seorang atasan mestinya membuat sebagian besar keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahannya					
2	Seringkali perlu bagi seorang atasan menggunakan kewenangan & kekuasaannya ketika berurusan dengan bawahannya					
3	Atasan mestinya menghindari interaksi sosial dengan bawahannya					
4	Bawahan jangan sampai tidak mendukung keputusan – keputusan yang telah dibuat oleh manajemen					
5	Atasan seharusnya tidak mendelegasikan tugas – tugas penting kepada bawahannya.					
<i>Uncertainty Avoidance</i>						
6	Sangat penting untuk mengetahui kualifikasi yang dipersyaratkan oleh suatu pekerjaan & instruksi pekerjaan tersebut perlu dijabarkan secara rinci sehingga bawahan selalu mengetahui apa yang harus mereka lakukan.					
7	Atasan mengharapkan bawahan untuk mengikuti secara saksama setiap perintah & instruksi.					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
8	Setiap ketetapan & peraturan adalah penting karena hal tersebut memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka oleh Rumah Sakit.					
9	Standar Operasional Prosedur (SPO) berguna bagi bawahan dalam pekerjaannya.					
10	Instruksi – instruksi didalam suatu pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi bawahan dalam melakukan pekerjaannya					
<i>Masculinity vs Feminimity</i>						
11	Lebih penting bagi pria untuk memiliki karir professional dari pada wanita					
12	Pria biasanya menyelesaikan masalah dengan analisis logis., wanita biasanya menyelesaikan masalah dengan intuisi					
13	Menyelesaikan masalah yang sulit biasanya memerlukan pendekatan yang aktif dan tegas, yang merupakan ciri khas pria.					
14	Ada beberapa pekerjaan dimana pria selalu melakukannya lebih baik dari pada wanita.					
<i>Individualism vs Collectivism</i>						
15	Individu harus berkorban demi kepentingan kelompok					
16	Setiap individu harus tetap kompak ketika mereka melalui berbagai kesulitan					
17	Kesejahteraan kelompok lebih penting dari pada kesejahteraan individu					
18	Keberhasilan kelompok lebih penting dari pada keberhasilan individu					
19	Setiap individu hanya boleh mengejar tujuan masing – masing setelah mendahulukan kepentingan kelompok.					
20	Kesetiaan kepada kelompok lebih diutamakan dari pada tujuan pribadi.					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<i>Long Term vs Short Term Orientation</i>						
21	Dalam bekerja saya selalu berhemat dalam penggunaan sumber daya.					
22	Saya selalu tekun & gigih dalam mengerjakan tugas – tugas saya meskipun ada tantangan.					
23	Dalam bekerja saya senantiasa merasa mantap dan stabil.					
24	Dalam bekerja saya selalu membuat perencanaan jangka panjang.					
25	Dalam bekerja saya memegang prinsip “Bersusah – susah dahulu bersenang – senang kemudian”					
26	Saya senantiasa bekerja keras demi untuk keberhasilan dimasa yang akan datang.					

C. Organizational Citizenship Behavior

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<i>Interpersonal Citizenship Performance</i>						
1	Saya hadir di Rumah Sakit sebelum jam kerja saya.					
2	Saya tidak beristirahat melebihi jam istirahat yang sudah ditentukan					
3	Saya mematuhi peraturan Rumah Sakit sekalipun tidak ada yang mengawasi					
4	Saya adalah satu dari karyawan yang paling teliti di Rumah Sakit.					
5	Saya bekerja dengan sungguh – sungguh selama jam kerja saya.					
6	Saya senantiasa meningkatkan pengetahuan & keterampilan agar bisa bekerja lebih efektif					
7	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang hal – hal sepele.					
8	Saya selalu fokus pada apa yang salah dari pada apa yang baik/benar.					
9	Saya cenderung membesar – besarkan masalah yang ada.					
10	Saya selalu mencari – cari kesalahan yang terjadi di Rumah Sakit					
11	Saya adalah contoh klasik orang yang sering mengeluh ketika menghadapi masalah agar selalu mendapatkan perhatian.					
12	Saya tetap bersama dengan Rumah Sakit sekalipun Rumah Sakit sedang mengalami kesulitan.					
<i>Organizational Citizenship Performance</i>						
13	Saya senantiasa menghadiri pertemuan, yang sekalipun tidak diwajibkan, tetapi terhitung penting.					
14	Saya senantiasa menghadiri acara – acara yang sekalipun tidak diharuskan, tetapi dapat membantu meningkatkan citra Rumah Sakit.					
15	Saya senantiasa mengikuti perkembangan terakhir yang terjadi di Rumah Sakit.					

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
16	Saya senantiasa membaca & mengikuti pengumuman, informasi dan lain – lain yang dikeluarkan Rumah Sakit.					
17	Saya senantiasa memberikan usulan demi untuk perbaikan Rumah Sakit.					
18	Saya senantiasa berusaha untuk mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain.					
19	Saya sadar bahwa perilaku saya mempengaruhi karyawan lain.					
20	Saya tidak akan memperlakukan orang lain secara tidak pantas.					
21	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi sesama karyawan.					
<i>Job/Task Citizenship Performance</i>						
22	Saya senantiasa mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap karyawan lainnya.					
23	Saya senantiasa membantu melakukan pekerjaan mereka yang tidak hadir.					
24	Saya senantiasa membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja yang berat.					
25	Saya senantiasa membantu dalam memandu karyawan baru meskipun itu bukan tugas saya.					
26	Saya selalu sepenuh hati membantu karyawan lain dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.					
27	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada orang – orang disekitar saya.					

Lampiran. Uji Validitas Variabel *Leader Member Exchange (LMX)*

Tabel 16
Analisis Validitas Kuesioner pada Variabel *Leader Member Exchange (LMX)*

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
<i>Affect</i>				
1	Saya sangat menyukai pribadi kepala ruangan saya	0.863	0.000	Valid
2	kepala ruangan saya adalah seseorang yang setiap orang ingin menjadikannya sebagai seorang sahabat	0.582	0.001	Valid
3	kepala ruangan saya adalah orang yang sangat menyenangkan untuk diajak kerjasama	0.731	0.000	Valid
<i>Loyalty</i>				
4	kepala ruangan saya akan membela tindakan dalam pekerjaan saya dihadapan atasan yang lain, bahkan ketika tanpa pengetahuan lengkap tentang persoalan yang dimaksud	0.922	0.000	Valid
5	kepala ruangan saya akan membela saya jika saya "diserang" oleh orang lain.	0.821	0.000	Valid
6	kepala ruangan saya akan membela saya dari orang lain di Rumah Sakit jika saya melakukan kesalahan tanpa disengaja.	0.473	0.008	Valid
<i>Contribution</i>				
7	Saya senantiasa melakukan pekerjaan untuk kepala ruangan saya sekalipun melampaui apa yang sudah tertera pada tugas & tanggung jawab saya (<i>Job description</i>)	0.957	0.000	Valid
8	Saya bersedia untuk bekerja ekstra, melebihi apa yang biasanya demi kepentingan kelompok kerja saya	0.568	0.001	Valid
9	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi	0.529	0.003	Valid
<i>Professional Respect</i>				

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
10	Saya terkesan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh kepala ruangan saya mengenai pekerjaannya	0.473	0.008	Valid
11	Saya menghargai pengetahuan & kompetensi yang dimiliki kepala ruangan saya berkaitan dengan pekerjaannya	0.957	0.000	Valid
12	Saya mengagumi keterampilan professional kepala ruangan saya yang berkaitan dengan pekerjaannya	0.568	0.001	Valid

Culture Values

Tabel 17
Analisis Validitas Kuesioner pada Variabel *Culture Values*

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
<i>Power Distance (Normative)</i>				
1	Seorang atasan mestinya membuat sebagian besar keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahannya	0.858	0.000	Valid
2	Seringkali perlu bagi seorang atasan menggunakan kewenangan & kekuasaannya ketika berurusan dengan bawahannya	0.462	0.000	Valid
3	Atasan mestinya menghindari interaksi sosial dengan bawahannya	0.627	0.000	Valid
4	Bawahan jangan sampai tidak mendukung keputusan – keputusan yang telah dibuat oleh manajemen	0.751	0.000	Valid
5	Atasan seharusnya tidak mendelegasikan tugas – tugas penting kepada bawahannya.	0.615	0.000	Valid
<i>Uncertainty Avoidance</i>				
6	Sangat penting untuk mengetahui kualifikasi yang dipersyaratkan oleh suatu pekerjaan & instruksi pekerjaan tersebut perlu dijabarkan secara rinci sehingga bawahan selalu mengetahui apa yang harus mereka lakukan.	0.569	0.000	Valid

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
7	Atasan mengharapkan bawahan untuk mengikuti secara saksama setiap perintah & instruksi.	0.888	0.000	Valid
8	Setiap ketetapan & peraturan adalah penting karena hal tersebut memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka oleh Rumah Sakit.	0.808	0.000	Valid
9	Standar Operasional Prosedur (SPO) berguna bagi bawahan dalam pekerjaannya.	0.692	0.000	Valid
10	Instruksi – instruksi didalam suatu pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi bawahan dalam melakukan pekerjaannya	0.613	0.000	Valid
<i>Masculinity vs Feminimity</i>				
11	Lebih penting bagi pria untuk memiliki karir profesional dari pada wanita	0.712	0.000	Valid
12	Pria biasanya menyelesaikan masalah dengan analisis logis., wanita biasanya menyelesaikan masalah dengan intuisi	0.644	0.000	Valid
13	Menyelesaikan masalah yang sulit biasanya memerlukan pendekatan yang aktif dan tegas, yang merupakan ciri khas pria.	0.832	0.000	Valid
14	Ada beberapa pekerjaan dimana pria selalu melakukannya lebih baik dari pada wanita.	0.750	0.000	Valid
<i>Individualism vs Collectivism</i>				
15	Individu harus berkorban demi kepentingan kelompok	0.756	0.000	Valid
16	Setiap individu harus tetap kompak ketika mereka melalui berbagai kesulitan	0.858	0.000	Valid
17	Kesejahteraan kelompok lebih penting dari pada kesejahteraan individu	0.726	0.000	Valid
18	Keberhasilan kelompok lebih penting dari pada keberhasilan individu	0.758	0.000	Valid

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
19	Setiap individu hanya boleh mengejar tujuan masing – masing setelah mendahulukan kepentingan kelompok.	0.619	0.000	Valid
20	Kesetiaan kepada kelompok lebih diutamakan dari pada tujuan pribadi.	0.598	0.000	Valid
Long Term vs Short Term Orientation				
21	Dalam bekerja saya selalu berhemat dalam penggunaan sumber daya.	0.626	0.000	Valid
22	Saya selalu tekun & gigih dalam mengerjakan tugas – tugas saya meskipun ada tantangan.	0.625	0.000	Valid
23	Dalam bekerja saya senantiasa dapat bekerja dengan efektif	0.521	0.003	Valid
24	Dalam bekerja saya selalu membuat perencanaan jangka panjang.	0.713	0.000	Valid
25	Dalam bekerja saya memegang prinsip “Bersusah – susah dahulu bersenang – senang kemudian”	0.537	0.002	Valid
26	Saya senantiasa bekerja keras demi untuk keberhasilan dimasa yang akan datang.	0.626	0.000	Valid

Organizational Citizenship Behavior

Tabel 18
Analisis Validitas Kuesioner pada Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Interpersonal Citizenship Performance				
1	Saya hadir di Rumah Sakit sebelum jam kerja saya.	0.437	0.016	Valid
2	Saya tidak beristirahat melebihi jam istirahat yang sudah ditentukan	0.797	0.000	Valid
3	Saya mematuhi peraturan Rumah Sakit sekalipun tidak ada yang mengawasi	0.941	0.000	Valid
4	Saya adalah satu dari karyawan yang paling teliti di Rumah Sakit.	0.529	0.003	Valid

5	Saya bekerja dengan sungguh – sungguh selama jam kerja saya.	0.822	0.000	Valid
6	Saya senantiasaa meningkatkanpengetahuan & keterampilan agar bisa bekerja lebih efektif	0.915	0.000	Valid
7	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang hal – hal sepele.	0.517	0.003	Valid
8	Saya selalu fokus pada apa yang salah dari pada apa yang baik/benar.	0.792	0.000	Valid
9	Saya cenderung membesar – besarkan masalah yang ada.	0.953	0.000	Valid
10	Saya selalu mencari – cari kesalahan yang terjadi di Rumah Sakit	0.529	0.003	Valid
11	Saya adalah contoh klasik orang yang sering mengeluh ketika menghadapi masalah agar selalu mendapatkan perhatian.	0.838	0.000	Valid
12	Saya tetap bersama dengan Rumah Sakit sekalipun Rumah Sakit sedang mengalami kesulitan.	0.941	0.000	Valid
Organizational Citizenship Performance				
13	Saya senantiasaa menghadiri pertemuan, yang sekalipun tidak diwajibkan, tetapi terhitung penting.	0.472	0.008	Valid
14	Saya senantiasaa menghadiri acara – acara yang sekalipun tidak diharuskan, tetapi dapat membantu meningkatkan citra Rumah Sakit.	0.877	0.000	Valid
15	Saya senantiasaa mengikuti perkembangan terakhir yang terjadi di Rumah Sakit.	0.693	0.000	Valid
16	Saya senantiasaa membaca & mengikuti pengumuman, informasi dan lain – lain yang dikeluarkan Rumah Sakit.	0.731	0.000	Valid
17	Saya senantiasaa memberikan usulan demi untuk perbaikan Rumah Sakit.	0.906	0.000	Valid
18	Saya senantiasaa berusaha untuk mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain.	0.806	0.000	Valid
19	Saya sadar bahwa perilaku saya mempengaruhi karyawan lain.	0.915	0.000	Valid

20	Saya tidak akan memperlakukan orang lain secara tidak pantas.	0.517	0.003	Valid
21	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi sesama karyawan.	0.695	0.000	Valid
<i>Job/Task Citizenship Performance</i>				
22	Saya senantiasa mempertimbangkan dampak dari tindakan saya terhadap karyawan lainnya.	0.953	0.000	Valid
23	Saya senantiasa membantu melakukan pekerjaan mereka yang tidak hadir.	0.529	0.003	Valid
24	Saya senantiasa membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja yang berat.	0.408	0.025	Valid
25	Saya senantiasa membantu dalam memandu karyawan baru meskipun itu bukan tugas saya.	0.941	0.000	Valid
26	Saya selalu sepenuh hati membantu karyawan lain dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.	0.472	0.008	Valid
27	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada orang – orang disekitar saya.	0.814	0.000	Valid

Lampiran. Distribusi Jawaban Responden

1. Leader Member Exchange

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada
Variabel *Leader Member Exchange* (LMX) pada Perawat RSIA di Kota
Makassar Tahun 2021

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Affect</i>											
1	Saya sangat menyukai pribadi atasan langsung saya	0	0.0	122	68.9	55	31.1	0	0.00	0	0.00
2	Atasan langsung saya adalah seseorang yang setiap orang ingin menjadikannya sebagai seorang sahabat	0	0.0	41	23.2	92	52.0	44	24.9	0	0.00
3	Atasan langsung saya adalah orang yang sangat menyenangkan untuk diajak kerjasama	0	0.0	123	69.5	43	24.3	11	6.2	0	0.00
<i>Loyalty</i>											
4	Atasan langsung saya akan membela tindakan dalam pekerjaan saya dihadapan atasan yang lain, bahkan ketika tanpa pengetahuan lengkap tentang persoalan yang dimaksud	0	0.0	152	85.9	10	5.6	15	8.5	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
5	Atasan langsung saya akan membela saya jika saya "diserang" oleh orang lain.	0	0.0	121	68.4	13	7.3	43	24.3	0	0.0
6	Atasan langsung saya akan membela saya dari orang lain di Rumah Sakit jika saya melakukan kesalahan tanpa disengaja.	0	0.0	155	87.6	13	7.3	9	5.1	0	0.0
Contribution											
7	Saya senantiasa melakukan pekerjaan untuk atasan saya sekalipun melampaui apa yang sudah tertera pada tugas & tanggung jawab saya (<i>Job description</i>)	0	0.0	88	49.7	46	26.0	43	24.3	0	0.0
8	Saya bersedia untuk bekerja ekstra, melebihi apa yang biasanya demi kepentingan kelompok kerja saya	0	0.0	63	35.6	82	46.3	32	18.1	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9	Saya bersedia bekerja maksimal ketika kepala ruangan memberikan tugas yang berat dan menuntut kemampuan tinggi	0	0.0	123	69.5	43	24.3	11	6.2	0	0.00
Professional Respect											
10	Saya terkesan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh atasan langsung saya mengenai pekerjaannya	0	0.0	144	81.4	23	13.6	9	5.1	0	0.0
11	Saya menghargai pengetahuan & kompetensi yang dimiliki atasan langsung saya berkaitan dengan pekerjaannya	0	0.0	99	55.9	58	32.8	20	11.3	0	0.0
12	Saya mengagumi keterampilan profesional atasan saya yang berkaitan dengan pekerjaannya	0	0.0	109	61.6	46	26.0	22	12.4	0	0.0

Sumber: Data Prime

2. Culture Values

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
Power Distance											
1	Seorang atasan mestinya membuat sebagian besar keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahannya	0	0.0	38	21.5	133	75.1	6	3.4	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2	Seringkali perlu bagi seorang atasan menggunakan kewenangan & kekuasaannya ketika berurusan dengan bawahannya	0	0.0	167	94.4	10	5.6	0	0.0	0	0.0
3	Atasan mestinya menghindari interaksi sosial dengan bawahannya	0	0.0	19	10.7	154	87.0	4	2.3	0	0.0
4	Bawahan jangan sampai tidak mendukung keputusan – keputusan yang telah dibuat oleh manajemen	0	0.0	134	75.7	39	22.0	4	2.3	0	0.0
Uncertainty Avoidance											
6	Sangat penting untuk mengetahui kualifikasi yang dipersyaratkan oleh suatu pekerjaan & instruksi pekerjaan tersebut perlu dijabarkan secara rinci sehingga bawahan selalu	0	0.0	118	66.7	37	20.9	22	12.4	0	0.0

	mengetahui apa yang harus mereka lakukan.										
7	Atasan mengharapkan bawahan untuk mengikuti secara saksama setiap perintah & instruksi.	0	0.0	3	1.7	66	37.3	108	61.0	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
8	Setiap ketetapan & peraturan adalah penting karena hal tersebut memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka oleh Rumah Sakit.	0	0.0	137	77.4	38	21.5	2	1.1	0	0.0
9	Standar Operasional Prosedur (SPO) berguna bagi bawahan dalam pekerjaannya.	0	0.0	138	78.0	37	20.9	2	1.1	0	0.0
10	Instruksi – instruksi didalam suatu pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi bawahan dalam melakukan pekerjaannya	0	0.0	155	87.6	0	0.0	22	12.4	0	0.0
Masculinity vs Femininity											
11	Lebih penting bagi pria untuk memiliki karir professional dari pada wanita	0	0.0	93	52.5	83	46.9	1	0.6	0	0.0
12	Pria biasanya menyelesaikan masalah dengan analisis logis,	0	0.0	152	85.9	7	4.0	18	10.2	0	0.0

	wanita biasanya menyelesaikan masalah dengan intuisi										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
13	Menyelesaikan masalah yang sulit biasanya memerlukan pendekatan yang aktif dan tegas, yang merupakan ciri khas pria.	0	0.0	170	96.0	3	1.7	4	2.3	0	0.0
14	Ada beberapa pekerjaan dimana pria selalu melakukannya lebih baik dari pada wanita.	0	0.0	9	5.1	123	69.5	45	25.4	0	0.0
Individualism vs Collectivism											
15	Individu harus berkorban demi kepentingan kelompok	0	0.0	146	82.5	30	16.9	1	0.6	0	0.0
16	Setiap individu harus tetap kompak ketika mereka melalui berbagai kesulitan	0	0.0	129	72.9	35	19.8	13	7.3	0	0.0
17	Kesejahteraan kelompok lebih penting dari pada kesejahteraan individu	0	0.0	127	71.8	49	27.7	1	0.6	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
18	Keberhasilan kelompok lebih penting dari pada keberhasilan individu	0	0.0	145	81.9	30	16.9	2	1.1	0	0.0
19	Setiap individu hanya boleh mengejar tujuan masing – masing setelah mendahulukan kepentingan kelompok.	0	0.0	25	14.1	113	63.8	39	22.0	0	0.0
20	Kesetiaan kepada kelompok lebih diutamakan dari pada tujuan pribadi.	0	0.0	159	89.8	16	9.0	2	1.1	0	0.0
<i>Long Term vs Short Term Orientation</i>											
21	Dalam bekerja saya selalu berhemat dalam penggunaan sumber daya.	0	0.0	41	23.2	57	32.2	79	44.6	0	0.0
22	Saya selalu tekun & gigih dalam mengerjakan tugas – tugas saya meskipun ada tantangan.	0	0.0	148	83.6	28	15.8	1	0.6	0	0.0
23	Dalam bekerja saya senantiasa merasa mantap dan stabil.	0	0.0	146	82.5	29	16.4	2	1.1	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
24	Dalam bekerja saya selalu membuat perencanaan jangka panjang.	0	0.0	131	74.0	34	19.2	12	6.8	0	0.0
25	Dalam bekerja saya memegang prinsip "Bersusah – susah dahulu bersenang – senang kemudian"	0	0.0	142	80.2	33	18.6	2	1.1	0	0.0
26	Saya senantiasa bekerja keras demi untuk keberhasilan dimasa yang akan datang.	0	0.0	118	66.7	54	30.5	5	2.8	0	0.0

Sumber: Data Primer

3. Organizational Citizenship Behavior

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan pada Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Interpersonal Citizenship Performance											
1	Saya hadir di Rumah Sakit sebelum jam kerja saya.	0	0.0	159	89.8	16	9.0	2	1.1	0	0.0
2	Saya tidak beristirahat melebihi jam istirahat yang sudah ditentukan	0	0.0	137	77.4	14	7.9	26	14.7	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3	Saya mematuhi peraturan Rumah Sakit sekalipun tidak ada yang mengawasi	0	0.0	135	76.3	36	20.3	6	3.4	0	0.0
4	Saya adalah satu dari karyawan yang paling teliti di Rumah Sakit.	0	0.0	163	92.1	10	5.6	4	2.3	0	0.0
5	Saya bekerja dengan sungguh – sungguh selama jam kerja saya.	0	0.0	140	79.1	37	20.9	0	0.0	0	0.0
6	Saya senantiasa meningkatkan pengetahuan & keterampilan agar bisa bekerja lebih efektif	0	0.0	134	75.7	11	6.2	32	18.1	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
7	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang hal – hal sepele.	0	0.0	11	6.2	160	90.4	6	3.4	0	0.0
8	Saya selalu fokus pada apa yang salah dari pada apa yang baik/benar.	0	0.0	5	2.8	172	97.2	0	0.0	0	0.0
9	Saya cenderung membesar – besarkan masalah yang ada.	0	0.0	23	13.0	122	68.9	32	18.1	0	0.0
10	Saya selalu mencari – cari	0	0.0	14	7.9	159	89.8	4	2.3	0	0.0

	kesalahan yang terjadi di Rumah Sakit										
11	Saya adalah contoh klasik orang yang sering mengeluh ketika menghadapi masalah agar selalu mendapatkan perhatian.	0	0.0	18	10.2	159	89.8	0	0.0	0	0.0
12	Saya tetap bersama dengan Rumah Sakit sekalipun Rumah Sakit sedang mengalami kesulitan.	0	0.0	163	92.1	9	5.1	5	2.8	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Organizational Citizenship Performance											
13	Saya senantiasa menghadiri pertemuan, yang sekalipun tidak diwajibkan, tetapi terhitung penting.	0	0.0	137	77.4	0	0.0	40	22.6	0	0.0
14	Saya senantiasa menghadiri acara – acara yang sekalipun tidak diharuskan, tetapi dapat membantu meningkatkan citra Rumah Sakit.	0	0.0	130	73.4	9	5.1	38	21.5	0	0.0
15	Saya senantiasa mengikuti perkembangan terakhir yang terjadi di Rumah Sakit.	0	0.0	154	87.0	16	9.0	7	4.0	0	0.0

16	Saya senantiasa membaca & mengikuti pengumuman, informasi dan lain – lain yang dikeluarkan Rumah Sakit.	0	0.0	143	80.8	20	11.3	14	7.9	0	0.0
17	Saya senantiasa memberikan usulan demi untuk perbaikan Rumah Sakit.	0	0.0	138	78.0	31	17.5	8	4.5	0	0.0
18	Saya tetap bersama dengan Rumah Sakit sekalipun Rumah Sakit sedang mengalami kesulitan.	0	0.0	163	92.1	9	5.1	5	2.8	0	0.0

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
19	Saya senantiasa berusaha untuk mencegah timbulnya masalah dengan karyawan lain.	0	0.0	153	86.4	20	11.3	4	2.3	0	0.0
20	Saya sadar bahwa perilaku saya mempengaruhi karyawan lain.	0	0.0	142	80.2	28	15.8	7	4.0	0	0.0
21	Saya tidak akan memperlakukan orang lain secara tidak pantas.	0	0.0	136	76.8	19	10.7	22	12.4	0	0.0
22	Saya berusaha untuk tidak menciptakan masalah bagi sesama karyawan.	0	0.0	156	88.1	18	10.2	3	1.7	0	0.0
Job/Task Citizenship Performance											
23	Saya senantiasa mempertimbangkan	0	0.0	127	71.8	44	24.9	6	3.4	0	0.0

dampak dari tindakan saya terhadap karyawan lainnya.											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
24	Saya senantiasa membantu melakukan pekerjaan mereka yang tidak hadir.	0	0.0	135	76.3	15	8.5	27	15.3	0	0.0
25	Saya senantiasa membantu karyawan lain yang memiliki beban kerja yang berat.	0	0.0	149	84.2	28	15.8	0	0.0	0	0.0
26	Saya senantiasa membantu dalam memandu karyawan baru meskipun itu bukan tugas saya.	0	0.0	116	65.5	54	30.5	7	4.0	0	0.0
27	Saya selalu sepenuh hati membantu karyawan lain dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.	0	0.0	138	78.0	22	12.4	17	9.6	0	0.0
28	Saya selalu siap memberikan bantuan kepada orang – orang disekitar saya.	0	0.0	127	71.8	35	19.8	15	8.5	127	71.8

Sumber: Data Primer

Lampiran. Crosstabs Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian

3.4 Analisis Cross tabulasi Karakteristik Responden dengan *Leader*

Member Exchange

a) Umur

Tabel 21
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dengan
Variabel *Leader Member Exchange* pada Perawat RSIA di Kota
Makassar Tahun 2021

Umur	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
20-35 Tahun	37	75.5	12	24.5	49	100.0
36-45 Tahun	68	66.7	34	33.3	102	100.0
>45 Tahun	19	73.1	7	26.9	26	100.0
Total	124	70.1	53	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada umur 36-45 tahun dengan 68 responden (66,7%) berada pada kategori tinggi sedangkan 34 responden (33,3%) berada pada kategori rendah.

b) Jenis Kelamin

Tabel 22
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin dengan Variabel *Leader Member Exchange* pada Perawat
RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Jenis Kelamin	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
laki-laki	14	66.7	7	33.3	21	100.0
Perempuan	110	70.5	46	29.5	56	100.0
Total	124	70.1	53	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada jenis kelamin perempuan dengan 110 responden (70,5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 46 responden (29,5%) berada pada kategori rendah.

c) Lama Bekerja

Tabel 23
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dengan Variabel *Leader Member Exchange* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Lama Bekerja	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
1-5 Tahun	31	29.2	20	28.1	51	100.0
6-10Tahun	44	41.5	30	42.2	74	100.0
>10 Tahun	31	29.2	21	29.5	52	100.0
Total	106	70.1	71	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada lama bekerja 6-10 tahun dengan 44 responden (41.5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 21 responden (29.5%) berada pada kategori rendah.

d) Suku

Tabel 24
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Suku
dengan Variabel *Leader Member Exchange* pada Perawat RSIA di
Kota Makassar Tahun 2021

Suku	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
Bugis	37	72.5	14	27.5	51	100.0
Makassar	50	67.6	24	32.4	74	100.0
Toraja	37	71.2	15	28.8	52	100.0
Total	124	70.1	53	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan suku responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada suku makassar dengan 50 responden (67.6%) berada pada kategori tinggi sedangkan 15 responden (28.8%) berada pada kategori rendah.

e) Pendidikan

Tabel 25
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan dengan Variabel *Leader Member Exchange* pada
Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Pendidikan Terakhir	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
D3 / Sederajat	24	64.9	13	35.1	37	100.0
S1 / Sederajat	100	71.4	40	28.6	140	100.0
S2	0	0.0	0	0.0	0	100.0
Total	124	70.1	53	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi

frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada S1 dengan 100 responden (71.4%) berada pada kategori tinggi sedangkan 13 responden (35.1%) berada pada kategori rendah.

f) Status Kepegawaian

Tabel 26
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian dengan Variabel *Leader Member Exchange* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Status Kepegawaian	LMX				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
PNS	58	79.5	15	20.5	73	100.0
Kontrak	29	85.3	5	14.7	34	100.0
Pegawai Tetap	37	52.9	33	47.1	70	100.0
Total	124	70.1	53	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian responden dan variabel *Leader Member Exchange* yang tertinggi yaitu pada PNS dengan 58 responden (79.5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 5 responden (14.7%) berada pada kategori rendah.

3.5 Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan *Culture*

Values

a) Umur

Tabel 27
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA di Kota
Makassar Tahun 2021

Umur	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
20-35 Tahun	42	85.7	7	14.3	49	100.0
36-45 Tahun	70	68.6	32	31.4	102	100.0
>45 Tahun	16	61.5	10	38.5	26	100.0
Total	128	72.3	49	27.7	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada 36-45 tahun dengan 70 responden (68.6%) berada pada kategori tinggi sedangkan 7 responden (14.3%) berada pada kategori rendah.

b) Jenis Kelamin

Tabel 28
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis
Kelamin dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA di
Kota Makassar Tahun 2021

Jenis Kelamin	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
laki-laki	12	57.1	9	42.9	21	100.0
Perempuan	116	74.4	40	25.6	156	100.0
Total	128	72.3	49	27.7	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada perempuan dengan 116 responden (74.4%) berada pada kategori tinggi sedangkan 9 responden (42.9%) berada pada kategori rendah.

c) Lama Bekerja

Tabel 29
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Lama Bekerja	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
1-5 Tahun	44	41.5	21	29.5	65	100.0
6-10Tahun	31	29.2	30	42.2	61	100.0
>10 Tahun	31	29.2	20	28.1	51	100.0
Total	106	70.1	71	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada 1-5 Tahun dengan 44 responden (41.5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 20 responden (28.1%) berada pada kategori rendah.

d) Suku

Tabel 30
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Suku
dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA di Kota
Makassar Tahun 2021

Suku	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
Bugis	38	74.5	13	25.5	51	100.0
Makassar	48	64.9	26	35.1	74	100.0
Toraja	42	80.8	10	19.2	52	100.0
Total	128	72.3	49	27.7	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan suku responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada Makassar dengan 48 responden (64.9%) berada pada kategori tinggi sedangkan 10 responden (19.2%) berada pada kategori rendah.

e) Pendidikan

Tabel 31
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA
di Kota Makassar Tahun 2021

Pendidikan Terakhir	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
D3 / Sederajat	24	64.9	13	35.1	37	100.0
S1 / Sederajat	104	74.3	36	25.7	140	100.0
S2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	128	72.3	49	27.7	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan

responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada Makassar dengan 48 responden (64.9%) berada pada kategori tinggi sedangkan 10 responden (19.2%) berada pada kategori rendah.

f) Status Kepegawaian

Tabel 32
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian dengan Variabel *Culture Values* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Status Kepegawaian	<i>Culture Values</i>				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
PNS	56	76.7	17	23.3	73	100.0
Kontrak	24	70.6	10	29.4	34	100.0
Pegawai Tetap	48	68.6	22	31.4	70	100.0
Total	128	72.3	49	27.7	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian responden dan variabel *Culture Values* yang tertinggi yaitu pada PNS dengan 56 responden (76.7%) berada pada kategori tinggi sedangkan 10 responden (29.4%) berada pada kategori rendah.

3.6 Analisis Crosstabulation Karakteristik Responden dengan OCB

a) Umur

Tabel 33
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Umur	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	n	%	n	%		
20-35 Tahun	40	81.6	9	18.4	49	100.0
36-45 Tahun	70	68.6	32	31.4	102	100.0
>45 Tahun	16	61.5	10	38.5	26	100.0
Total	126	71.2	51	28.8	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada 36-45 tahun dengan 70 responden (68.6%) berada pada kategori tinggi sedangkan 9 responden (18.4%) berada pada kategori rendah.

b) Jenis Kelamin

Tabel 34
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Jenis Kelamin	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	N	%	n	%		
laki-laki	16	76.2	5	23.8	21	100.0
Perempuan	110	70.5	46	29.5	156	100.0
Total	126	71.2	51	28.8	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada perempuan dengan 110 responden (70.5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 5 responden (23.8%) berada pada kategori rendah.

c) **Lama Bekerja**

Tabel 35
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Lama Bekerja	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
1-5 Tahun	31	29.2	20	28.1	51	100.0
6-10Tahun	44	41.5	30	42.2	74	100.0
>10 Tahun	31	29.2	21	29.5	52	0.0
Total	106	70.1	71	29.9	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada 6-10 dengan 44 responden (41.5%) berada pada kategori tinggi sedangkan 20 responden (28.1%) berada pada kategori rendah.

d) **Suku**

Tabel 36
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Suku dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Suku	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
Bugis	32	62.7	19	37.3	51	100.0
Makassar	49	66.2	25	33.8	74	100.0
Toraja	45	86.5	7	13.5	52	100.0
Total	126	71.2	51	28.8	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan suku responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada Makassar dengan 49 responden (66.2%) berada pada kategori tinggi sedangkan 7 responden (13.5%) berada pada kategori rendah.

e) Pendidikan

Tabel 37
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Pendidikan Terakhir	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
D3 / Sederajat	26	70.3	11	29.7	37	100.0
S1 / Sederajat	100	71.4	40	28.6	140	100.0
S2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	126	71.2	51	28.8	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada S1 dengan 100 responden (71.4%) berada pada kategori tinggi sedangkan 11 responden (29.7%) berada pada kategori rendah.

f) Status Kepegawaian

Tabel 38
Crosstabulation Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian dengan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat RSIA di Kota Makassar Tahun 2021

Status Kepegawaian	OCB				Total	
	Tinggi		Rendah			
	n	%	n	%	N	%
PNS	51	69.9	22	30.1	73	100.0
Kontrak	26	76.5	8	23.5	34	100.0
Pegawai Tetap	49	70.0	21	30.0	70	100.0
Total	126	71.2	51	28.8	177	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian responden dan variabel *OCB* yang tertinggi yaitu pada PNS dengan 51 responden (69.9%) berada pada kategori tinggi sedangkan 8 responden (23.5%) berada pada kategori rendah.

Lampiran 2 Administrasi Penelitian



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

Nomor : 25348/S.01/PTSP/2022
 Lampiran : 1 (satu) Lembar
 Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
 Terlampir

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 340/UN4.14/PT.01.04/2022 tanggal 07 Januari 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **JEMMY**
 Nomor Pokok : K012181134
 Program Studi : Manajemen 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 :

" HUBUNGAN CULTURE VALUES DAN LEADER MEMBER EXCHANGE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PERAWAT RSIA DI KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dan : Tgl. 11 Januari s/d 11 April 2022

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 : 11 Januari 2022

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

Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19620624 199303 1 003

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

SIMAP PTSP 11-01-2022



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



Lampiran 3 Output SPSS

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	49	27.7	27.7	27.7
	36-45	102	57.6	57.6	85.3
	>45	26	14.7	14.7	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	11.9	11.9	11.9
	Perempuan	156	88.1	88.1	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	142	80.2	80.2	80.2
	6-10	35	19.8	19.8	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Suku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bugis	51	28.8	28.8	28.8
	Makassar	74	41.8	41.8	70.6
	Toraja	52	29.4	29.4	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	140	79.1	79.1	79.1
	S1	37	20.9	20.9	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	73	41.2	41.2	41.2
	Kontrak	34	19.2	19.2	60.5
	Pegawai Tetap	70	39.5	39.5	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Statistics

		Kat_LMX	Kat Culture Values	Kat OCB
N	Valid	177	177	177
	Missing	0	0	0

Frequency Table**Kat_LMX**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	124	70.1	70.1	70.1
	Rendah	53	29.9	29.9	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Kat Culture Values

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	128	72.3	72.3	72.3
	Rendah	49	27.7	27.7	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Kat OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	126	71.2	71.2	71.2
	Rendah	51	28.8	28.8	100.0
	Total	177	100.0	100.0	

Logistic Regression**Block 0: Beginning Block****Classification Table^{a,b}**

		Predicted			
		Kat OCB		Percentage Correct	
		Tinggi	Rendah		
Step 0	Kat OCB	Tinggi	126	0	100.0
		Rendah	51	0	.0
Overall Percentage					71.2

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-.904	.166	29.699	1	.000	.405

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	LMX	21.274	1	.000
	Overall Statistics		21.274	1	.000

Block 1: Method = Enter**Omnibus Tests of Model Coefficients**

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	20.321	1	.000
	Block	20.321	1	.000
	Model	20.321	1	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	192.246 ^a	.108	.155

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^a

		Predicted		
		Kat OCB		Percentage Correct
Observed		Tinggi	Rendah	
Step 1	Kat OCB Tinggi	101	25	80.2
	Rendah	23	28	54.9
Overall Percentage				72.9

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	LMX	1.593	.359	19.656	1	.000	4.918
	Constant	-3.073	.538	32.641	1	.000	.046

a. Variable(s) entered on step 1: LMX.

Logistic Regression**Block 0: Beginning Block****Classification Table^{a,b}**

		Predicted		
		Kat OCB		Percentage Correct
Observed		Tinggi	Rendah	
Step 0	Kat OCB Tinggi	126	0	100.0
	Rendah	51	0	.0
Overall Percentage				71.2

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

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.904	.166	29.699	1	.000	.405

Variables not in the Equation

	Score	df	Sig.
Step 0 Variables Culture_Values	49.050	1	.000
Overall Statistics	49.050	1	.000

Block 1: Method = Enter**Omnibus Tests of Model Coefficients**

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	46.701	1	.000
Block	46.701	1	.000
Model	46.701	1	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	165.867 ^a	.232	.332

- a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than ,001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted			
		Kat OCB		Percentage Correct	
		Tinggi	Rendah		
Step 1	Kat OCB	Tinggi	110	16	87.3
		Rendah	18	33	64.7
	Overall Percentage				80.8

- a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Culture_Values	2.534	.397	40.783	1	.000	12.604
Constant	-4.344	.593	53.706	1	.000	.013

- a. Variable(s) entered on step 1: Culture_Values.

Crosstabs**Kat_LMX * Kat OCB**

Crosstab

			Kat OCB		Total
			Tinggi	Rendah	
Kat_LMX	Tinggi	Count	101	23	124
		% within Kat_LMX	81.5%	18.5%	100.0%
	Rendah	Count	25	28	53
		% within Kat_LMX	47.2%	52.8%	100.0%
Total		Count	126	51	177
		% within Kat_LMX	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	21.274 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	19.636	1	.000		
Likelihood Ratio	20.321	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	21.154	1	.000		
N of Valid Cases	177				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat_LMX (Tinggi / Rendah)	4.918	2.432	9.946
For cohort Kat OCB = Tinggi	1.727	1.283	2.324
For cohort Kat OCB = Rendah	.351	.224	.550
N of Valid Cases	177		

Kat Culture Values * Kat OCB**Crosstab**

			Kat OCB		Total
			Tinggi	Rendah	
Kat Culture Values	Tinggi	Count	110	18	128
		% within Kat Culture Values	85.9%	14.1%	100.0%
	Rendah	Count	16	33	49
		% within Kat Culture Values	32.7%	67.3%	100.0%
Total		Count	126	51	177
		% within Kat Culture Values	71.2%	28.8%	100.0%

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kat Culture Values (Tinggi / Rendah)	12.604	5.791	27.433
For cohort Kat OCB = Tinggi	2.632	1.750	3.958
For cohort Kat OCB = Rendah	.209	.130	.334
N of Valid Cases	177		

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	49.050 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	46.487	1	.000		
Likelihood Ratio	46.701	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.773	1	.000		
N of Valid Cases	177				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,12.

b. Computed only for a 2x2 table

Logistic Regression

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

		Predicted			
		Kat OCB		Percentage Correct	
Observed		Tinggi	Rendah		
Step 0	Kat OCB Tinggi	126	0	100.0	
	Rendah	51	0	.0	
Overall Percentage				71.2	

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	-.904	.166	29.699	1	.000	.405

Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	LMX	21.274	1	.000
		Culture_Values	49.050	1	.000
	Overall Statistics		53.088	2	.000

Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	51.609	2	.000
Block	51.609	2	.000
Model	51.609	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	160.959 ^a	.253	.362

a. Estimation terminated at iteration number 5
because parameter estimates changed by less than
,001.

Classification Table^a

	Observed	Predicted			
		Kat OCB		Percentage Correct	
		Tinggi	Rendah		
Step 1	Kat OCB	Tinggi	110	16	87.3
		Rendah	18	33	64.7
	Overall Percentage				80.8

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	LMX	.941	.418	5.069	1	.024	2.563
	Culture_Values	2.240	.415	29.170	1	.000	9.395
	Constant	-5.219	.752	48.190	1	.000	.005

a. Variable(s) entered on step 1: LMX, Culture_Values.

Lampiran 4 Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

1. Nama : Jemmy
2. Tempat / Tanggal Lahir : Makassar/4 Juni 1964
3. Alamat Sekarang : Jl. H. Agus Salim 14-16 Makassar
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Kristen
6. Email : jemmylao@hotmail.com
7. No. Hp : 082236630163

B. Riwayat Pendidikan

NO	STRATA	INSTITUSI	TEMPAT	TAHUN
1	S1	Fakultas Kedokteran Masyarakat Universitas Hasanuddin	Makassar	1990
2	S2	Fakultas Kesehatan Masyarakat Jurusan Administrasi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	Makassar	2018