

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1: Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Rumusan Masalah/Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Hipotesis & Metpen	Hasil	Kritikal Review
1	Ali Javed dkk, (2017) melakukan penelitian yang berjudul “ <i>Flexible Human Resource Management And Firm Innovativeness: The Mediating Role Of Innovative Work Behavior</i> ”	Tujuan penelitian memeriksa hubungan antara manajemen sumber daya manusia yang fleksibel, perilaku kerja yang inovatif dan inovasi yang kuat bersama.	<i>Flexible Human Resource Management Firm Innovativeness The Mediating Role Of Innovative Work Behavior</i>	Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan survei kuantitatif. Data dikumpulkan dari 14 perusahaan teknologi tinggi yang beroperasi di Lahore dari berbagai industri. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan skala likert. Ada 153 responden yang menjawab kuesioner. Untuk mengukur FHRM, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bhattacharya yang memiliki 3 sub dimensi dan memiliki 16 item secara kolektif. Sedangkan untuk mengukur Firm Innovativeness, peneliti mengadopsi skala yang dikembangkan oleh Manu. Ini mencakup tiga sub-dimensi (Inovasi Produk, inovasi proses dan inovasi administrasi) dan memiliki 9 item. Untuk mengukur perilaku kerja yang inovatif, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Scott	Temuan studi empiris ini memiliki beberapa implikasi bagi organisasi. Manajer organisasi harus menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia yang fleksibel. Mereka perlu memahami bahwa untuk menjadi inovatif mereka harus membentuk manajemen sumber daya manusia mereka sebagai fleksibel. Ini akan membantu mereka untuk menghasilkan kumpulan karyawan inovatif yang perilakunya akan menggambarkan dorongan untuk generasi idepromosi dan realisasi, perilaku ini akan membawa per, usahaan menuju inovasi tinggi. Dengan itu berarti mereka akan lebih mampu menghasilkan produk baru, proses dan berinovasi karya administrasi mereka.	

				dan Bruce dan memiliki 5 item.		
2	Shagufta Showkat dkk, (2019), judul penelitiannya ialah “ <i>Strategic Human Resource Management And Organizational Performance: Mediating Role Of Employee Well-Being In The Indian It Industry</i> ”.	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis (S-HRM) pada kinerja Organisasi (OP) dan peran mediasi kesejahteraan Karyawan (EWB) dalam hubungan antara dua konstruksi di Industri TI India.	<i>Strategic Human Resource Management Organizational Performance Mediating Role Employee Well-Being In The Indian It Industry</i>	Data dikumpulkan oleh kuesioner kepada 211 profesional SDM yang bekerja di berbagai perusahaan. SHRM (Praktik kerja kinerja tinggi) diukur dengan menggunakan 9 item skala yang diambil dari Datta. Skala ini dimodifikasi sesuai dengan persyaratan studi saat ini. Sedangkan pengukuran kesejahteraan karyawan diukur dengan menggunakan 4 item skala yang diadaptasi dari Zheng. Menurut Zheng et al., kesejahteraan karyawan dapat diukur dalam hal tiga aspek termasuk kesejahteraan dalam hal kehidupan (LWB), pekerjaan (WWB) dan psikologi (PWB).	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa HPWS memiliki dampak besar pada EWB yang akibatnya mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan manajemen penghargaan yang tepat, otonomi yang ditingkatkan dan berbagi informasi adalah reformasi tempat kerja yang sangat menarik yang membuat karyawan untuk menikmati komitmen yang lebih besar karena pemberdayaan yang lebih tinggi yang akibatnya mengarah pada kesejahteraan karyawan.	
3	Ansa Bajwa, (2019), dengan judul penelitian “ <i>The influence of high commitment HR practices on employees’ behaviors under perceived organizational support and affective commitment</i> ”	Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengeksplor pengaruh dari praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap kebiasaan yang inovatif dari pekerja individu; 2) untuk memeriksa pengaruh dari praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi terhadap kebiasaan karyawan; 3) untuk	<i>The influence high commitment HR practices employees behaviors under perceived organizational support and affective commitment</i>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan paradigma Positivisme. Populasi target dari penelitian ini adalah perusahaan IT dan sektor perbankan di Lahore, Pakistan. Pengumpulan data adalah dari banyak cabang Bank seperti Standard	Hasil penelitiannya di zaman sekarang ini, kebiasaan kerja yang inovatif dan keterikatan karyawan sangat penting untuk bidangnya. Praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi memberikan pengaruh besar terhadap kebiasaan – kebiasaan karyawan. Salah satu dari hasil yang terlihat adalah para pekerja lebih pandai mengantisipasi dukungan administrative untuk memegang keterlibatan mereka di	

		mengklarifikasi peran komitmen afektif dari seorang karyawan sebagai sebuah mediator dalam hubungannya dengan praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan sikap serta kebiasaan karyawan dalam hal keterlibatan kerja & IWB; dan 4) untuk menjelaskan ada tidaknya persepsi dukungan organisasi yang memoderatkan hubungan antara praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan komitmen afektif karyawan..		Chartered Bank, HBL, BAHLMeezan Bank, Punjab Bank, muslim Commercial Bank & Bank Alfiah, pekerja di Lahore dan beberapa perusahaan IT seperti Alnafay IT Solutions, future Vision, IT Vision & IT department of UOS Lahore. Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan tehnik sampel <i>convenience</i> . Data dianalisis dengan mensurvey data yang dikumpulkan dari bawahan dan pengawas mereka dengan menggunakan tehnik analisis regresi, mediasi, dan moderat.	bidangnya. Untuk mencapai hasil yang positif, lebih banyak karyawan yang terikat dan inovatif yang bisa memberikan kontribusi yang lebih positif untuk kesuksesan sebuah organisasi sangat dibutuhkan. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut, praktik sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen afektif dapat membantu meningkatkan kebiasaan progresif dan kreatif dari seorang pekerja. Komitmen dan pikiran yang inventif (berdaya cipta) harus berada di depan investigasi usaha kolektif sebaik strategy dan pelaksanaan kebijakan.	
4	Joel B. Carnevalea dkk, (2020) judul penelitian " <i>Employee Adjustment And Well-Being In The Era Of COVID-19: Implications For Human Resource Management</i> ".	Tujuan dari artikel singkat ini adalah untuk secara singkat mengeksplorasi tantangan dan peluang yang disajikan COVID-19 pada praktik HRM serta jalan terkait untuk penelitian masa depan. Metode tinjauan pustaka tentang tantangan dan peluang HRM di era Covid 19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee Adjustment</i></li> <li>• <i>Era Of COVID-19: Implications</i></li> <li>• <i>Human Resource Management</i></li> </ul>	Peneliti membahas tentang erosi "fit", disproporsionasi work-family effect, disproporsional efek pada alternatif struktur keluarga, dan Wawasan dari entrepreneurship.	Hasilnya, tantangan besar yang kita hadapi saat ini bukanlah peristiwa anomali tunggal, melainkan merupakan "realitas baru" yang menawarkan peluang baru yang dibutuhkan dan diinginkan oleh para sarjana dan praktisi organisasi. Untuk tujuan ini, diskusi saat ini memberikan langkah ke arah itu dengan menyoroti beberapa implikasi COVID-19 untuk penyesuaian dan kesejahteraan karyawan.	
5	Mario Silic1 dkk, (2020), dengan judul " <i>The effects of a gamified human resource management system on job</i>	Untuk menyelidiki peran gamification dalam mendorong kepuasan kerja dan keterlibatan. Penelitian ini menerapkan sistem SDM BRAVO gamified yang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>effects of a gamified</i></li> <li>• <i>human resource management</i></li> <li>• <i>system on job</i></li> </ul>	Data tersebut dikumpulkan dalam 3 periode waktu yaitu 6 bulan, 9 bulan, dan 1 tahun setelah penerapan sistem baru. Penelitian ini menggunakan kelompok	Semua hipotesis didukung oleh hasil data yang dikumpulkan dalam 3 periode waktu. Jadi, peneliti menyimpulkan bahwa ada dampak positif dari gamification baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.	

	<i>satisfaction and engagement</i> ".	menyediakan elemen gamification yang dirancang untuk mendorong keterlibatan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>satisfaction and engagement</i></li> </ul>	perlakuan (sistem BRAVO) dan kelompok kontrol (sistem Kehidupan Perusahaan). Ada 270 orang yang tergabung dalam kelompok perawatan sebagai peserta dan 232 karyawan diundang sebagai peserta kelompok kontrol. Pra-tes dilakukan dengan melakukan seven-point yang dilaporkan sendiri menggunakan Skala Likert untuk item. Setelah itu, langkah selanjutnya adalah mengukur kualitas instrumen yang telah dilakukan dengan memeriksa validitas konten, membangun validitas dan keandalan. Ada 6 hipotesis dalam penelitian ini. H1 adalah ada hubungan positif antara kenikmatan bermain game dan kepuasan kerja. H2 adalah ada hubungan positif antara pengakuan game dan manfaat timbal balik. Selanjutnya, H3a menyebutkan bahwa ada hubungan antara manfaat timbal balik dan kepuasan kerja. Sedangkan H3b menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manfaat timbal balik dan keterlibatan kerja. H4 meramalkan bahwa kegunaan game akan		
--	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

				memiliki hubungan positif dengan harapan kinerja. H5 memperkirakan bahwa harapan kinerja akan dikaitkan secara positif dengan keterlibatan pekerjaan. H6 memperkirakan bahwa motivasi akan dikaitkan secara positif dengan keterlibatan pekerjaan.		
6	Karen Pak dkk, (2020), judul penelitian " <i>The Influence of Human Resource Practices on Perceived Work Ability and the Preferred Retirement Age: A Latent Growth Modelling Approach</i> ".	Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menguji efek praktik Sumber Daya Manusia (SDM) pada kemampuan kerja yang dirasakan dan usia pensiun yang disukai.	<i>Influence Human Resource Practices Perceived Work Ability and the Preferred Retirement Age Latent Growth Modelling Approach</i>	Metode yang digunakan menggunakan skala multi-item untuk variabel independen dan dependen karena ini dianggap lebih dapat diandalkan dan tepat.	Dengan hasil penelitian praktik perkembangan secara positif terkait dengan kemampuan kerja, sedangkan praktik pemeliharaan terkait negatif dengan kemampuan kerja dan usia pensiun yang disukai. Praktik akomodatif terkait negatif dengan penyediaan kedua hasil tetapi tidak ke lereng, sedangkan praktik pemanfaatan tidak terkait dengan hasil sama sekali.	
7	Fang Lee Cooke dkk, (2020), " <i>Human Resource Management Research And Practice In Asia: Past, Present And Future</i> ".	Penelitian ini bertujuan 1) Untuk menggambarkan tema penelitian dan praktik HRM di Asia yang muncul dalam SI ini; dan 2) untuk mengusulkan tema masa depan penelitian dan praktik HRM di Asia yang membangun apa yang telah dilakukan dan apa yang akan mencerminkan lingkungan yang berubah dengan cepat dari negara-negara di Asia dalam waktu dekat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Human Resource Management Research</i></li> <li>• <i>Practice In Asia</i></li> <li>• <i>Past,</i></li> <li>• <i>Present</i></li> <li>• <i>Future</i></li> </ul>	Metode tinjau isu-isu khusus di Asia untuk: 1) menyediakan satu sumber artikel yang dipilih yang merangkum apa yang kita ketahui tentang pekerjaan dua puluh lima tahun sebelumnya dalam penelitian dan praktik HRM di Asia; dan 2) mengusulkan tema penelitian dan praktik yang mungkin dipertimbangkan oleh para sarjana dalam penelitian dan praktik HRM di Asia di masa depan. Ini termasuk: kontrak	Hasil penelitiannya Pandemi baru-baru ini akan berdampak pada penelitian dan praktik HRM dalam berbagai cara. Pada tingkat individu, orang harus menjadi lebih fleksibel dan tangguh dan terbuka terhadap perubahan mendadak dan tak terduga. Di tingkat organisasi, ketidakpastian yang terkait dengan peristiwa tak terduga seperti COVID-19 akan membutuhkan fleksibilitas, membangun redundansi, dan menciptakan sistem dan proses yang dapat menangani perubahan dalam waktu singkat. Di tingkat masyarakat, gangguan besar seperti COVID-19 dapat menyebabkan sebagian besar populasi tiba-tiba menjadi pengangguran, seperti yang terjadi pada awal 2020. Hal ini dapat	

				psikologis; antarmuka kehidupan kerja; tanggung jawab sosial perusahaan; perusahaan multinasional dan anak perusahaan mereka; tantangan manajemen bakat global; konvergensi-divergensi; sosialisme negara terhadap sosialisme pasca-negara; dan menggabungkan konteksnya.	menyebabkan pembalikan globalisasi yang meningkat yang telah kita lihat selama beberapa dekade sekarang, dan sebaliknya mengarah pada realitas baru di mana kita mungkin melihat "pergeseran dari 'integrasi besar' ke 'fragmentasi besar'.	
8	Samuel Eyamu dkk, (2021), <i>“A Critical Analysis of New Public Management, Human Resource Practices and Operational Performance in Uganda’s Public Sector”</i> .	Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan (implementasi NPM yang membawa efek positif yang sedikit) dengan menjelaskan bagaimana sistem SDM mempengaruhi kinerja operasional dalam organisasi sektor publik di sub-Sahara Afrika.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Critical Analysis</i></li> <li>• <i>Public Management,</i></li> <li>• <i>Human Resource</i></li> <li>• <i>Practices Operational</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> <li>• <i>Uganda’s Public Sector</i></li> </ul>	Kontribusi makalah ini terletak pada penggabungan manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) dalam literatur manajemen publik baru (NPM) untuk memajukan perspektif terpadu, yang menunjukkan penerapan sistem HRM yang koheren dan konsisten yang ditargetkan untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, dan peluang karyawan. Metode meninjau tentang SHRM dan kinerja operasional organisasi secara singkat. Kemudian, pandangan berbasis sumber daya (RBV), perspektif perilaku untuk memahami sistem HRM dan teori modal manusia juga dibahas. Diskusi tentang NPM dengan	Peneliti menyimpulkan bahwa kerangka kerja AMO berlaku untuk perusahaan sektor publik juga selama itu dilaksanakan dengan mempertimbangkan sifat unik dari sektor publik dan merekomendasikan untuk mengambil studi empiris.	

				fokus khusus pada sektor publik Uganda dan implementasi praktik SDM disajikan mengingat kerangka kemampuan-motivasi-kesempatan (AMO). Hasil; HRM memungkinkan untuk meningkatkan kinerja yang unggul termasuk hasil SDM, kinerja operasional, kinerja keuangan, dan kinerja pasar. Tidak hanya itu, juga digunakan untuk meningkatkan kinerja operasional di organisasi sektor publik.	
9	Diep Ngoc Su dkk, (2021) <i>“Enhancing Resilience in the Covid-19 Crisis: Lessons from Human Resource Management Practices in Vietnam”</i> .	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana praktik sumber daya manusia (SDM) diadopsi untuk mengembangkan ketahanan organisasi selama krisis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Enhancing Resilience</i></li> <li>• <i>Covid-19 Crisis</i></li> <li>• <i>Lessons from Human Resource Management</i></li> <li>• <i>Practices in Vietnam</i></li> </ul>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan semi-terstruktur digunakan untuk memandu wawancara karena memungkinkan pertanyaan kunci untuk ditanyakan kepada semua responden, sambil memastikan fleksibilitas untuk menindaklanjuti topik dan tema yang muncul dan untuk beradaptasi dengan perspektif informan.	Hasil penelitiannya; Ada dua temuan yang efektif dan pelajaran yang dipetik ini memberikan kontribusi teoritis dan manajerial. 1) Berdasarkan kontribusi teoritis, di tiga tahap krisis, ketahanan organisasi dapat mencakup respons ofensif dan defensif. Tanggapan defensif termasuk kesehatan dan keselamatan, darurat dan psikologi positif, yang merupakan langkah-langkah yang diambil sebelum tahap penguncian dan dirancang untuk melindungi SDM serta bisnis. Kemudian, tanggapan ofensif adalah langkah-langkah, seperti, peningkatan jaringan sumber daya yang luas, manajemen bakat, pemindahan pekerjaan dan manajemen kinerja yang dirancang untuk membantu bisnis perhotelan dan pariwisata pulih setelah penguncian. 2) Kontribusi manajerial berbasis, Ini menunjukkan bagaimana manajer dan staf bereaksi terhadap krisis

					dan potensi risiko yang sesuai dengan setiap tahap krisis. Ini menunjukkan bagaimana manajer dan staf bereaksi terhadap krisis dan potensi risiko yang sesuai dengan setiap tahap krisis. Ini juga menyajikan informasi praktis berdasarkan skenario untuk setiap tahap krisis termasuk sebelum, selama dan setelah lockdown.	
10	Michal Biron dkk, (2021), <i>“Structuring For Innovative Responses To Human Resource Challenges: A Skunk Works Approach”</i> .	Tujuan penelitiannya, Lingkungan yang sangat tidak stabil, tidak pasti, kompleks dan ambigu (VUCA) menciptakan peluang bagi organisasi tetapi juga menimbulkan ancaman yang mengharuskan mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dalam bagaimana mereka mendekati tantangan ini, yang seringkali tidak hanya tidak terduga tetapi bahkan mungkin belum pernah terjadi sebelumnya. Wabah COVID-19 adalah contoh nyata dari perubahan yang mengganggu yang membutuhkan penyesuaian cepat oleh fungsi SDM karena organisasi bereaksi terhadap larangan dan karantina perjalanan, restrukturisasi dan PHK tenaga kerja skala besar, physical distancing dan pergeseran keseluruhan ke mode operasi kerja dari rumah. Studi ini bertujuan untuk lebih memahami kapan dan bagaimana organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Structuring</i></li> <li>• <i>Innovative Responses</i></li> <li>• <i>Human Resource Challenges</i></li> <li>• <i>Skunk Works Approach</i></li> </ul>	Dengan metode Identifikasi anteseden atau kondisi situasional di mana pekerjaan sigung HR kemungkinan besar akan muncul. Anteseden penting lainnya adalah bahwa kemungkinan akan mempengaruhi struktur tim kerja sigung SDM tertentu adalah ruang lingkup, durasi dan skala situasi. Selanjutnya, kami mempertimbangkan proses dan karakteristik sigung SDM bekerja sendiri. Periksa hasil yang terkait dengan penggunaan sigung bekerja untuk mengatasi tantangan SDM / tenaga kerja.	Hasil penelitiannya; dari sudut pandang praktis, pemanfaatan yang tepat dari karya sigung menambahkan alat lain untuk toolkit manajemen orang organisasi, dan kemungkinan memperluas dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk merespon dan berkembang dalam lanskap bisnis yang kompleks dan terus berubah saat ini.	

		menggunakan sigung bekerja - seperti struktur untuk membantu mereka menangani SDM yang berkembang pesat terkait dengan tantangan.				
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

## Lampiran 2: Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pernyataan Penelitian
<i>Shared values</i> ( $X_1$ )	<p><i>Shareds Values</i> sebagai konsep diperkenalkan oleh oleh Michæl E. Porter dan Mark R. Kramer sebagai akibat dari pelaku bisnis semakin dipandang sebagai penyebab utama masalah sosial, lingkungan, dan ekonomi dan program-program konvensional dalam rangka tanggung jawab sosial perusahaan yang dirasa kurang mampu mensejahterakan anggotanya.</p> <p>Berkenaan dengan disertasi ini, <i>Shareds Values</i> lebih sebagai kebijakan dan proses teknis operasional yang harus dilakukan oleh Rumah sakit dengan tipe B sebagaimana lokus penelitian ini untuk meningkatkan nilai-nilai kompetitif Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan untuk mendukung terlaksananya tanggung jawab sosial secara efektif dan efisien. <i>Shared values</i> pada Rumah sakit tipe B ini dapat dimulai dari</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconciving Needs, Products, and Customers. Konsep pertama yakni reconceiving produk dan pasar dalam penciptaan nilai bersama dapat berkontribusi menciptakan daya saing perusahaan yang berkelanjutan. Porter dan Karmar (2011) menunjukkan bahwa produk yang baik bagi pelanggan adalah peluang besar untuk meraih keuntungan perusahaan melalui menciptakan manfaat sosial, seperti makanan sehat atau produk ramah lingkungan</li> <li>2. Redefining Productivity in the Value Chain produktivitas dalam penciptaan nilai bersama dapat berkontribusi menciptakan daya saing perusahaan yang berkelanjutan menciptakan produktivitas mengacu pada kemampuan organisasi untuk menciptakan operasi baru dan teknologi termasuk konfigurasi ulang kegiatan rantai nilai untuk mendorong sumber daya dan produktivitas tenaga kerja yang dapat</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rumah Sakit Menawarkan layanan Paramedis dan Kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat</li> <li>• Rumah Sakit mendorong program pelatihan untuk tenaga</li> <li>• Rumah Sakit menyediakan program Kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga.</li> <li>• Rumah Sakit melakukan Kolaborasi dengan asosiasi bisnis lain</li> </ul>

	kepatuhan terhadap hukum dan standar etika bagi seluruh stakeholder rumah sakit sebagai suatu organisasi, serta mengurangi tingkat kerugian yang disebabkan oleh logika bisnis yang mengesampingkan pelayanan social yang seharusnya.	menciptakan manfaat bagi masyarakat (Font et al. 2016). 3. Enabling Local Cluster Development kemampuan menciptakan potensial collaboration dalam penciptaan nilai bersama dapat berkontribusi menciptakan daya saing perusahaan yang berkelanjutan.	
<i>Trust (Z<sub>1</sub>)</i>	Menurut Rousseau et al dalam Donni Juni (2017:116) kepercayaan adalah wilayah psikologis yang merupakan perhatian untuk menerima apa adanya berdasarkan harapan terhadap perilaku yang baik dari orang lain. Kepercayaan yang dimaksud dalam hal ini ialah kepercayaan yang harus dibangun oleh seluruh paramedis agar dapat menopang berjalannya kebijakan dan kompetisi pelayanan Kesehatan di rumah sakit bersangkutan dalam rangka memaksimalkan SDM untuk pelayanan prima.	1. Keandalan, Keandalan merupakan konsisten dari serangkaian pengukuran. Keandalan dimaksudkan untuk mengukur kekonsistenan perusahaan dalam melakukan usahanya dari dulu sampai sekarang. 2. Kejujuran Bagaimana perusahaan/pemasar menawarkan produk barang atau jasa yang sesuai dengan informasi yang diberikan perusahaan/pemasar kepada konsumennya. 3. Kepedulian Perusahaan/pemasar yang selalu melayani dengan baik konsumennya, selalu menerima keluhan-keluhan yang dikeluhkan konsumennya serta selalu menjadikan konsumen sebagai prioritas. 4. Kredibilitas Kualitas atau kekuatan yang ada pada perusahaan/pemasar untuk meningkatkan kepercayaan konsumennya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenaga konsisten melakukan usaha dan kegiatan Rumah Sakit</li> <li>• Tenaga menawarkan jasa sesuai dengan informasi yang diberikan Rumah Sakit kepada konsumen</li> <li>• Tenaga melayani pasien sebagai prioritas utama Rumah Sakit.</li> <li>• Kualitas pelayanan tenaga meningkatkan kepercayaan pasien Rumah Sakit</li> </ul>
<i>Commitment (Z<sub>2</sub>)</i>	Luthans (2011) mendefinisikan komitmen <i>organisasi</i> sebagai sikap loyalitas tenaga dan merupakan proses berkelanjutan; dalam hal ini komitmen dapat ditelusuri melalui bagaimana seorang tenaga medis di rumah sakit tipe B di Jawa Timur sebagai lokus pada penelitian ini mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan	1. Kemauan tenaga, dimana adanya keinginan tenaga untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. 2. Kesetiaan tenaga, yang mana tenaga berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. 3. Kebanggaan tenaga, ditandai dengan tenaga merasa bangga telah menjadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu melakukan tugas supaya tujuan Rumah Sakit tercapai</li> <li>• Saya terus ingin menjadi bagian dari tenaga Rumah Sakit.</li> <li>• Saya bangga menjadi bagian dari tenaga Rumah Sakit.</li> </ul>

	Rumah sakit sebagai wadah sekaligus organisasinya sebagai bentuk keterikatan tenaga medis terhadap organisasinya.	bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.	
<i>Relationship Learning (Z<sub>3</sub>)</i>	<i>Relationship Learning</i> merupakan proses yang dilakukan oleh rumah sakit tipe B di Jawa Timur guna menyatukan berbagai alat dan teknologi dengan tujuan tidak hanya mencapai tujuan visual semata namun lebih kepada bagaimana seluruh tenaga medis mengaplikasikan pengetahuannya untuk saling melengkapi satu sama lain dalam merealisasikan tugas dan fungsinya sebagai suatu organisasi pelayanan Kesehatan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu membangun visi dan tujuan Visi merupakan suatu citra/ gambaran/ kondisi masa depan yang diinginkan dan akan memberi bentuk dan arah masa depan organisasi, serta mampu membantu organisasi dalam menetapkan tujuannya. Menurut Senge alih bahasa Nunuk Adiarni (1995: 210) mengatakan “Visi bersama muncul dari visi pribadi anggota organisasi, sehingga dalam membangun visi bersama, organisasi secara terus menerus mendorong para anggotanya untuk membentuk visi pribadi mereka”.</li> <li>2. Berkomunikasi secara terbuka Komunikasi merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari manusia karena manusia mempunyai peran yang besar dalam berkomunikasi. Proses komunikasi dilakukan dimana saja dan dalam situasi yang bagaimana pun juga, sehingga jalinan proses komunikasi dapat berlangsung secara terbuka maupun tertutup. Komunikasi disini berarti bahwa proses interaksi dan secara keseluruhan komunikasi merupakan proses interaksi antara dua orang, yaitu orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan baik langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar komunikasinya berhasil</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mampu membantu dalam membangun visi dan tujuan Rumah Sakit.</li> <li>• Saya berinteraksi dengan baik antar sesama tenaga Rumah Sakit</li> <li>• Saya mampu menyelesaikan konflik internal di Rumah Sakit</li> <li>• Saya memiliki metode kerja yang tepat untuk membangun kinerja antar tenaga Rumah Sakit.</li> <li>• Saya mampu memimpin untuk melaksanakan tenagaan yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan Rumah Sakit.</li> <li>• Saya mampu memotivasi untuk menggerakkan tenaga agar mampu mencapai tujuan Rumah Sakit</li> </ul>

		<p>3. Mampu menyelesaikan konflik Proses penyelesaian sengketa, dikenal beberapa jenis upaya penyelesaian sengketa. Sebuah sengketa internasional dapat diselesaikan melalui jalur kekerasan ataupun dengan cara damai.</p> <p>4. Memiliki metode kerja yang tepat Mengetahui seberapa produktif kah seorang tenaga dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga tenaga, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat dalam membangun kinerja tenaga, perusahaan akan memberi bonus pada setiap tenaganya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya. Bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi tenaga untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja tenaga dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja tenaga yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan</p> <p>5. Mampu memimpin Pemimpin suatu organisasi mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dan mencapai sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berkenaan dengan pelaksanaan tugas kepemimpinan dan</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang (pengikutnya) mau melaksanakan tenaga yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan organisasi.

6. Mampu memotivasi pengembangan individu. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya. Hal ini yang diperlukan oleh seorang dosen dalam melakukan tenaganya sebagai sebuah kinerja yang positif. Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2009).
7. Membina hubungan baik dengan kelompok lain Inisiasi, dari suatu hubungan dengan kelompok lain. Pada tahap ini individu memperoleh data mengenai masing-masing melalui petunjuk nonverbal seperti senyuman, jabatan tangan, pandangan sekilas, dan gerakan tubuh tertentu. Ketika hubungan terbentuk, berkembang pula pola-pola komunikasi

		yang merupakan hasil dari aturan yang diterapkan para partisipan. Pola berarti gambaran atau corak hubungan sosial yang tetap dalam interaksi sosial.	
<i>Cooperation (Z<sub>4</sub>)</i>	Kerjasama yang dimaksud dalam penelitian disertasi ini ialah, Kerjasama yang harus dibangun oleh semua pihak yang terlibat dalam proses manajemen pengelolaan rumah sakit, terutama pada level menengah seperti pelayanan administrasi hingga level terdepan yakni pelayanan teknis dan perawatan di rumah sakit dengan tipe B di Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan yang jelas: Manajemen yang merupakan suatu usaha merencanakan, menggerakkan, mengorganisasikan, mengawasi, serta mengkoordinasikan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Sukanto Reksohadiprodjo. M.COM).</li> <li>2. Terbuka dan jujur: dalam komunikasi, Sebuah organisasi yang berhubungan dengan ketika atau masyarakat diperlukan adanya keterbukaan informasi yang dapat diakses oleh masyarakat atau yang lebih dikenal dengan istilah transparansi.</li> <li>3. Pengambilan keputusan kooperatif, Keputusan adalah suatu proses yang terus menerus (continue), sebab ketika tidak adanya suatu proses yang berkesinambungan berarti tidak adanya hubungan dengan keputusan tersebut. Apabila tidak ada 195 ketika 195e lebih lanjut maka keputusan itu tidak mempunyai arti. Sifat daripada pengambilan keputusan ini dapat dipertimbangkan dengan faktor waktu yang dapat menjadi Pertimbangan waktu yang lampau, di mana masalah itu timbul dan informasi dapat dikumpulkan. Waktu sekarang di mana keputusan itu dibuat. Waktu yang akan datang di mana keputusan dilaksanakan, dan diadakan penilaian. Rangkaian keputusan tersebut diambil oleh sejumlah individu yang berbeda. Faktor</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bekerjasama dalam merencanakan kegiatan Rumah Sakit agar tujuan dapat tercapai</li> <li>• Saya memberikan informasi dengan terbuka dan jujur kepada masyarakat yang membutuhkan</li> <li>• Saya kooperatif dalam mengambil keputusan terkait tujuan Rumah Sakit.</li> <li>• Saya selalu menaruh sikap positif antar sesama tenaga Rumah Sakit</li> <li>• Saya memiliki hubungan harmonis antar tenaga Rumah Sakit.</li> <li>• Saya mendengarkan pendapat atau gagasan sesama tenaga terkait keputusan dan kebijakan Rumah Sakit</li> <li>• Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan Rumah Sakit</li> </ul>

		<p>waktu ditambah dengan rangkaian sifat-sifat adalah merupakan suatu komponen daripada proses, yang merupakan dasar daripada pengambilan keputusan.</p> <p>4. Suasana kepercayaan, Das dan Teng (1998) Kepercayaan (trust) adalah derajat di mana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah ubah dan beresiko. Reputasi merupakan suatu atribut yang diberikan kepada penjual berdasarkan pada informasi dari orang atau sumber lain. Reputasi dapat menjadi penting untuk membangun kepercayaan seorang konsumen terhadap penjual karena konsumen tidak memiliki pengalaman pribadi dengan penjual, Reputasi dari mulut ke mulut yang juga dapat menjadi kunci ketertarikan konsumen.</p> <p>5. Rasa memiliki hubungan antara tenaga dan perusahaan tak akan berjalan harmonis dan 196etika. Untuk itulah baik dari tenaga dan perusahaan harus memahami konsep tersebut. Perusahaan sebagai sisi pemberi kerja dan pihak yang langsung berhubungan dengan budaya perusahaan mengambil peranan dalam membangun <i>sense of belonging</i>.</p> <p>6. Keterampilan mendengarkan yang baik, 6. "Nature gave people two ears, but only one tongue, which is a gentle hint that they should listen more than they talk" (Keith Davis &amp; John W. Newstrom, 88). Dari tingkatan manajemen paling rendah yang</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>dinamakan penyelia atau supervisor yang memimpin unit kerja yang 197etika197e tidak besar sampai tingkat manajemen tertinggi dalam organisasi, keterampilan orang bersangkutan untuk berkomunikasi, baik secara tertulis maupun lisan adalah sebuah keharusan.</p> <p>7. Partisipasi semua anggota Keterlibatan dan partisipasi tenaga merupakan salah satu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Keterlibatan dan partisipasi tenaga dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh 197etika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri tenaga dan di satu sisi tenaga juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.</p>	
<i>Relational Success (Y)</i>	<p>Relational Success Management merupakan strategi pemasaran untuk memahami pelanggan secara lebih baik, dalam hal ini rumah sakit dengan tipe B di Jawa Timur dapat melakukannya melalui peningkatan pelayanan terhadap pelanggan kemudian membangun relasi dengan pelanggan secara mendalam tanpa sekat.</p> <p>Relational Success Management mempunyai tujuan untuk membangun hubungan baik dan berkesinambungan antara Rumah sakit dengan pelanggan/ pasien dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communication (komunikasi) Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim dan penerima dengan menggunakan berbagai media yang ada</li> <li>2. Conflict handling (penanganan konflik) Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya berkomunikasi dengan baik antar sesama tenaga melalui berbagai media</li> <li>• Saya mampu memberikan solusi dalam penanganan konflik kepentingan antar sesama tenaga Rumah sakit.</li> </ul>

	seluruh keluarganya sebagai amanat pelayanan dan kemanusiaan.		
Rumah sakit tipe B di Jawa Timur	<p>Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan Rumah Sakit dengan tipe B di Jawa Timur sebagai lokus penelitian disertasi ini tidak lain sesuai dengan lembaran yang ada yakni terdiri atas beberapa rumah sakit diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. RS Umum Muhammadiyah Lamongan</li> <li>2. RS Umum Daerah Dr Soegiri</li> <li>3. RS Umum Dr Wahidin Sudiro Husodo</li> <li>4. RS Umum Sumberglagah</li> <li>5. RS Umum Daerah Prof Dr Soekandar</li> <li>6. RS Umum Daerah Ibnu Sina</li> <li>7. RS Umum Daerah Syarifah Ambami Rato Ebu</li> <li>8. RS Islam Siti Hajar</li> <li>9. RS Umum Daerah Sidoarjo</li> <li>10. RS Umum Mitra Keluarga Waru</li> <li>11. RS Umum Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang</li> <li>12. Rumah Sakit Adi Husada Undaan</li> <li>13. Rumah Sakit Husada Utama</li> <li>14. Rumah Sakit Islam Surabaya</li> </ol>		

	Jemursari 15. Rumah Sakit Katholik (RKZ) Surabaya 16. Rumah Sakit PHC (Primasatya Husada Citra) 17. Rumah Sakit Siloam Hospitals Surabaya 18. Rumah Sakit Premier Surabaya 19. Rumah Sakit Mata Undaan 20. Rumah Sakit National Hospital 21. RSUD Dr. Mohamad Soewandhie 22. Rumah Sakit Manyar Medical Centre 23. RSUD Haji Surabaya		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



**Isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini.**

Pada bagian ini, disajikan daftar pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian dengan memberikan peringkat pada skala 1 sampai dengan 4 dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda pilih. Makna dari skor pilihan jawaban seperti diilustrasikan pada garis skala berikut:

1	2	3	4	5
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

<i>SHARED VALUES (X<sub>1</sub>)</i>	SKOR				
	1	2	3	4	5
<b>Pernyataan-Pernyataan</b>					
<b>Interaksi</b>					
1. Saya menghindari pertentangan yang berlarut-larut dengan rekan kerja untuk melakukan interaksi yang ramah antar sesama tenaga.					
2. Saya memiliki interaksi sosial yang tinggi agar selalu mudah dalam melakukan tenagaan sesama tenaga.					
<b>Partisipasi</b>					
1. Saya selalu bersama-sama dengan rekan kerja dalam membuat suatu keputusan.					
2. Saya berupaya untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas tenagaan dengan rekan kerja.					
<b>Kolaborasi</b>					
1. Saya ikut bertanggung jawab terhadap terlaksananya tenagaan sesuai yang disepakati.					
2. Kami sadar bahwa rugas yang kami lakukan merupakan sebuah urutan prosedur yang tidak dapat dipisah-pisahkan sesuai standar.					

<i>Trust (Z<sub>1</sub>)</i>					
Pernyataan-Pernyataan	SKOR				
	1	2	3	4	5
<b>Integritas</b>					
1. Tenaga memiliki integritas yang merujuk pada kejujuran					
2. Tenaga memiliki integritas yang merujuk pada keadaan sebenarnya					
<b>Kompetensi</b>					
1. Tenaga mempunyai kompetensi keahlian teknis antarpersonal individu					
2. Tenaga mempunyai pengetahuan teknis antarpersonal individu					
<b>Konsistensi</b>					
1. Tenaga dapat konsisten membuat penilaian pada diri seseorang					
2. Tenaga memiliki kehandalan dalam menangani situasi					
<b>Loyalitas</b>					
1. Tenaga setia terhadap organisasi					
2. Tenaga memiliki kesediaan untuk menyelamatkan organisasi.					
<b>Keterbukaan</b>					
1. Tenaga bersikap terbuka dalam memberikan suatu kebenaran seutuhnya terhadap organisasi					
2. Tenaga percaya terhadap perintah pimpinan					

<i>Commitment (Z<sub>2</sub>)</i>					
Pernyataan-Pernyataan	SKOR				
	1	2	3	4	5
<b>Kemauan</b>					
1. Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

2. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
<b>Kesetiaan</b>					
1. Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
2. Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
<b>Kebanggaan</b>					
1. Merasa nyaman didalam organisasi ini					
2. Merasa bangga menjadi bagian organisasi					

<b>Relationship Learning (Z<sub>3</sub>)</b>					
<b>Pernyataan-Pernyataan</b>	<b>SKOR</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mampu membangun visi dan tujuan</b>					
1. Tenaga membantu untuk membangun visi misi organisasi					
2. Tenaga membantu dalam mewujudkan tujuan organisasi.					
<b>Berkomunikasi secara terbuka</b>					
1. Tenaga berinteraksi secara terbuka dengan tenaga lain					
2. Tenaga selalu berkomunikasi lewat berbagai media dengan tenaga lain					
<b>Mampu menyelesaikan konflik</b>					
1. Tenaga mampu menyelesaikan konflik internal organisasi.					
2. Tenaga mampu menghindari konflik antar golongan					
<b>Memiliki metode kerja yang tepat</b>					
1. Tenaga memiliki metode kerja sendiri untuk membangun kinerja antar tenaga					
2. Tenaga memiliki metode kerja tim untuk membangun kinerja antar tenaga					
<b>Mampu memimpin</b>					

1. Tenaga mampu memimpin tenaga lain untuk melaksanakan tugas organisasi					
2. Tenaga mampu memberikan arahan kepada tenaga lain					
<b>Mampu memotivasi pengembangan individu</b>					
1. Tenaga saling memberikan memotivasi kerja dengan tenaga lain					
2. Tenaga saling mengembangkan kemampuan tenaga lain					
<b>Membina hubungan baik dengan kelompok lain</b>					
1. Tenaga membina hubungan baik antar individu dengan tenaga lain.					
2. Tenaga membina hubungan antar kelompok dengan kelompok yang lain					

<b>Cooperation (Z<sub>4</sub>)</b>					
<b>Pernyataan-Pernyataan</b>	<b>SKOR</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Tujuan yang jelas</b>					
1. Tenaga bekerja sama dengan tenaga lain dalam merencanakan tujuan organisasi					
2. Tenaga bekerja sama dengan tenaga lain dalam melaksanakan tujuan organisasi					
<b>Terbuka dan jujur</b>					
1. Tenaga saling terbuka dalam memberikan informasi dengan tenaga lain					
2. Tenaga selalu jujur dalam kerja sama dengan tenaga lain					
<b>Pengambilan Keputusan Kooperatif</b>					
1. Tenaga selalu kerjasama dalam mengambil keputusan kerja organisasi					
2. Tenaga selalu Kerjasama dalam menjalankan hasil keputusan organisasi					
<b>Suasana kepercayaan</b>					
1. Tenaga selalu percaya dalam Kerjasama dengan					

tenaga lain					
2. Tenaga percaya dengan hasil Kerjasama dengan tenaga lain					
<b>Hubungan Harmonis</b>					
1. Tenaga memiliki hubungan harmonis dengan tenaga lain.					
2. Tenaga mau berbagi keterampilan dengan tenaga lain					
<b>Keterampilan mendengarkan yang baik</b>					
1. Tenaga menerima pendapat/gagasan tenaga lain					
2. Tenaga selalu menjalankan hasil pendapat tenaga lain					
<b>Partisipasi tenaga</b>					
1. Tenaga selalu ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi					
2. Tenaga ikut andil dalam menentukan kebijakan organisasi.					

<b>Relational Success (Y)</b>					
<b>Pernyataan-Pernyataan</b>	<b>SKOR</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Communication (komunikasi)</b>					
1. Proses komunikasi antar sesama rekan kerja berlangsung dengan suasana yang sangat menyenangkan					
2. Komunikasi yang terjadi memengaruhi sikap rekan kerja dalam bekerja					
3. Komunikasi tenaga yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.					
<b>Conflik handling (penanganan konflik)</b>					
1. Tenaga selalu menghindari konflik kepentingan antar sesama tenaga					

2. Tenaga selalu bisa menyelesaikan konflik kepentingan antar tenaga					
----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

## LAMPIRAN 2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

FREQUENCIES VARIABLES=umur agama pendidikan jenis\_kelamin jabatan  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

		Statistics				
		umur	agama	pendidikan	jenis_kelamin	jabatan
N	Valid	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24 - 27 tahun	31	7.9	7.9	7.9
	28 - 31 tahun	253	64.7	64.7	72.6
	32 - 35 tahun	107	27.4	27.4	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		agama			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	317	81.1	81.1	81.1
	Kristen	74	18.9	18.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Kebidanan	67	17.1	17.1	17.1
	D3 Kep	107	27.4	27.4	44.5
	S1 Kep Ners	217	55.5	55.5	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	54	13.8	13.8	13.8

Perempuan	337	86.2	86.2	100.0
Total	391	100.0	100.0	

**jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Pelaksana Pelayanan	367	93.9	93.9	93.9
	Kepala Ruang	24	6.1	6.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

### LAMPIRAN 3. STATISTIK DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6  
 /STATISTICS=MEAN  
 /ORDER=ANALYSIS.

#### Frequencies

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	391	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.79	3.81	3.66	3.69	3.64	3.82

#### Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	16	4.1	4.1	4.3
	Netral	106	27.1	27.1	31.5
	Setuju	208	53.2	53.2	84.7
	Sangat Setuju	60	15.3	15.3	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	19	4.9	4.9	5.1
	Netral	103	26.3	26.3	31.5
	Setuju	197	50.4	50.4	81.8
	Sangat Setuju	71	18.2	18.2	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	29	7.4	7.4	7.9
	Netral	124	31.7	31.7	39.6



Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.67	3.66	3.69	3.69	3.66	3.66	3.66	3.56	3.57	3.66

## Frequency Table

### Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	126	32.2	32.2	38.9
	Setuju	187	47.8	47.8	86.7
	Sangat Setuju	52	13.3	13.3	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

### Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	128	32.7	32.7	39.4
	Setuju	185	47.3	47.3	86.7
	Sangat Setuju	52	13.3	13.3	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

### Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	24	6.1	6.1	7.7
	Netral	117	29.9	29.9	37.6
	Setuju	181	46.3	46.3	83.9
	Sangat Setuju	63	16.1	16.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

### Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	24	6.1	6.1	7.7
	Netral	118	30.2	30.2	37.9

Setuju	180	46.0	46.0	83.9
Sangat Setuju	63	16.1	16.1	100.0
Total	391	100.0	100.0	

**Z1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	128	32.7	32.7	39.4
	Setuju	184	47.1	47.1	86.4
	Sangat Setuju	53	13.6	13.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	128	32.7	32.7	39.4
	Setuju	185	47.3	47.3	86.7
	Sangat Setuju	52	13.3	13.3	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	129	33.0	33.0	39.6
	Setuju	185	47.3	47.3	87.0
	Sangat Setuju	51	13.0	13.0	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	35	9.0	9.0	10.0
	Netral	140	35.8	35.8	45.8

Setuju	163	41.7	41.7	87.5
Sangat Setuju	49	12.5	12.5	100.0
Total	391	100.0	100.0	

**Z1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	36	9.2	9.2	10.2
	Netral	135	34.5	34.5	44.8
	Setuju	165	42.2	42.2	87.0
	Sangat Setuju	51	13.0	13.0	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	22	5.6	5.6	6.6
	Netral	128	32.7	32.7	39.4
	Setuju	185	47.3	47.3	86.7
	Sangat Setuju	52	13.3	13.3	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Z2.1 Z2.2 Z2.3 Z2.4 Z2.5 Z2.6
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies**

		Statistics					
		Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6
N	Valid	391	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.80	3.73	3.77	3.72	3.74	3.80

**Frequency Table****Z2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.3	1.3	1.3

Tidak Setuju	31	7.9	7.9	9.2
Netral	97	24.8	24.8	34.0
Setuju	164	41.9	41.9	76.0
Sangat Setuju	94	24.0	24.0	100.0
Total	391	100.0	100.0	

**Z2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	36	9.2	9.2	10.7
	Netral	104	26.6	26.6	37.3
	Setuju	155	39.6	39.6	77.0
	Sangat Setuju	90	23.0	23.0	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	32	8.2	8.2	9.2
	Netral	103	26.3	26.3	35.5
	Setuju	164	41.9	41.9	77.5
	Sangat Setuju	88	22.5	22.5	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	39	10.0	10.0	11.8
	Netral	99	25.3	25.3	37.1
	Setuju	158	40.4	40.4	77.5
	Sangat Setuju	88	22.5	22.5	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.3	1.3	1.3

Tidak Setuju	38	9.7	9.7	11.0
Netral	96	24.6	24.6	35.5
Setuju	167	42.7	42.7	78.3
Sangat Setuju	85	21.7	21.7	100.0
Total	391	100.0	100.0	

**Z2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	29	7.4	7.4	8.7
	Netral	97	24.8	24.8	33.5
	Setuju	170	43.5	43.5	77.0
	Sangat Setuju	90	23.0	23.0	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Z3.1 Z3.2 Z3.3 Z3.4 Z3.5 Z3.6 Z3.7 Z3.8 Z3.9 Z3.10  
Z3.11 Z3.12 Z3.13 Z3.14  
/STATISTICS=MEAN  
/ORDER=ANALYSIS.

**Frequencies****Statistics**

		Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z3.4	Z3.5	Z3.6	Z3.7	Z3.8	Z3.9	Z3.10	Z3.11	Z3.12	Z3.13	Z3.14
N	Valid	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.67	3.63	3.65	3.65	3.68	3.64	3.67	3.62	3.67	3.65	3.65	3.65	3.66	3.68

**Frequency Table****Z3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	34	8.7	8.7	9.2
	Netral	125	32.0	32.0	41.2
	Setuju	159	40.7	40.7	81.8
	Sangat Setuju	71	18.2	18.2	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	40	10.2	10.2	11.3
	Netral	119	30.4	30.4	41.7
	Setuju	162	41.4	41.4	83.1
	Sangat Setuju	66	16.9	16.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	40	10.2	10.2	10.5
	Netral	122	31.2	31.2	41.7
	Setuju	160	40.9	40.9	82.6
	Sangat Setuju	68	17.4	17.4	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	38	9.7	9.7	10.7
	Netral	118	30.2	30.2	40.9
	Setuju	162	41.4	41.4	82.4
	Sangat Setuju	69	17.6	17.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	37	9.5	9.5	10.0
	Netral	120	30.7	30.7	40.7
	Setuju	157	40.2	40.2	80.8
	Sangat Setuju	75	19.2	19.2	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	37	9.5	9.5	10.7
	Netral	122	31.2	31.2	41.9
	Setuju	157	40.2	40.2	82.1
	Sangat Setuju	70	17.9	17.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	38	9.7	9.7	10.2
	Netral	118	30.2	30.2	40.4
	Setuju	162	41.4	41.4	81.8
	Sangat Setuju	71	18.2	18.2	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.3	1.3	1.3
	Tidak Setuju	43	11.0	11.0	12.3
	Netral	117	29.9	29.9	42.2
	Setuju	156	39.9	39.9	82.1
	Sangat Setuju	70	17.9	17.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	34	8.7	8.7	9.2
	Netral	129	33.0	33.0	42.2
	Setuju	153	39.1	39.1	81.3
	Sangat Setuju	73	18.7	18.7	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	40	10.2	10.2	11.0
	Netral	116	29.7	29.7	40.7
	Setuju	162	41.4	41.4	82.1
	Sangat Setuju	70	17.9	17.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	38	9.7	9.7	10.5
	Netral	116	29.7	29.7	40.2
	Setuju	168	43.0	43.0	83.1
	Sangat Setuju	66	16.9	16.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	41	10.5	10.5	10.7
	Netral	125	32.0	32.0	42.7
	Setuju	150	38.4	38.4	81.1
	Sangat Setuju	74	18.9	18.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	35	9.0	9.0	10.0
	Netral	114	29.2	29.2	39.1
	Setuju	173	44.2	44.2	83.4
	Sangat Setuju	65	16.6	16.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z3.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	32	8.2	8.2	9.2
	Netral	123	31.5	31.5	40.7
	Setuju	159	40.7	40.7	81.3
	Sangat Setuju	73	18.7	18.7	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Z4.1 Z4.2 Z4.3 Z4.4 Z4.5 Z4.6 Z4.7 Z4.8 Z4.9 Z4.10
Z4.11 Z4.12 Z4.13 Z4.14
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

		Statistics													
		Z4.1	Z4.2	Z4.3	Z4.4	Z4.5	Z4.6	Z4.7	Z4.8	Z4.9	Z4.10	Z4.11	Z4.12	Z4.13	Z4.14
N	Valid	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.69	3.65	3.67	3.63	3.61	3.63	3.65	3.70	3.66	3.69	3.66	3.68	3.66	3.68

## Frequency Table

		Z4.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	33	8.4	8.4	8.7
	Netral	124	31.7	31.7	40.4
	Setuju	162	41.4	41.4	81.8
	Sangat Setuju	71	18.2	18.2	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		Z4.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	42	10.7	10.7	11.0
	Netral	119	30.4	30.4	41.4
	Setuju	161	41.2	41.2	82.6
	Sangat Setuju	68	17.4	17.4	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	34	8.7	8.7	9.0
	Netral	126	32.2	32.2	41.2
	Setuju	161	41.2	41.2	82.4
	Sangat Setuju	69	17.6	17.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	42	10.7	10.7	11.5
	Netral	118	30.2	30.2	41.7
	Setuju	161	41.2	41.2	82.9
	Sangat Setuju	67	17.1	17.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	37	9.5	9.5	9.5
	Netral	137	35.0	35.0	44.5
	Setuju	159	40.7	40.7	85.2
	Sangat Setuju	58	14.8	14.8	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	36	9.2	9.2	9.7
	Netral	132	33.8	33.8	43.5
	Setuju	154	39.4	39.4	82.9
	Sangat Setuju	67	17.1	17.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	41	10.5	10.5	10.5
	Netral	120	30.7	30.7	41.2
	Setuju	166	42.5	42.5	83.6
	Sangat Setuju	64	16.4	16.4	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	31	7.9	7.9	8.7
	Netral	121	30.9	30.9	39.6
	Setuju	163	41.7	41.7	81.3
	Sangat Setuju	73	18.7	18.7	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	42	10.7	10.7	11.0
	Netral	111	28.4	28.4	39.4
	Setuju	170	43.5	43.5	82.9
	Sangat Setuju	67	17.1	17.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	32	8.2	8.2	8.4
	Netral	126	32.2	32.2	40.7
	Setuju	159	40.7	40.7	81.3
	Sangat Setuju	73	18.7	18.7	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	41	10.5	10.5	11.0
	Netral	114	29.2	29.2	40.2
	Setuju	164	41.9	41.9	82.1
	Sangat Setuju	70	17.9	17.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	43	11.0	11.0	11.3
	Netral	104	26.6	26.6	37.9
	Setuju	174	44.5	44.5	82.4
	Sangat Setuju	69	17.6	17.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.3	.3	.3
	Tidak Setuju	34	8.7	8.7	9.0
	Netral	124	31.7	31.7	40.7
	Setuju	171	43.7	43.7	84.4
	Sangat Setuju	61	15.6	15.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**Z4.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	41	10.5	10.5	10.5
	Netral	115	29.4	29.4	39.9
	Setuju	162	41.4	41.4	81.3
	Sangat Setuju	73	18.7	18.7	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

		Statistics				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	391	391	391	391	391
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.56	3.72	3.60	3.56	3.71

## Frequency Table

		Y.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	40	10.2	10.2	12.5
	Netral	126	32.2	32.2	44.8
	Setuju	155	39.6	39.6	84.4
	Sangat Setuju	61	15.6	15.6	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		Y.2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	26	6.6	6.6	8.7
	Netral	113	28.9	28.9	37.6
	Setuju	166	42.5	42.5	80.1
	Sangat Setuju	78	19.9	19.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

		Y.3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	35	9.0	9.0	10.7
	Netral	127	32.5	32.5	43.2
	Setuju	159	40.7	40.7	83.9
	Sangat Setuju	63	16.1	16.1	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

## Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	41	10.5	10.5	12.8
	Netral	126	32.2	32.2	45.0
	Setuju	153	39.1	39.1	84.1
	Sangat Setuju	62	15.9	15.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

### Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	27	6.9	6.9	9.0
	Netral	114	29.2	29.2	38.1
	Setuju	164	41.9	41.9	80.1
	Sangat Setuju	78	19.9	19.9	100.0
	Total	391	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 4. STRUCTURAL EQUATION MODEL**

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Trust	<---	SharedValue	.431	.054	8.002	***	par_46
Commitment	<---	SharedValue	.509	.060	8.481	***	par_47
Commitment	<---	Trust	.132	.050	2.620	.009	par_59
Cooperation	<---	Commitment	.650	.039	16.473	***	par_55
RelationshipLearning	<---	Commitment	.663	.040	16.691	***	par_56
RelationshipLearning	<---	Trust	.162	.035	4.631	***	par_57
Cooperation	<---	Trust	.188	.035	5.355	***	par_58
RelationSuccess	<---	RelationshipLearning	.387	.020	19.754	***	par_52
RelationSuccess	<---	Commitment	.057	.019	2.925	.003	par_53
RelationSuccess	<---	Cooperation	.661	.025	26.177	***	par_54
X1.6	<---	SharedValue	1.011	.025	39.946	***	par_1
X1.5	<---	SharedValue	.875	.043	20.449	***	par_2
X1.4	<---	SharedValue	.814	.043	18.804	***	par_3
X1.3	<---	SharedValue	.860	.042	20.314	***	par_4
X1.2	<---	SharedValue	.832	.040	20.622	***	par_5
X1.1	<---	SharedValue	1.000				
Z1.1	<---	Trust	1.000				
Z1.2	<---	Trust	1.005	.005	217.327	***	par_6
Z1.3	<---	Trust	.882	.031	28.643	***	par_7
Z1.4	<---	Trust	.881	.031	28.464	***	par_8
Z1.5	<---	Trust	1.003	.005	184.098	***	par_9
Z1.6	<---	Trust	1.005	.006	169.350	***	par_10
Z1.7	<---	Trust	.990	.009	109.070	***	par_11
Z1.8	<---	Trust	.766	.037	20.782	***	par_12
Z1.9	<---	Trust	.769	.037	20.569	***	par_13
Z1.10	<---	Trust	1.002	.006	162.147	***	par_14
Z2.6	<---	Commitment	1.008	.032	31.166	***	par_15
Z2.5	<---	Commitment	1.038	.033	31.181	***	par_16
Z2.4	<---	Commitment	1.054	.035	29.957	***	par_17
Z2.3	<---	Commitment	1.009	.032	31.093	***	par_18
Z2.2	<---	Commitment	1.013	.036	27.851	***	par_19
Z2.1	<---	Commitment	1.000				
Z3.1	<---	RelationshipLearning	1.000				
Z3.2	<---	RelationshipLearning	1.042	.038	27.585	***	par_20
Z3.3	<---	RelationshipLearning	.992	.022	45.521	***	par_21
Z3.4	<---	RelationshipLearning	1.054	.038	27.645	***	par_22
Z3.5	<---	RelationshipLearning	.966	.025	37.972	***	par_23
Z3.6	<---	RelationshipLearning	1.062	.031	34.155	***	par_24
Z3.7	<---	RelationshipLearning	.998	.030	32.852	***	par_25

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z3.8	<---	RelationshipLearning	1.085	.033	32.432	***	par_26
Z3.9	<---	RelationshipLearning	1.000	.030	32.868	***	par_27
Z3.10	<---	RelationshipLearning	1.019	.031	32.585	***	par_28
Z3.11	<---	RelationshipLearning	1.011	.029	34.267	***	par_29
Z3.12	<---	RelationshipLearning	1.014	.032	31.795	***	par_30
Z3.13	<---	RelationshipLearning	1.008	.030	34.022	***	par_31
Z3.14	<---	RelationshipLearning	1.038	.032	32.010	***	par_32
Z4.14	<---	Cooperation	1.017	.031	32.581	***	par_33
Z4.13	<---	Cooperation	.979	.029	33.644	***	par_34
Z4.12	<---	Cooperation	1.025	.029	35.419	***	par_35
Z4.11	<---	Cooperation	1.020	.032	31.406	***	par_36
Z4.10	<---	Cooperation	.992	.028	35.441	***	par_37
Z4.9	<---	Cooperation	1.021	.031	33.331	***	par_38
Z4.8	<---	Cooperation	1.018	.030	33.382	***	par_39
Z4.7	<---	Cooperation	.973	.032	30.235	***	par_40
Z4.6	<---	Cooperation	.999	.032	31.448	***	par_41
Z4.5	<---	Cooperation	.941	.029	32.545	***	par_42
Z4.4	<---	Cooperation	1.028	.033	31.469	***	par_43
Z4.3	<---	Cooperation	.988	.032	30.638	***	par_44
Z4.2	<---	Cooperation	1.020	.031	32.386	***	par_45
Z4.1	<---	Cooperation	1.000				
Y.1	<---	RelationSuccess	1.000				
Y.2	<---	RelationSuccess	.975	.035	27.721	***	par_48
Y.3	<---	RelationSuccess	.943	.037	25.797	***	par_49
Y.4	<---	RelationSuccess	1.005	.007	141.145	***	par_50
Y.5	<---	RelationSuccess	.975	.035	27.501	***	par_51

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
Trust	<---	SharedValue	.381
Commitment	<---	SharedValue	.430
Commitment	<---	Trust	.126
Cooperation	<---	Commitment	.683
RelationshipLearning	<---	Commitment	.689
RelationshipLearning	<---	Trust	.161
Cooperation	<---	Trust	.189
RelationSuccess	<---	RelationshipLearning	.405
RelationSuccess	<---	Commitment	.062
RelationSuccess	<---	Cooperation	.685
X1.6	<---	SharedValue	.964
X1.5	<---	SharedValue	.757
X1.4	<---	SharedValue	.718

			Estimate
X1.3	<---	SharedValue	.748
X1.2	<---	SharedValue	.752
X1.1	<---	SharedValue	.950
Z1.1	<---	Trust	.996
Z1.2	<---	Trust	1.000
Z1.3	<---	Trust	.825
Z1.4	<---	Trust	.824
Z1.5	<---	Trust	.994
Z1.6	<---	Trust	1.000
Z1.7	<---	Trust	.988
Z1.8	<---	Trust	.725
Z1.9	<---	Trust	.719
Z1.10	<---	Trust	.997
Z2.6	<---	Commitment	.927
Z2.5	<---	Commitment	.928
Z2.4	<---	Commitment	.914
Z2.3	<---	Commitment	.925
Z2.2	<---	Commitment	.889
Z2.1	<---	Commitment	.904
Z3.1	<---	RelationshipLearning	.931
Z3.2	<---	RelationshipLearning	.929
Z3.3	<---	RelationshipLearning	.913
Z3.4	<---	RelationshipLearning	.939
Z3.5	<---	RelationshipLearning	.886
Z3.6	<---	RelationshipLearning	.940
Z3.7	<---	RelationshipLearning	.912
Z3.8	<---	RelationshipLearning	.942
Z3.9	<---	RelationshipLearning	.912
Z3.10	<---	RelationshipLearning	.909
Z3.11	<---	RelationshipLearning	.923
Z3.12	<---	RelationshipLearning	.902
Z3.13	<---	RelationshipLearning	.921
Z3.14	<---	RelationshipLearning	.939
Z4.14	<---	Cooperation	.917
Z4.13	<---	Cooperation	.926
Z4.12	<---	Cooperation	.921
Z4.11	<---	Cooperation	.907
Z4.10	<---	Cooperation	.914
Z4.9	<---	Cooperation	.924
Z4.8	<---	Cooperation	.924
Z4.7	<---	Cooperation	.896
Z4.6	<---	Cooperation	.907
Z4.5	<---	Cooperation	.893
Z4.4	<---	Cooperation	.907

			Estimate
Z4.3	<---	Cooperation	.916
Z4.2	<---	Cooperation	.916
Z4.1	<---	Cooperation	.924
Y.1	<---	RelationSuccess	.889
Y.2	<---	RelationSuccess	.888
Y.3	<---	RelationSuccess	.860
Y.4	<---	RelationSuccess	.888
Y.5	<---	RelationSuccess	.885

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

		M.I.	Par Change
e59 <-->	SharedValue	12.587	.070
e57 <-->	SharedValue	11.035	.066
e57 <-->	e59	349.548	.275
e53 <-->	e58	10.119	.009
e52 <-->	e56	4.718	-.009
e49 <-->	e55	6.958	.005
e49 <-->	e54	7.024	.005
e49 <-->	e52	6.235	-.005
e49 <-->	e51	6.984	-.005
e48 <-->	e60	5.983	-.029
e48 <-->	e57	4.409	.018
e47 <-->	e58	5.699	.008
e46 <-->	e55	21.051	.009
e46 <-->	e52	14.258	-.007
e45 <-->	e55	10.358	-.006
e45 <-->	e54	4.785	-.004
e45 <-->	e52	10.121	.006
e45 <-->	e51	6.845	.005
e43 <-->	e54	10.755	-.006
e43 <-->	e51	10.430	.006
e42 <-->	e55	9.389	.006
e42 <-->	e52	7.223	-.005
e42 <-->	e47	4.361	-.014
e41 <-->	e53	6.139	-.016
e40 <-->	e55	5.224	.004
e39 <-->	e54	4.442	.004
e38 <-->	e55	4.416	-.004
e37 <-->	e55	8.512	.006
e37 <-->	e52	9.381	-.006
e37 <-->	e42	4.649	.014

	M.I.	Par Change
e36 <--> e49	8.394	-.014
e36 <--> e48	6.781	-.011
e36 <--> e46	4.181	-.010
e35 <--> e38	4.659	-.009
e34 <--> e48	4.656	-.009
e34 <--> e47	4.648	-.011
e34 <--> e37	7.066	.013
e33 <--> e49	23.127	.018
e33 <--> e47	12.535	-.015
e33 <--> e42	5.405	.009
e33 <--> e38	7.855	.010
e32 <--> e55	16.444	.006
e32 <--> e52	16.645	-.006
e32 <--> e50	6.748	-.011
e32 <--> e43	26.287	-.023
e32 <--> e42	4.357	-.010
e32 <--> e40	11.581	.015
e32 <--> e39	6.941	.012
e32 <--> e37	4.554	.010
e31 <--> e47	5.216	.014
e31 <--> e42	5.294	-.013
e31 <--> e38	4.775	-.012
e30 <--> e54	7.935	-.004
e30 <--> e53	5.260	-.011
e30 <--> e51	5.183	.003
e30 <--> e48	6.432	.010
e30 <--> e46	6.454	-.011
e30 <--> e43	7.974	.012
e29 <--> e55	4.623	-.003
e29 <--> e52	6.425	.003
e29 <--> e50	5.006	.009
e29 <--> e46	4.812	-.009
e29 <--> e31	4.141	.008
e28 <--> e54	13.310	.004
e28 <--> e51	11.686	-.004
e28 <--> e50	7.366	.009
e28 <--> e37	6.864	-.010
e27 <--> e58	12.304	.008
e27 <--> e55	15.806	.006
e27 <--> e54	6.542	.004
e27 <--> e53	8.468	.015
e27 <--> e52	5.557	-.003
e27 <--> e51	6.707	-.004
e27 <--> e39	15.990	-.019

	M.I.	Par Change
e26 <--> e58	6.390	.005
e26 <--> e53	11.750	.015
e26 <--> e46	4.960	.009
e26 <--> e41	6.505	-.010
e25 <--> e56	5.229	.020
e25 <--> e54	12.226	-.005
e25 <--> e53	6.271	.011
e25 <--> e51	18.631	.006
e25 <--> e50	8.726	-.011
e25 <--> e46	4.382	.008
e25 <--> e44	4.613	.009
e24 <--> e54	9.840	-.005
e24 <--> e51	12.797	.006
e24 <--> e44	4.151	-.010
e24 <--> e38	9.268	.014
e23 <--> e59	6.110	.018
e23 <--> e41	6.313	.011
e22 <--> e48	5.502	-.016
e22 <--> e47	10.286	.025
e22 <--> e46	5.451	-.017
e22 <--> e42	4.773	-.017
e22 <--> e40	8.217	.021
e22 <--> e37	4.319	.016
e22 <--> e32	4.696	.012
e22 <--> e31	7.103	.018
e21 <--> e55	4.520	.005
e21 <--> e52	4.212	-.005
e21 <--> e49	15.444	.028
e21 <--> e48	4.216	.014
e21 <--> e47	6.654	-.020
e21 <--> e45	6.716	-.020
e21 <--> e39	5.267	-.017
e21 <--> e36	18.284	-.024
e21 <--> e32	19.698	.024
e21 <--> e26	5.618	-.011
e20 <--> e58	5.522	-.008
e20 <--> e51	5.991	-.005
e20 <--> e50	4.413	-.013
e20 <--> e48	4.389	-.012
e20 <--> e44	14.992	.025
e20 <--> e40	7.850	-.018
e20 <--> e38	14.580	.024
e20 <--> e37	9.895	.021
e20 <--> e34	10.996	.017

	M.I.	Par Change
e20 <--> e32	5.429	-.011
e20 <--> e29	5.773	.011
e20 <--> e27	5.271	-.011
e20 <--> e26	4.525	-.009
e20 <--> e23	4.396	-.010
e19 <--> e59	7.659	-.028
e19 <--> e57	5.807	-.025
e19 <--> e55	8.668	.006
e19 <--> e52	7.997	-.006
e19 <--> e49	4.505	-.014
e19 <--> e48	10.029	-.019
e19 <--> e45	9.022	.021
e19 <--> e39	4.582	.014
e19 <--> e36	7.027	.014
e19 <--> e34	4.387	-.011
e19 <--> e23	5.164	-.011
e18 <--> e59	16.531	-.043
e18 <--> e57	16.834	-.043
e18 <--> e44	6.277	-.017
e18 <--> e43	5.510	-.016
e18 <--> e37	5.154	-.016
e18 <--> e36	5.015	.012
e18 <--> e33	7.946	-.012
e18 <--> e32	8.351	-.015
e18 <--> e31	9.964	-.020
e18 <--> e30	8.913	-.015
e17 <--> e48	5.416	.014
e17 <--> e40	6.203	-.016
e17 <--> e37	7.013	-.018
e17 <--> e29	9.628	-.014
e17 <--> e26	7.463	.012
e16 <--> e55	7.993	-.001
e16 <--> e52	7.491	.000
e13 <--> e50	10.652	.007
e13 <--> e49	6.097	.005
e13 <--> e47	11.522	.008
e13 <--> e44	6.153	-.005
e13 <--> e43	7.219	.006
e13 <--> e41	4.437	-.004
e13 <--> e38	6.331	-.005
e13 <--> e37	11.306	-.007
e13 <--> e31	5.470	.005
e13 <--> e22	5.693	.006
e13 <--> e21	7.473	-.007

	M.I.	Par Change
e13 <--> e19	4.443	.005
e13 <--> e18	5.040	-.005
e10 <--> e54	25.272	-.001
e10 <--> e51	23.665	.001
e10 <--> e43	7.299	.001
e9 <--> e54	25.046	.001
e9 <--> e51	23.718	-.001
e9 <--> e43	7.498	-.001
e8 <--> e59	4.930	-.002
e8 <--> e55	8.092	.001
e8 <--> e52	7.388	.000
e7 <--> e13	7.907	-.001
e6 <--> e55	10.349	-.005
e6 <--> e52	7.792	.004
e6 <--> e50	4.362	.010
e6 <--> e44	4.509	.011
e6 <--> e31	8.070	.013
e6 <--> e21	10.857	-.019
e6 <--> e19	17.952	.022
e6 <--> e18	11.971	-.019
e6 <--> e13	19.108	.007
e5 <--> e60	7.578	.054
e4 <--> e58	6.673	-.007
e4 <--> e55	10.030	-.006
e4 <--> e53	9.091	-.019
e4 <--> e52	4.041	.003
e4 <--> e49	4.100	-.011
e4 <--> e45	6.843	.015
e4 <--> e38	7.224	.014
e4 <--> e27	6.144	-.011
e4 <--> e24	5.318	.010
e4 <--> e23	9.922	.013
e4 <--> e13	8.683	-.006
e3 <--> e55	6.908	.008
e3 <--> e52	4.855	-.006
e3 <--> e45	4.529	-.020
e3 <--> e34	4.039	.014
e3 <--> e31	5.462	-.020
e2 <--> e58	4.063	.006
e2 <--> e55	9.762	.006
e2 <--> e53	10.294	.020
e2 <--> e52	6.043	-.004
e2 <--> e49	4.561	.012
e2 <--> e45	5.910	-.014

	M.I.	Par Change
e2 <--> e37	6.109	-.014
e2 <--> e24	4.646	-.010
e2 <--> e23	13.216	-.016
e2 <--> e17	5.584	-.015
e2 <--> e13	11.628	.007
e2 <--> e5	4.438	.018
e1 <--> e55	5.706	.004
e1 <--> e52	4.170	-.003
e1 <--> e49	6.649	.012
e1 <--> e44	9.549	-.015
e1 <--> e41	5.954	.011
e1 <--> e23	7.192	.010
e1 <--> e21	9.989	.018
e1 <--> e20	8.330	-.015
e1 <--> e19	14.618	-.020
e1 <--> e18	11.901	.019
e1 <--> e13	11.529	-.006



