

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Omar, Z. 2014. Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 10, 19, 107-112.
- Ahmed, I., Nawaz, M. M. (2015). Antecedents and Outcomes of Perceived Organizational Support: A Literature Survey Approach. *Journal of Management Development*, 34, 7, 867–880.
- Aji, Wahyu Stefano Sakti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Studi Pada PT. Nutrifood Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Ashmos, D. P., Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 2, 134-145.
- Banyhamdan, K. M. T., Harrim, H., Al-Qutop, M-A. Y. (2012). Transforming An Organization Into A Spiritual One: A Five- Pathway Integrated Framework. *International Journal of Business and Management*, 7, 11, 74-86.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Luybaert, G. (2014). The Impact of Work Engagement and Workaholism On Well-Being. *Career Development International*, 19, 7, 813 – 835.
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M. (2014). Multiple Sources of Support, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Personnel Review*, 44, 1, 69–90.
- Chin, Tachia. (2015). Harmony and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 8, 1110–1129.
- Chinomona, Richard. (2011). The Impact of Organizational Support On Work Spirituality, Organizational Citizenship Behaviour and Job Performance: The Case of Zimbabwe’s Small and Medium Enterprises (SME) Sector. *African Journal of Business Management*, Vol.6, 36, 10003-10014.
- Choi, B. K., Moon, H. K., Ko, W., Kim, K. M. (2014). A Cross-Sectional Study of The Relationships Between Organizational Justices and OCB:

Roles of Organizational Identification and Psychological Contracts.
Leadership & Organization Development Journal, 35, 6, 530-554.

- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., Kim, M. S. (2013). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 39, 4, 853-877.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods*. 11th ed. McGraw Hill International Edition.
- Davila, M. C., Finklestein, M. A. (2010). Predicting Organizational Citizenship Behavior from The Functional Analysis and Role Identity Perspectives: Further Evidence in Spanish Employees. *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 1, 277-283.
- Duchon, D., Plowman, D. A. (2005). Nurturing The Spirit at Work: Impact On Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Goodman, Janet M. (2002). Psychological Well-Being in the Jewish Community: The Impact of Social Identity and Spirituality. *Dissertation*. Doctor of Philosophy, Kent State University.
- Gorbanifar, M., Azma, F. (2014). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: Evidence From Banking Industry. *Management Science Letters*, 4, 1685-1692.
- Goris, J. R., Vaught, B. C., Pettit, J. D. (2000). Effects of Communication Direction On Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Analysis. *The Journal of Business Communication*, 37, 4, 348-368.
- Gudono. (2014). *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. USA: Pearson.
- Haryokusumo, Diaz. (2015). Pengaruh Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Variabel Pemoderasi. *Tesis*. Program Magister Sains dan Doktor, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- He, H., Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. *Group & Organization Management*, 38, 1, 3-35.

- Humas BPKP DIY. (13 Januari 2016). *Sambung Rasa Pegawai Bagian Tata Usaha*. Diakses pada tanggal 15 Januari 2016 dari <http://www.bpkp.go.id/diy/berita/read/15446/0/Sambung-Rasa-Pegawai-Bagian-Tata-Usaha.bpkp>.
- Howard, Sue. (2002). A Spiritual Perspective On Learning in The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 3, 230-242.
- Jena, R. K., Goswami, R. (2014). Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 15, 2, 381–396.
- Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizational Performance. *Journal Of Business Ethics*, 49, 2, 129-142.
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., Perrewé, P. L. (2012). Differential Effects of Identification on Extra-role Behavior. *Career Development International*, 17, 25–42.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 8, 1019–1033.
- Kazemipour, F., Amin, S. M. (2012). The Impact of Workplace Spirituality Dimensions On Organisational Citizenship Behaviour Among Nurses with The Mediating Effect of Affective Organisational Commitment. *Journal of Nursing Management*, 20, 1039–1048.
- Kazemipour, F. Amin, S. M., Pourseidi, B. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44, 3, 302-310.
- Kholiq, Abdul. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Identifikasi Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Waroeng Spesial Sambal Area Yogyakarta). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Knippenberg, D. V., Sleebos, Ed. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, SocialExchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 5, 571-584.

- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal Of Business Ethics*, 81, 465–480.
- Legowo, Satya. (16 Februari 2015). *Menpan-RB: DIY Akan Dijadikan Role Model Kinerja Instansi Pemerintahan*. Diakses pada tanggal 12 September 2015, dari <http://www.jogjaprovo.go.id/warga/catatansipil/view/menpanrb-diy-akan-dijadikan-role-model-kinerja-instansi-pemerintahan>.
- Ma, E., Qu, H., Wilson, M., Eastman, K. (2013). Modeling OCB for Hotels: Don't Forget The Customers. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54, 3, 308–317.
- Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Malik, M. E., Naeem, B., Ali, B. B. (2011). How Do Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Influence Sales Performance of FMCG Sales Force?. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 3, 8, 610-620.
- Meezenbroek, E. d. J., Garssen, B., Berg, M. v. d., Dierendonck, D. v., Visser, A., Schaufeli, W. B. (2012). Measuring Spirituality As A Universal Human Experience: A Review of Spirituality Questionnaires. *Journal Relig Health*, 51, 336–354.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 4, 426-447.
- Mishra, Sushanta Kumar. (2014). Linking Perceived Organizational Support to Emotional Labor. *Personnel Review*, 43, 845–860.
- Moore, T. W., Casper, W. J. (2006). An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12, 4, 109-118.
- Nasurdin, A. M., Nejati, M., Mei, Y. K. (2013). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour: Exploring Gender As A Moderator. *S.Afr.J.Bus.Manage*, 44, 1, 61-74.

- Nefina, Dewi. (2005). Pengaruh Jenis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Pemoderasi. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Jurusan Ilmu-Ilmu Sosial, Sekolah Pascasarjana. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Neuman, W. L. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. USA: Perason Education, Inc.
- Ng, Thomas W. H., Feldman, Daniel C. (2010). The Relationships of Age With Job Attitudes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 63, 3, 677-718.
- Paillé, Pascal. (2015). Perceived Organizational Support and Work Outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 23, 2, 191-212.
- Pandey, Sadhvi. (2014). Workplace Spirituality: Linkages with Attitude, Mental Health, Leadership, Organizational Development, Earning Management, Stress and Wellbeing. *The International Journal of Business & Management*, 2, 139-144.
- Pawar, Badrinarayan Shankar. (2009). Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes: An Empirical Test of Direct and Interaction Effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30, 8, 759-777.
- Pawar, Badrinarayan Shankar. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethic*, 90, 375-386.
- Petchsawang, P., Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context. *Human Resource Development International*, 12, 4, 459-468.
- Petchsawang, P., Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 189-208.
- Purbo, Jadmiko. (2015). Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Tesis*. Program Studi Ilmu Manajemen, Progra, Magister Sains dan Doktor, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the

Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26, 3, 513-563.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, Jeong-Yeon, Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 5, 879–903.

Porshariati, M., Dousti, M., Moosavi, S. J. (2014). Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City. *International Journal of Sport Studies*, 4, 4, 386-393.

Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4, 698–714.

Robbins, S., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. USA: Pearson.

Safaria, T., Othman, A. B., Wahab, M. N. A. (2010). Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: A Moderated Regression Analysis. *International Journal of Psychological Studies*, 2, 2, 159-169.

Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Situmorang, Syafrizal Helmi. 2010. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Suaedy, Ahmad. (2004). *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*. Yogyakarta: Institut Dian/Interfidei.

Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tanyi, Ruth A. (2002). Towards Clarification of The Meaning of Spirituality. *Journal of Advanced Nursing*, 39, 5, 500–509.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2014). Daily Job Crafting and The Self-Efficacy–Performance Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 5, 490-507.

Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerscreiter, R., Hertel., G., Wieseke, J. (2008). Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification On Job Satisfaction and Extra-role Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 388–399.

- Vuori, T., San, E., Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at Work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 7, 2, 231-248.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Widyarini, Nilam. (2011). Perilaku Kewargaan Organisasional dan Kinerja dalam Tugas, Dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka. *Disertasi*. Program Doktor, Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Wirati, Lucyana. (2015). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada keinginan Berpindah dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi. Studi pada Karyawan PT. Bank X Cabang Surakarta, Jawa Tengah. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013). Relationships Between Positive and Negative Affect and The Five Factors of Personality in A Brazilian Sample. *Paidéia*, 23, 56, 285-292.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan penelitian tesis, maka saya:

Nama : **Syayyidah Maftuhatul Jannah**

Status : **Mahasiswa Program Magister Sains Ilmu Manajemen,
Universitas Gadjah Mada**

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi salah satu responden dengan mengisi kuesioner ini.

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Ketepatan pengukuran variabel dalam penelitian ini akan sangat tergantung pada kebenaran dan kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi semua pernyataan kuesioner ini. Semua informasi yang terkumpul hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2015

Hormat saya,

Syayyidah M. Jannah



9.	Sepertinya saya mengerjakan sesuatu secara spontan tanpa mengetahui apa yang saya sedang kerjakan.					
10.	Saya tidak menyadari kebutuhan rekan kerja saya. (R)					
11.	Saya menikmati ketika bekerja.					
12.	Saya menantikan untuk bekerja kapanpun.					
13.	Saya yakin orang akan menikmati hasil pekerjaan saya.					
14.	Semangat saya tumbuh dengan bekerja.					
15.	Saya melihat adanya hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar pada lingkungan saya.					
16.	Pekerjaan yang saya kerjakan terkait dengan apa yang saya pikirkan penting dalam kehidupan.					
17.	Terkadang, saya memiliki kekuatan atau vitalitas saat bekerja yang sulit digambarkan dengan kata.					
18.	Saya memiliki momen saat bekerja di mana segalanya begitu menyenangkan.					
19.	Terkadang, saya merasakan bahagia saat bekerja.					
20.	Saat bekerja, saya memiliki waktu di mana saya tidak mengenal waktu dan tempat.					
21.	Saat ini, saya sangat menikmati pekerjaan saya.					
22.	Saya tidak memahami apa yang menjadikan pekerjaan saya begitu berarti. (R)					
23.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat.					
24.	Saya selalu siap membantu mereka yang membutuhkan bantuan.					
25.	Saya membantu orang lain yang telah lama absen.					
26.	Saya membantu rekan kerja yang memiliki permasalahan dalam pekerjaan.					
27.	Saya membantu memberikan arahan kepada pegawai baru meskipun bukan kewajiban saya.					
28.	Saya adalah salah satu pegawai yang paling teliti.					
29.	Saya meyakini bahwa untuk mendapatkan sesuatu harus bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada.					
30.	Kehadiran saya di tempat kerja adalah di atas normal.					
31.	Saya tidak mengambil waktu istirahat lebih dari yang telah ditentukan.					
32.	Saya mematuhi peraturan di tempat kerja bahkan ketika tidak seorang pun memperhatikan saya.					
33.	Saya selalu fokus terhadap suatu kesalahan daripada mengambil sisi positifnya.					



34.	Saya selalu menemukan kesalahan terhadap apa yang dijalankan oleh tempat kerja saya.					
35.	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan rekan kerja yang lain.					
36.	Saya menyadari tentang bagaimana perilaku saya akan mempengaruhi pekerjaan orang lain.					
37.	Saya mencoba menghindari membuat masalah bagi rekan kerja.					
38.	Saya menghindari rapat-rapat walaupun rapat tersebut tidak wajib tetapi dianggap penting.					
39.	Saya melihat diri dalam suatu kegiatan yang membantu meningkatkan citra tempat kerja saya, meskipun saya bukanlah bagian dari kegiatan tersebut.					
40.	Saya mengikuti perkembangan perubahan yang terjadi di tempat kerja saya.					
41.	Saat seseorang mengkritik tempat kerja saya, saya sepertinya merasa dihina.					
42.	Saya sangat tertarik pada apa yang orang pikirkan tentang tempat kerja saya.					
43.	Ketika berbicara tentang tempat kerja saya, saya biasanya mengatakan “kami” dibandingkan “mereka”.					
44.	Keberhasilan tempat kerja saya adalah keberhasilan saya.					
45.	Ketika seseorang menghargai tempat kerja saya, saya merasa tersanjung.					
46.	Jika media mengkritik tempat kerja saya, saya akan merasa malu.					
47.	Tempat kerja saya menghargai kontribusi saya hingga memperhatikan kesejahteraan saya.					
48.	Tempat kerja saya gagal dalam mengapresiasi setiap usaha lebih dari saya.					
49.	Tempat kerja saya akan mengabaikan setiap keluhan dari saya.					
50.	Tempat kerja saya sangat peduli dengan kesejahteraan saya.					
51.	Walaupun saya mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin, tempat kerja saya tidak menyadarinya.					
52.	Tempat kerja saya peduli terhadap kepuasan saya di tempat kerja.					
53.	Tempat kerja saya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya.					
54.	Tempat kerja saya merasa bangga atas prestasi saya di tempat kerja.					

LAMPIRAN 2

KETERANGAN HASIL PENYEBARAN KUISIONER

No.	Instansi	Waktu Penyebaran	Jumlah Sebar	Jumlah Tidak Kembali	Jumlah Kembali	Tidak Dapat Diolah				Dapat Diolah
						Masa Kerja < 2 tahun	Tidak Diisi Lengkap	Masa Kerja Tidak Diisi	Data Oulier	
1	Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan DIY	28 Okt-4 Nov 2015	20	0	20	2	0	1	0	17
2	Biro Umum, Hubungan Masyarakat, dan Protokol DIY	28 Okt-9 Nov 2015	20	0	20	1	0	0	0	19
3	Biro Hukum DIY	28 Okt-9 Nov 2015	20	0	20	2	1	5	1	11
4	Biro Organisasi DIY	28 Okt-9 Nov 2015	20	2	18	5	0	2	1	10
5	Biro Tata Pemerintahan DIY	28 Okt-4 Nov 2015	20	3	17	0	0	0	0	17
6	Biro Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam DIY	28 Okt-4 Nov 2015	10	0	10	1	0	0	0	9
7	Biro Kerjasama dan Penanaman Modal DIY	30 Okt-13 Nov 2015	20	7	13	0	0	0	0	13
8	Bappeda DIY	2-9 Nov 2015	20	0	20	4	0	2	0	14

Lanjutan Tabel Hasil Penyebaran Kuisisioner

No.	Instansi	Waktu Penyebaran	Jumlah Sebar	Jumlah Tidak Kembali	Jumlah Kembali	Tidak Dapat Diolah				Dapat Diolah
						Masa Kerja < 2 tahun	Tidak Diisi Lengkap	Masa Kerja Tidak Diisi	Data Oulier	
9	Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY	13-17 Nov 2015	5	0	5	0	0	0	0	5
10	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral	27 Nov-11 Des 2015	10	2	8	0	0	0	0	8
11	Badan Lingkungan Hidup	28 Nov-11 Des 2015	10	0	10	0	0	0	0	10
12	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat	29 Nov-11 Des 2015	20	3	17	3	0	0	0	14
13	Dinas Pariwisata	30 Nov-11 Des 2015	10	6	4	2	0	0	0	2
14	Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset DIY	31 Nov-11 Des 2015	20	8	12	0	0	1	0	11
Total			225	31	194	20	1	11	2	160

LAMPIRAN 3

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

		Usia	JenisKelamin	Pendidikan	MasaKerja
N	Valid	160	160	160	160
	Missing	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	8	5.0	5.0	5.0
	31-40 tahun	27	16.9	16.9	21.9
	41-50 tahun	58	36.2	36.2	58.1
	lebih dari 50 tahun	67	41.9	41.9	100.0
Total		160	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	95	59.4	59.4	59.4
	perempuan	65	40.6	40.6	100.0
Total		160	100.0	100.0	



Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	2.5	2.5	2.5
	SMA	37	23.1	23.1	25.6
	Sarjana	107	66.9	66.9	92.5
	Diploma	12	7.5	7.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-10 tahun	53	33.1	33.1	33.1
	11-20 tahun	33	20.6	20.6	53.8
	21-30 tahun	68	42.5	42.5	96.2
	lebih dari 30 tahun	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

1. Spiritualitas di Tempat Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	53.57	36.851	.225	.786
S4	54.42	35.730	.388	.771
S5	54.15	35.914	.307	.779
S6	54.54	36.728	.399	.771
S7	54.60	36.053	.445	.767
S8	54.75	36.604	.347	.774
S9	54.59	35.111	.493	.763
S11	52.47	37.496	.353	.774
S12	53.19	36.317	.289	.780
S13	52.63	36.763	.392	.771
S14	52.53	36.729	.450	.768
S15	52.70	36.174	.453	.767
S16	52.71	38.030	.276	.778
S17	52.77	37.119	.308	.777
S18	52.59	36.999	.412	.771
S19	52.52	37.232	.420	.771
S20	53.39	35.799	.323	.777
S21	52.58	36.748	.417	.770

2. Perilaku Kewargaan Organisasional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	51.14	26.610	.444	.787
P2	50.90	27.764	.413	.792
P3	51.81	25.550	.404	.791
P4	51.11	26.901	.488	.786
P5	51.27	27.041	.343	.794
P6	52.08	27.428	.255	.801
P7	51.11	25.894	.488	.783
P8	52.01	26.195	.359	.794
P9	51.65	26.003	.366	.794
P10	51.24	25.453	.512	.781
P13	51.21	25.640	.525	.781
P14	51.36	25.614	.474	.784
P15	51.01	26.937	.334	.795
P17	51.34	27.106	.344	.794
P18	51.05	26.689	.542	.783

3. Identifikasi Organisasional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O1	17.10	6.543	.366	.542
O2	16.28	7.637	.195	.604
O3	16.27	7.028	.285	.575
O4	16.43	5.744	.455	.497
O5	16.18	6.590	.402	.529
O6	16.52	6.629	.301	.571

4. Dukungan Organisasional Persepsian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10.24	4.534	.589	.811
D4	10.32	4.057	.725	.747
D6	10.29	4.194	.736	.743
D8	10.21	4.822	.569	.817

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Spiritualitas di Tempat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	18

2. Perilaku Kewargaan Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	15

3. Identifikasi Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	6

4. Dukungan Organisasional Persepsian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	160	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

LAMPIRAN 6

STATISTIK DESKRIPTIF

Statistics

		Usia	Gender	Pendidikan	Tenure
N	Valid	160	0	0	160
	Missing	0	160	160	0
Mean		46.81			17.68

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Usia	3.15	.877	160
JenisKelamin	.41	.493	160
Pendidikan	2.79	.605	160
MasaKerja	2.17	.940	160
R.STK	3.14	.354	160
R.PKO	3.67	.365	160
R.IO	3.29	.498	160
R.DOP	3.42	.680	160

Correlations

		Usia	JenisKelamin	Pendidikan	MasaKerja	R.STK	R.PKO	R.IO	R.DOP
Usia	Pearson Correlation	1	-.186*	-.143	.587**	.041	.058	-.101	.170*
	Sig. (2-tailed)		.019	.072	.000	.604	.464	.203	.032
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
JenisKelamin	Pearson Correlation	-.186*	1	.114	.028	-.139	.053	.081	-.102
	Sig. (2-tailed)	.019		.151	.729	.079	.504	.312	.200
	N	160	160	160	160	160	160	160	160

Pendidikan	Pearson Correlation	-.143	.114	1	-.027	-.209**	.081	.209**	-.074
	Sig. (2-tailed)	.072	.151		.736	.008	.309	.008	.354
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
MasaKerja	Pearson Correlation	.587**	.028	-.027	1	.002	.001	-.151	.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.729	.736		.977	.994	.057	.150
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
R.STK	Pearson Correlation	.041	-.139	-.209**	.002	1	.340**	.007	.429**
	Sig. (2-tailed)	.604	.079	.008	.977		.000	.927	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
R.PKO	Pearson Correlation	.058	.053	.081	.001	.340**	1	.387**	.301**
	Sig. (2-tailed)	.464	.504	.309	.994	.000		.000	.000
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
R.IO	Pearson Correlation	-.101	.081	.209**	-.151	.007	.387**	1	.230**
	Sig. (2-tailed)	.203	.312	.008	.057	.927	.000		.003
	N	160	160	160	160	160	160	160	160
R.DOP	Pearson Correlation	.170*	-.102	-.074	.114	.429**	.301**	.230**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.200	.354	.150	.000	.000	.003	
	N	160	160	160	160	160	160	160	160

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

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

LAMPIRAN 7

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

1. Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.643	.299		5.488	.000			
	R.STK	.294	.078	.287	3.761	.000	.804	1.243	
	R.IO	.269	.052	.369	5.214	.000	.936	1.069	
	R.DOP	.033	.042	.062	.784	.434	.748	1.337	
	lagSTKxIO	-.011	.015	-.058	-.694	.489	.667	1.500	
	lagSTKxDOP	.020	.010	.160	1.876	.063	.644	1.553	

a. Dependent Variable: R.PKO

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^d										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.340 ^a	.116	.110	.3430421	.116	20.811	1	159	.000	
2	.514 ^b	.264	.254	.3139957	.148	31.777	1	158	.000	
3	.519 ^c	.270	.256	.3137134	.006	1.285	1	157	.259	1.987

a. Predictors: (Constant), R.STK

b. Predictors: (Constant), R.STK, R.IO

c. Predictors: (Constant), R.STK, R.IO, R.DOP

d. Dependent Variable: R.PKO

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI

1. Persamaan Regresi 1 (Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MasaKerja, Pendidikan, JenisKelamin, Usia ^a		. Enter
2	R.STK ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: R.PKO

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.135 ^a	.018	-.007	.366	.018	.720	4	155	.580	
2	.398 ^b	.158	.131	.340	.140	25.622	1	154	.000	2.033

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, Pendidikan, JenisKelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, Pendidikan, JenisKelamin, Usia, R.STK

c. Dependent Variable: R.PKO

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.386	4	.096	.720	.580 ^a
	Residual	20.774	155	.134		
	Total	21.160	159			
2	Regression	3.349	5	.670	5.792	.000 ^b
	Residual	17.811	154	.116		
	Total	21.160	159			

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, Pendidikan, JenisKelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, Pendidikan, JenisKelamin, Usia, R.STK

c. Dependent Variable: R.PKO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.392	.188		18.040	.000		
	Usia	.053	.043	.127	1.239	.217	.604	1.656
	JenisKelamin	.051	.061	.069	.831	.407	.931	1.074
	Pendidikan	.054	.049	.089	1.104	.271	.969	1.032
	MasaKerja	-.028	.039	-.073	-.734	.464	.634	1.577
2	(Constant)	1.997	.326		6.121	.000		
	Usia	.055	.040	.132	1.390	.167	.604	1.656
	JenisKelamin	.085	.057	.115	1.484	.140	.918	1.089
	Pendidikan	.100	.046	.165	2.159	.032	.931	1.074
	MasaKerja	-.030	.036	-.077	-.825	.411	.634	1.577
	R.STK	.398	.079	.385	5.062	.000	.943	1.061

a. Dependent Variable: R.PKO

2. Persamaan Regresi 2 (Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Identifikasi Organisasional Sebagai Pemoderasi)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia ^a		. Enter
2	R.STK ^a		. Enter
3	R.IO ^a		. Enter
4	lagSTKxIO ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: R.PKO

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.134 ^a	.018	-.008	.3641949	
2	.393 ^b	.154	.127	.3390532	
3	.528 ^c	.279	.250	.3141625	
4	.530 ^d	.281	.247	.3147824	1.996

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK

c. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.IO

d. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.IO, lagSTKxIO

e. Dependent Variable: R.PKO

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.373	4	.093	.703	.591 ^a
	Residual	20.426	154	.133		
	Total	20.799	158			
2	Regression	3.211	5	.642	5.586	.000 ^b
	Residual	17.588	153	.115		
	Total	20.799	158			
3	Regression	5.797	6	.966	9.789	.000 ^c
	Residual	15.002	152	.099		
	Total	20.799	158			
4	Regression	5.837	7	.834	8.415	.000 ^d
	Residual	14.962	151	.099		
	Total	20.799	158			

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK

c. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.IO

d. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.IO, lagSTKxIO

e. Dependent Variable: R.PKO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.391	.187		18.123	.000		
	Usia	.050	.042	.120	1.170	.244	.603	1.659
	JenisKelamin	.056	.061	.076	.921	.358	.933	1.072
	Pendidikan	.051	.049	.085	1.048	.296	.968	1.033
	MasaKerja	-.022	.039	-.057	-.565	.573	.634	1.578
2	(Constant)	2.022	.326		6.207	.000		
	Usia	.052	.039	.127	1.328	.186	.603	1.659
	JenisKelamin	.088	.057	.120	1.551	.123	.920	1.086



	Pendidikan	.096	.046	.161	2.092	.038	.930	1.076
	MasaKerja	-.024	.036	-.063	-.677	.499	.633	1.579
	R.STK	.390	.079	.380	4.968	.000	.943	1.061
3	(Constant)	1.318	.332		3.973	.000		
	Usia	.047	.037	.113	1.273	.205	.602	1.661
	JenisKelamin	.067	.053	.091	1.260	.210	.915	1.093
	Pendidikan	.050	.044	.084	1.150	.252	.890	1.124
	MasaKerja	-.001	.034	-.003	-.039	.969	.622	1.608
	R.STK	.369	.073	.360	5.061	.000	.939	1.064
	R.IO	.267	.052	.366	5.119	.000	.930	1.076
4	(Constant)	1.241	.354		3.504	.001		
	Usia	.050	.037	.121	1.343	.181	.592	1.690
	JenisKelamin	.066	.053	.090	1.252	.212	.914	1.093
	Pendidikan	.050	.044	.083	1.133	.259	.889	1.124
	MasaKerja	-.003	.034	-.008	-.095	.924	.617	1.620
	R.STK	.365	.073	.356	4.971	.000	.932	1.073
	R.IO	.267	.052	.367	5.122	.000	.929	1.076
	lagSTKxIO	.008	.013	.044	.634	.527	.972	1.028

a. Dependent Variable: R.PKO

3. Persamaan Regresi 3 (Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia ^a		. Enter
2	R.STK ^a		. Enter
3	R.DOP ^a		. Enter
4	lagSTKxDOP ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: R.PKO

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.134 ^a	.018	-.008	.3641949	
2	.393 ^b	.154	.127	.3390532	
3	.423 ^c	.179	.147	.3351515	
4	.437 ^d	.191	.154	.3337649	2.001

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK

c. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.DOP

d. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.DOP, lagSTKxDOP

e. Dependent Variable: R.PKO

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.373	4	.093	.703	.591 ^a
	Residual	20.426	154	.133		
	Total	20.799	158			
2	Regression	3.211	5	.642	5.586	.000 ^b
	Residual	17.588	153	.115		
	Total	20.799	158			
3	Regression	3.725	6	.621	5.528	.000 ^c
	Residual	17.074	152	.112		
	Total	20.799	158			
4	Regression	3.978	7	.568	5.101	.000 ^d
	Residual	16.821	151	.111		
	Total	20.799	158			

a. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK

c. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.DOP

d. Predictors: (Constant), MasaKerja, JenisKelamin, Pendidikan, Usia, R.STK, R.DOP, lagSTKxDOP

e. Dependent Variable: R.PKO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.391	.187		18.123	.000		
	Usia	.050	.042	.120	1.170	.244	.603	1.659
	JenisKelamin	.056	.061	.076	.921	.358	.933	1.072
	Pendidikan	.051	.049	.085	1.048	.296	.968	1.033
	MasaKerja	-.022	.039	-.057	-.565	.573	.634	1.578
2	(Constant)	2.022	.326		6.207	.000		
	Usia	.052	.039	.127	1.328	.186	.603	1.659



	JenisKelamin	.088	.057	.120	1.551	.123	.920	1.086
	Pendidikan	.096	.046	.161	2.092	.038	.930	1.076
	MasaKerja	-.024	.036	-.063	-.677	.499	.633	1.579
	R.STK	.390	.079	.380	4.968	.000	.943	1.061
3	(Constant)	1.987	.323		6.160	.000		
	Usia	.043	.039	.105	1.099	.274	.595	1.680
	JenisKelamin	.091	.056	.124	1.614	.108	.920	1.087
	Pendidikan	.093	.046	.155	2.034	.044	.928	1.077
	MasaKerja	-.028	.036	-.072	-.775	.440	.632	1.582
	R.STK	.313	.086	.305	3.661	.000	.776	1.288
	R.DOP	.094	.044	.177	2.141	.034	.792	1.262
4	(Constant)	1.899	.326		5.818	.000		
	Usia	.048	.039	.118	1.235	.219	.590	1.694
	JenisKelamin	.099	.056	.134	1.750	.082	.913	1.096
	Pendidikan	.090	.045	.151	1.981	.049	.927	1.079
	MasaKerja	-.031	.036	-.080	-.865	.388	.630	1.587
	R.STK	.303	.085	.295	3.544	.001	.771	1.297
	R.DOP	.084	.045	.157	1.883	.062	.772	1.295
	lagSTKxDOP	.014	.009	.114	1.505	.134	.936	1.069

a. Dependent Variable: R.PKO