

Hubungan *organizational citizenship behavior* dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nur Fadhilah HM^{1*}, M. Fais Satrianegara², Abdul Malik Iskandar³

^{1,3} Universitas Megarezky, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: ¹fadhilahipo92@gmail.com, ²fais.satrianegara@uin-alauddin.ac.id, ³abdulmalikiskandar@unimerz.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

15 Agustus 2025

Disetujui :

10 September 2025

Dipublikasikan :

30 September 2025

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, terutama rumah sakit daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja karyawan di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto, dan juga untuk menemukan faktor-faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk desain observasional analitik, penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Dari total 353 perawat, *sample* penelitian terdiri dari 78 perawat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi logistik dan uji *Chi-Square*. Kecuali *civic virtue*, sebagian besar dimensi OCB altruisme, kesadaran, *sportsmanship*, dan sopan santun berkorelasi positif dengan kinerja pegawai. Kebutuhan sosial tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pegawai pada dimensi QWL. Sebaliknya, kebutuhan fisiologis, keamanan, aktualisasi diri, dan penghargaan memiliki korelasi yang signifikan. Penghargaan adalah faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, menurut hasil analisis multivariat. Menurut penelitian ini, meningkatkan *Quality of Work Life* dan perilaku karyawan organisasi sangat penting untuk kinerja pegawai rumah sakit daerah.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior; Quality of Work Life; Kinerja Pegawai; Rumah Sakit Daerah*

ABSTRACT

Particularly in regional hospitals, employee performance plays a significant role in raising the standard of hospital services. This study intends to investigate the association between *Quality of Work Life* (QWL) and *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) on employee performance at Lanto Dg. Pasewang Regional General Hospital in Jeneponto Regency and to find the most prevalent characteristics that influence employee performance. This study combines an analytical observational design with a cross-sectional methodology. The research sample consisted of 78 nurses picked from a total population of 353 nurses. Questionnaires were used to gather data, and logistic regression and *Chi-Square* tests were used for analysis. The results showed that most OCB characteristics, namely altruism, conscientiousness, sportsmanship, and civility, were significantly associated to employee performance, except for *civic virtue*. In the QWL dimension, physiological needs, safety, self-actualization, and esteem were significantly related to employee performance, whereas social needs did not show a significant relationship. Multivariate research results showed that esteem requirements were the most significant factor determining employee performance. In order to enhance regional hospital employees' performance, this study highlights the significance of enhancing work-life quality and *Organizational Citizenship Behavior*.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior; Quality of Work Life; Employee Performance; Regional Hospitals*



©2025 Nur Fadhilah HM, M. Fais Satrianegara, Abdul Malik Iskandar. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai, terutama di sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, sangat penting untuk efisiensi dan efektivitas operasi suatu organisasi (Che et al., 2021). Rumah sakit di Indonesia harus menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk mengatasi peningkatan permintaan layanan kesehatan dan tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Studi yang melibatkan 165 guru tetap dari beberapa SMA di Kota Madiun menemukan bahwa ada korelasi langsung antara *Quality of Work Life* dan pelayanan yang baik (Hermanto et al., 2024).

Semua organisasi, terutama rumah sakit, percaya bahwa mereka harus berusaha sebaik mungkin untuk kinerja individu untuk mencapai keunggulan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja individu berdampak pada kinerja tim kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang dibutuhkan organisasi saat ini termasuk perilaku dalam peran (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan perilaku di luar peran. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku di luar peran. Selain perilaku, ada faktor lain yang merupakan bagian dari upaya strategis organisasi atau perusahaan, seperti *Quality of Work Life*. *Quality of Work Life* adalah gagasan manajemen tentang meningkatkan kualitas sumber daya manusia. *Quality of Work Life* yang baik meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap di perusahaan (Artiningsih et al., 2024).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*/OCB, yaitu perilaku sukarela pegawai yang membantu rekan kerja dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja (Diana et al., 2022). Organisasi menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu bebas yang sangat efektif dalam organisasi, apakah itu diakui secara formal atau tidak langsung (Sunaryadi et al., 2024). OCB memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan produktivitas dan kepuasan pekerja. Seorang pakar bernama Organ menemukan lima aspek utama OCB: kesadaran, atletik, sopan santun, altruisme, dan moral masyarakat. Namun, banyak hal yang sering menghalangi pelaksanaan OCB termasuk lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti budaya organisasi yang tidak inklusif dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi pegawai (Dewi et al., 2022). Selain OCB, *Quality of Work Life* (QWL), menurut Maslow, terdiri dari berbagai elemen yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja, adalah salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hierarki ini, manusia memiliki lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan kesejahteraan (Robbins & Judge., 2017). UPT Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang, yang masih memiliki status *type C*, adalah salah satu fasilitas kesehatan di Kabupaten Jeneponto yang memenuhi standar pelayanan dasar dan rujukan. Rumah sakit ini diharapkan dapat memberikan layanan berkualitas. Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang di Jeneponto memiliki empat (empat) dokter dasar dan empat (empat) dokter penunjang (Profil RSUD Lanto Dg Pasewang., 2024).

Menurut data sekunder yang dikumpulkan oleh RSUD Lanto Dg. Pasewang, jumlah karyawan telah menurun selama tiga tahun terakhir, yaitu dari 2022 hingga 2024, dengan 1055 karyawan, 993 karyawan, dan 961 karyawan pada November 2024. Ini menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun. Beberapa studi menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung membuat kinerja yang lebih baik; oleh karena itu, observasi awal yang dilakukan dengan melihat perilaku QWL yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, yaitu wawancara dengan beberapa pegawai, penulis menyimpulkan bahwa beberapa pegawai sebagai garda terdepan Pegawai menyadari betapa pentingnya berpartisipasi secara sukarela untuk membantu rekan kerja mereka, tetapi mereka merasa bahwa lingkungan kerja saat ini kurang mendukung.

Menurut penelitian, karyawan yang merasa puas dengan tempat kerja mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian Warrior menemukan bahwa QWL meningkatkan kepuasan kerja dan OCB, yang meningkatkan kinerja karyawan (Suyantiningsih et al., 2018). Pahlawan (2023) menyimpulkan bahwa OCB lebih baik daripada QWL, dan QWL meningkatkan kinerja karyawan.. Selanjutnya, Lailly & Jayanagara (2024) menunjukkan bahwa QWL, melalui OCB dan secara tidak langsung, berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sektor pelayanan kesehatan publik, khususnya rumah sakit daerah tipe C dengan keterbatasan sumber daya, tekanan, dan kekurangan sumber daya, dipengaruhi oleh *Quality of Work Life* (QWL) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Studi ini telah berkonsentrasi pada sektor swasta, pendidikan, atau industri dengan kondisi kerja yang relatif stabil. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti peran OCB sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara QWL dan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih kontekstual dan teoritis tentang manajemen SDM di rumah sakit daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Ini juga meneliti pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap sikap warga negara (OCB), pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai, dan peran OCB sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara *Quality of Work Life* (QWL).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengarah pada pendekatan yang dipakai untuk mengumpulkan dan menganalisis data (Bacon-Shone, 2022). Karena desain penelitian *cross-sectional*, data dapat dikumpulkan pada titik waktu tertentu, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti (Kandel, 2020). Penelitian observasional analitik ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara kinerja pegawai, dimensi sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan dimensi *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian ini dirancang secara *cross-sectional*. RSUD Lanto Dg. Pasewang berada di Jl. Lingkar, Empoang Selatan, Kecamatan Binamu, Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan, tempat penelitian ini dilakukan. Studi ini dilakukan selama satu bulan, dimulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan. Ini berlangsung dari Desember 2024 hingga Januari 2025. Penelitian ini melibatkan 353 paramedis perawat di RSUD Lanto Dg. Pasewang, Kabupaten Jeneponto. Dalam penelitian ini, *sample* dari 78 responden dianggap sebagai bagian dari populasi.

Data dikumpulkan dengan metode survei kuesioner. Kuesioner yang dipakai terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur setiap variabel penelitian. Responden mengisi kuesioner secara anonim untuk menjaga privasi dan objektivitas data (Zyphur et al., 2020). Untuk mengetahui hubungan antara sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) dengan kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan uji statistik *Chi-Square*. Analisis bivariat memeriksa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan analisis univariat menunjukkan distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, analisis multivariat dengan regresi logistik digunakan untuk mengevaluasi bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel independen yang memiliki subdimensi. Variabel-variabel ini termasuk altruisme, kesadaran, moralitas masyarakat, olahragawan, sopan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Karakteristik Responden	Kinerja				Jumlah	
	Rendah		Tinggi			
	n	%	n	%	n	%
Umur						
< 25 tahun	0	0	1	1,3	1	1,3
25-35 tahun	4	5,1	41	52,6	45	57,7
36-45 tahun	3	3,8	21	26,9	24	30,8
> 45 tahun	0	0	8	10,3	8	10,3
Total	7	9,0	71	91,0	78	100,0
Jenis Kelamin						
Laki-laki	1	1,3	13	16,7	14	17,9
Perempuan	6	7,7	58	74,4	64	82,1
Total	7	9,0	71	91,0	78	100,0
Lama Bekerja						
1-3 tahun	1	1,3	2	2,6	3	3,8
4-6 tahun	1	1,3	10	12,8	11	14,1
7-10 tahun	2	2,6	15	19,2	17	21,8
> 10 tahun	3	3,8	44	56,4	47	60,3
Total	7	9,0	71	91,0	78	100,0
Status Kepegawaian						
Pegawai Tetap/ASN	2	2,6	21	26,9	23	29,5
Pegawai Kontrak/ Magang/Honorier	5	6,4	50	64,1	55	70,5
Total	7	9,0	71	91,0	78	100,0
Pendapatan dalam 1 bulan						
< 1.500.000						
1.500.000-3.000.000	3	3,8	17	21,8	20	25,6
3.000.000-5.000.000	2	2,6	36	46,2	38	48,7
>5.000.000	2	2,6	10	12,8	12	15,4
	0	0	8	10,3	8	10,3

Karakteristik Responden	Kinerja				Jumlah	
	Rendah		Tinggi		n	%
	n	%	n	%		
Total	7	9,0	71	91,0	78	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, karakteristik responden berdasarkan umur, ditemukan bahwa dari 78 responden terdapat 1 (1,3%) responden yang berumur di bawah 25 tahun dengan 1 responden yang kinerja tinggi dan tidak ada yang berkinerja rendah. Umur 25-35 tahun sebanyak 45 (57,5%) responden dan terdapat 4 (5,1%) yang berkinerja rendah dan 41 (52,6%) yang berkinerja tinggi. Umur responden 36-45 tahun sebanyak 24 (30,8%) responden terdapat 3(3,8%) responden kinerja rendah dan 21 (26,9) kinerja tinggi. Umur >45 tahun sebanyak 8 (10,3%) responden dan semuanya berkinerja tinggi. Berdasarkan jenis kelamin, dari 78 terdapat 14 (17,9%) responden jenis kelamin laki-laki 1 (1,3%) berkinerja rendah dan 13 (16,7%) berkinerja tinggi. Sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 64 (82,1%) terdapat 6(7,7%) responden dan 58(74,4%) yang berkinerja tinggi. Berdasarkan lama kerja, dari 78 responden terdapat 3(3,8%) responden yang bekerja 1-3 tahun dan yang berkinerja rendah sebanyak 1(1,3%) responden serta yang kinerja tinggi sebanyak 2(2,6%), lama bekerja 4-6 tahun terdapat 11(14,1%) responden dengan 1(1,3%) kinerja rendah dan 10(12,8%) kinerja tinggi, lama bekerja 7-10 tahun terdapat 17(21,8%) responden dengan kinerja rendah sebanyak 2(2,8%) dan 15(19,2%) kinerja tinggi, lama bekerja > 10 tahun terdapat 47(60,3%) responden dengan kinerja rendah sebanyak 3(3,8%) dan kinerja tinggi sebanyak 44(56,4%).

Berdasarkan status kepegawaian, dari 78 responden terdapat 23(29,5%) pegawai tetap/ASN dengan 2(2,6%) responden dengan kinerja rendah dan 21(26,9%) dengan kinerja tinggi, status kepegawaian sebagai pegawai kontrak/honorer/magang terdapat 55(70,5%) dengan 5(6,4%) kinerja rendah dan 50(64,1%) kinerja tinggi. Berdasarkan pendapatan, dari 78 responden terdapat 20(25,6%) pendapat <Rp.1.500.000 dengan kinerja rendah sebanyak 3(3,8%) responden dan kinerja tinggi, pegawai pendapatan Rp.1.500.000-3.000.000 sebanyak 38(48,7%) responden dengan kinerja rendah sebanyak 2(2,6%) responden dan kinerja tinggi 36(46,2%) responden, pegawai pendapatan Rp.3.000.000-5.000.000 sebanyak 12(15,4%) responden dengan kinerja rendah 2(2,6%) dan kinerja tinggi sebanyak 10(12,8%) responden, pegawai pendapatan >Rp.5.000.000 sebanyak 8(10,3%) dan seluruhnya kinerja tinggi.

Tabel 2. Hubungan Altruism (Altruism) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Altruism (Altruism)	Kinerja Pegawai				Jumlah		P Value	α
	Rendah		Tinggi		n	%		
	N	%	n	%				
Rendah	3	3,8	2	2,6	5	6,4	0,004	0,05
Tinggi	4	5,1	69	88,5	73	93,6		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Dari 5 (6,4%) responden yang menyatakan Altruisme (Altruism) rendah, 3 (3,8%) menyatakan bahwa mereka berkinerja rendah dan 2 (2,6%) menyatakan bahwa mereka berkinerja tinggi. Dari 73 (93,6%) responden yang menyatakan Altruisme (Altruism) tinggi, 4 (5,1%) menyatakan bahwa mereka berkinerja rendah dan 69 (88,5%) menyatakan bahwa mereka berkinerja tinggi. Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,004$, yang sama dengan 0,05. Artinya, altruisme memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 3. Hubungan Conscientousness (Kepatuhan) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Conscientousness (Kepatuhan)	Kinerja Pegawai				Jumlah		P Value	α
	Rendah		Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Rendah	3	3,8	3	3,8	6	7,7	0,008	0,05

<i>Conscientousness</i> (Kepatuhan)	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	4	5,1	68	87,2	72	92,3		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Dari 6 (7,7%) responden yang menyatakan *Conscientousness* (Kepatuhan) rendah, 3 (3,8%) menyatakan kinerja rendah dan 3 (3,8%) menyatakan kinerja tinggi, sedangkan dari 72 (92,3%) responden yang menyatakan *Conscientousness* (Kepatuhan) tinggi, 4 (5,1%) menyatakan kinerja rendah dan 68 (87,2%) menyatakan kinerja tinggi. Hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,008$ kurang dari 0,05. Dengan kata lain, kesadaran (kepatuhan) memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 4. Hubungan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

<i>Civic virtue</i> (Tanggung Jawab)	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	1	1,3	3	3,8	4	5,1		
Tinggi	6	7,7	68	87,2	74	94,9	0,319	0,05
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 diperoleh bahwa dari 4 (5,1%) responden yang menyatakan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) rendah terdapat 1 (1,3%) responden yang berkinerja rendah dan terdapat 3 (3,8%) responden yang berkinerja tinggi. Sedangkan dari 74 (94,9%) responden yang menyatakan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) tinggi terdapat 6 (7,7%) responden yang berkinerja rendah dan 68 (87,2%) yang berkinerja tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,319 > 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang tidak bermakna atau tidak signifikan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 5. Hubungan *Sportmanship* (Sportivitas) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

<i>Sportmanship</i> (Sportivitas)	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	2	2,6	1	1,3	3	3,8		
Tinggi	5	6,4	70	89,7	75	96,2	0,020	0,05
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh bahwa dari 3 (3,8%) responden yang menyatakan *Sportmanship* (Sportivitas) rendah terdapat 1 (1,3%) responden yang berkinerja rendah dan terdapat 2 (2,6%) responden yang berkinerja tinggi. Sedangkan dari 75 (96,2%) responden yang menyatakan *Altruism* (Altruism) tinggi terdapat 5 (6,4%) responden yang berkinerja rendah dan 70 (89,7%) yang berkinerja tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,020 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna atau signifikan *Sportmanship* (Inisiatif) terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 6. Hubungan *Courtesy* (Kesadaran) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

<i>Courtesy</i> (Kesadaran)	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi		<i>n</i>	%		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%				
Rendah	3	3,8	1	1,3	4	5,1	0,002	0,05
Tinggi	4	5,1	70	89,7	74	94,9		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 6 diperoleh bahwa dari 4 (5,1%) responden yang menyatakan *Courtesy* (Kesadaran) rendah terdapat 3 (3,8%) responden yang berkinerja rendah dan terdapat 1 (1,3%) responden yang berkinerja tinggi. Sedangkan dari 74 (94,9%) responden yang menyatakan *Courtesy* (Kesadaran) tinggi terdapat 4 (5,1%) responden yang berkinerja rendah dan 70 (89,7%) yang berkinerja tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,002 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna atau signifikan *Courtesy* (Kesadaran) terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 7. Hubungan Fisiologis terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Fisiologis	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi		<i>n</i>	%		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%				
Rendah	2	2,6	2	2,6	4	5,1	0,038	0,05
Tinggi	5	6,4	69	88,5	74	94,9		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Dari 4 (5,1%) yang mengatakan kebutuhan fisiologis rendah, ada 2 (2,6%) yang berkinerja rendah dan 2 (2,6%) yang berkinerja tinggi, sedangkan dari 74 (94,9%) yang mengatakan upah tinggi, ada 5 (6,4%) yang berkinerja rendah dan 69 (88,5%) yang berkinerja tinggi. Hasil analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,038 < 0,05$. Di RSUD Lanto Dg. Pasewang, ada korelasi yang signifikan antara kebutuhan fisiologis dan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hubungan Kebutuhan Keamanan terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Kebutuhan Keamanan	Kinerja Pegawai				Jumlah		<i>P Value</i>	α
	Rendah		Tinggi		<i>N</i>	%		
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%				
Rendah	2	2,6	1	1,3	3	3,8	0,020	0,05
Tinggi	5	6,4	70	89,7	75	96,2		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 8 diperoleh bahwa dari 3 (3,8%) responden yang menyatakan kebutuhan keamanan rendah terdapat 2 (2,6%) responden yang berkinerja rendah dan terdapat 1 (2,3%) responden yang berkinerja tinggi. Sedangkan dari 75 (96,2%) responden yang menyatakan kebutuhan keamanan tinggi terdapat 5 (6,4%) responden kinerja rendah dan 70 (89,7%) responden memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,020 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 9. Hubungan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Aktualisasi Diri	Kinerja Pegawai				Jumlah		P Value	α
	Rendah		Tinggi		n	%		
	n	%	n	%				
Rendah	3	3,8	1	1,3	4	5,1	0,002	0,05
Tinggi	4	5,1	70	89,7	74	94,9		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 9 diperoleh bahwa dari 4 (5,1%) responden yang menyatakan aktualisasi diri rendah terdapat 3 (3,8%) responden yang berkinerja rendah dan terdapat 1 (1,3%) responden yang berkinerja tinggi. Sedangkan dari 74 (94,9%) responden yang menyatakan aktualisasi diri tinggi terdapat 4 (5,1%) responden kinerja rendah dan 70 (89,7%) responden memiliki kinerja tinggi. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,002<0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Tabel 10. Hubungan Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Kebutuhan Sosial	Kinerja Pegawai				Jumlah		P Value	α
	Rendah		Tinggi		N	%		
	n	%	n	%				
Rendah	2	2,6	3	3,8	5	6,4	0,061	0,05
Tinggi	5	6,4	68	87,2	73	93,6		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Dari 5 (6,4%) responden yang menunjukkan kebutuhan sosial rendah, 2 (2,6%) menunjukkan kinerja rendah dan 3 (3,8%) menunjukkan kinerja tinggi, sedangkan dari 73 (93,6%) responden yang menunjukkan kebutuhan sosial tinggi, 5 (6,4%) menunjukkan kinerja rendah dan 68 (87,2%) menunjukkan kinerja tinggi. Hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,061$ lebih besar dari 0,05. Di RSUD Lanto Dg. Pasewang, tidak ada korelasi yang signifikan antara kinerja pegawai dan kebutuhan sosial.

Tabel 11. Hubungan Penghargaan terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Penghargaan	Kinerja Pegawai				Jumlah		P Value	α
	Rendah		Tinggi		N	%		
	n	%	n	%				
Rendah	2	2,6	1	1,3	3	3,8	0,020	0,05
Tinggi	5	6,4	70	89,7	75	96,2		
Jumlah	7	9,0	71	91,0	78	100,0		

Sumber: Data Primer, 2025

Dari 75 (96,2%) responden yang menyatakan penghargaan tinggi, 5 (6,4%) menyatakan kinerja rendah dan 70 (89,7%) menyatakan kinerja tinggi, menurut tabel 11. Dari 3 (3,8%) responden yang menyatakan penghargaan rendah, 2 (2,6%) menyatakan kinerja rendah dan 1 (1,3%) menyatakan kinerja tinggi. Hasil uji statistik *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai $p=0,020$ sama dengan 0,05. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang memiliki hubungan yang signifikan dengan penghargaan.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Altruism	.557	.687	.657	1	.418	1.745
Conscientousness (Kepatuhan)	-.107	.669	.026	1	.872	.898

	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
<i>Civic virtue</i> (Tanggung Jawab)	.095	.764	.016	1	.901	1.100
<i>Sportmanship</i> (Sportivitas)	-.488	.841	.337	1	.562	.614
<i>Courtesy</i> (Kesadaran)	.394	.445	.782	1	.377	1.482
Kebutuhan Fisiologis	.079	.680	.013	1	.908	1.082
Kebutuhan Keamanan	.922	1.645	.314	1	.575	2.514
Kebutuhan Aktualisasi Diri	-.550	1.025	.288	1	.591	.577
Kebutuhan Sosial	.131	.377	.121	1	.728	1.140
Kebutuhan Penghargaan	1.513	.740	4.180	1	.041	4.540

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi logistik, tabel 12 menunjukkan bahwa kebutuhan penghargaan dengan nilai OR (Exp B) 4,540 adalah dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. Ini menunjukkan bahwa setelah mengontrol dimensi altruisme, kesadaran (kepatuhan), moralitas masyarakat (tanggung jawab), *sportmanship* (sportivitas), budi pekerti (kesadaran), kejujuran (kesadaran), dan kebutuhan penghargaan.

Hubungan Altruisme (*Altruism*) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nilai $p=0,004$ kurang dari 0,05, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Di RSUD Lanto Dg. Pasewang, ada hubungan yang signifikan antara altruisme dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi altruisme pegawai, semakin baik kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki altruisme tinggi, yaitu 73,6 % (93,6 %), dan memiliki kinerja yang baik secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Rokim et al., 2022) bahwa Altruisme (*Altruism*) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, salah satu komponen OCB yang paling penting dalam organisasi yang memberikan layanan publik seperti rumah sakit adalah sifat altruisme atau kepedulian pegawai atau tenaga kesehatan terhadap sesama pegawai. Pelayanan yang lebih baik dan kinerja pegawai yang lebih baik dihasilkan dari rasa kepedulian tinggi yang bersumber dari empati. Pegawai rumah sakit dinilai berdasarkan konsep keilmuan mereka dan bagaimana mereka melayani pasien.

Hubungan *Conscientousness* (Kepatuhan) terhadap Kinerja

Nilai $p=0,008$ sama dengan 0,05, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesadaran (kepatuhan) dan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Dengan kata lain, semakin tinggi kesadaran (kepatuhan) pegawai, semakin baik kinerja mereka. Selain itu, distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas peserta menunjukkan tingkat kesadaran (kepatuhan) yang tinggi, yaitu 72 (92,3%), dan juga menunjukkan kinerja yang baik secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung penelitian Elfandari & Ahri. (2024) bahwa *Conscientousness* (kepatuhan) pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Putri & Utami (2017) yang menemukan bahwa *Conscientousness* (kepatuhan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang inap Rumah Sakit Baptis Batu. Hasil ini sejalan dengan pendapat Organ dalam Putri & Utami (2017) bahwa *Conscientousness* (kepatuhan) adalah suatu kesadaran yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya yang akan melebihi dari peran yang diamanahkan. Perilaku ini dapat diperlihatkan oleh pegawai dengan tingkat kerajinan yang dimiliki. Dengan adanya tingkat kesadaran yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya tentu akan meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang.

Hubungan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nilai $p=0,319$ lebih besar dari 0,05, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan atau tidak bermakna antara *Civic virtue* (Tanggung Jawab) dan kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Dengan kata lain, meskipun *Civic virtue* (Tanggung Jawab) ditingkatkan, ada kecenderungan bahwa hubungan ini tidak akan ada. Studi Elfandari dan Ahri (2024) menemukan bahwa *civic virtue* (tanggung jawab masyarakat) tidak memiliki korelasi signifikan dengan kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Dari hasil distribusi frekuensi diperoleh

74(94,9%) *Civic virtue* (Tanggung Jawab) tinggi dan pada umumnya memiliki kinerja tinggi. Hal ini berbanding terbalik dengan responden yang *Civic virtue* (Tanggung Jawab) rendah sebanyak 4 (5,1%) responden tapi pada umumnya juga memiliki kinerja tinggi, sehingga menyebabkan tidak adanya hubungan signifikan *Civic virtue* (Tanggung Jawab) terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto.

Hubungan *Sportmanship* (Sportivitas) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nilai $p=0,020$ sama dengan $0,05$, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi signifikan antara kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang dan tingkat *sportmanship* mereka. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat *sportmanship* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfandari & Ahri. (2024) bahwa *sportmanship* (sportivitas) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Putri & Utami (2017) yang menemukan bahwa *sportmanship* (sportivitas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang inap Rumah Sakit Baptis Batu. *Sportmanship* (sportivitas) menurut Organ dalam Putri & Utami (2017) adalah *Sportmanship* yaitu perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja yang dapat menahan diri dan toleran terhadap kondisi atau kondisi perusahaan yang tidak ideal tanpa menunjukkan keberatan; dengan kata lain, pekerja melakukan pantangan untuk menyelesaikan masalah yang merusak meskipun mereka merasa jengkel. Karena mereka memungkinkan orang untuk bekerja sama dengan baik, mereka membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Hubungan *Courtesy* (Kesadaran) terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nilai $p=0,002$ kurang dari $0,05$, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan atau signifikan antara kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang dan rasa hormat mereka. Dengan kata lain, kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar meningkat jika ada rasa hormat yang tinggi. Dari 78 orang yang menjawab, 70 (89,7%) menunjukkan *Courtesy* (kesadaran) yang tinggi dan pada umumnya kinerja yang baik, sedangkan 4 (5,1%) menunjukkan *Courtesy* (kesadaran) yang rendah dan pada umumnya kinerja yang buruk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elfandari & Ahri. (2024) bahwa kinerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar. Adanya hubungan yang signifikan *Courtesy* dengan kinerja pegawai di RSUD Labuang Baji Makassar karena pegawai maupun menerapkan indikator-indikator menyapa dan sopan terhadap rekan kerja, mendengarkan dengan baik ketika rekan kerja berbicara, memberikan perhatian penuh kepada rekan kerja yang membutuhkan, menggunakan bahasa yang sopan, dan menjawab setiap pertanyaan dengan sabar. Menurut Organ dalam Putri & Utami (2017) bahwa Mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja untuk mencegah konflik dikenal sebagai *Courtesy*. Orang yang melakukan ini dikenal sebagai orang yang memperhatikan dan menghargai orang lain.

Hubungan Dimensi Kebutuhan Fisiologis terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,038<0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna kebutuhan fisiologis terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Artinya, dimensi kebutuhan fisiologis yang tinggi menurut responden memiliki kecenderungan kinerja juga tinggi di RSUD Lanto Dg. Pasewang Makassar. Hasil ini dapat dilihat distribusi frekuensi bahwa dimensi kebutuhan fisiologis menurut responden kategori tinggi ada 74(94,9%) dan rata-rata memiliki kinerja tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri Mayanta Tarigan & Adrian K Tarigan (2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tuan Rondahaim Pamatang Raya. Menurut teori motivasi dari Maslow bahwa pemenuhan kebutuhan dasar/fisiologis sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja sehingga kebutuhan dasar/fisiologis yang terpenuhi dari gaji yang diterima maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karena jika karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Dimensi Kebutuhan Keamanan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,020 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna kebutuhan keamanan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Kebutuhan keamanan yang tinggi menurut responden memiliki kecenderungan juga memiliki kinerja yang tinggi pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. Hal ini dapat dilihat dari distribusi frekuensi bahwa terhadap 75 (96,2%) responden kebutuhan keamanan tinggi dan memiliki kinerja pada umumnya tinggi. Penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan (2017) bahwa keselamatan kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Budi Kemuliaan Batam. Hasil ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge. (2017) menyebutkan bahwa QWL terdiri atas aspek lingkungan kerja yang nyaman yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang nyaman terdiri atas ruangan yang bersih, kondisi kerja yang aman, dan ketersediaan fasilitas yang memadai seperti adanya fasilitas BPJS. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan penting untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi mengurangi stres yang mungkin muncul dari tekanan pekerjaan, sehingga membantu karyawan tetap produktif tanpa wajib mengorbankan kesejahteraan mereka.

Hubungan Dimensi Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,002 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang bermakna dimensi pengembangan diri terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Dimensi pengembangan diri yang tinggi memiliki kecenderungan kinerja pegawai juga tinggi di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. Dari distribusi frekuensi ditemukan bahwa pengembangan diri kategori ada 74(94,9%) dan pada umumnya memiliki kinerja tinggi. Hasil penelitian sejalan teori Herzberg, karyawan yang diberikan peluang untuk mengembangkan diri cenderung punya kepuasan kerja yang lebih tinggi dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Organisasi yang memberikan pelatihan, pendidikan tambahan, atau peluang untuk naik jabatan akan membantu pegawai merasa dihargai dan diakui kemampuannya, sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja. Pengembangan karier ini meningkatkan loyalitas, karena pegawai merasa bahwa organisasi mendukung pencapaian tujuan jangka panjang (Asmawati et al., 2024).

Hubungan Dimensi Kebutuhan Sosial terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p=0,061 > 0,05$. Artinya tidak terdapat hubungan yang bermakna kebutuhan sosial terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang. Dari 78 responden terdapat 73(93,6%) kebutuhan sosial dengan kriteria tinggi pada umumnya memiliki kinerja tinggi sedangkan kebutuhan sosial rendah ada 5(6,4%) dengan kinerja tinggi sebanyak 3(3,8%) dan kinerja rendah 2(2,6%). Menurut teori pertukaran sosial Blau dalam Artana & Ni Wayan Mujiati (2022) interaksi yang positif dan dukungan di lingkungan kerja memperkuat ikatan antar individu, yang mempengaruhi kinerja tim dan produktivitas. Keterlibatan dalam komunitas kerja yang sehat memungkinkan pegawai merasa diterima dan dihargai, yang menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung. hak-hak pegawai adalah aspek penting QWL yang memastikan pegawai punya kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Menurut teori partisipasi Likert, pegawai yang diberikan hak untuk menyampaikan ide dan pendapat akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan punya komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Ini memperkuat kepercayaan antara pegawai dan manajemen, menciptakan lingkungan yang transparan dan terbuka.

Hubungan Kebutuhan Penghargaan terhadap Kinerja di RSUD Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto

Nilai $p=0,020$ sama dengan $0,05$, menurut hasil uji statistik *Chi-Square*. Artinya terdapat hubungan yang bermakna kebutuhan penghargaan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. Kebutuhan penghargaan menurut responden memiliki kecenderungan kinerja

pegawai juga tinggi di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto. Dari hasil tabulasi silang dari 78 responden terdapat 75 (96,2%) dengan kebutuhan penghargaan tinggi dan pada umumnya memiliki kinerja tinggi. Demikian juga dengan kebutuhan penghargaan rendah pada umumnya memiliki kinerja rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Simanjuntak & Octaviana Caisara (2019) bahwa pemberian reward berhubungan secara signifikan terhadap kinerja petugas rekam medis di RSUP H. Adam Malik Medan tahun 2017. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan atau reward terhadap pegawai berdasarkan kinerja juga akan berdampak positif terhadap perilaku pegawai dan memberikan kepuasan sendiri pada pegawai. Besar dan kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama tingkat pencapaian karyawan. Karena ada jenis reward finansial dan nonfinansial, tidak hanya reward finansial tetapi juga reward nonfinansial harus dipertimbangkan dalam pencapaian yang sudah dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan penelitian bahwa Altruism berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,004 < 0,05$, *Conscientiousness* (Kepatuhan) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,008 < 0,05$, *Civic virtue* (Tanggung Jawab) berhubungan secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,319 > 0,05$, *sportmanship* (Sportivitas) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,020 < 0,05$, *courtesy* (Kesadaran) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,002 < 0,05$, kebutuhan fisiologis berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,038 < 0,05$, kebutuhan keamanan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,020 < 0,05$, pengembangan diri berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,002 < 0,05$, kebutuhan sosial berhubungan secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,061 < 0,05$, kebutuhan penghargaan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan P value $0,02 < 0,05$, kebutuhan penghargaan dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Lanto Dg. Pasewang Jeneponto dengan nilai OR (Exp.B) = 4,540. Untuk menyelesaikan penelitian, ada beberapa hambatan atau kendala yang muncul selama prosesnya. Di antaranya adalah kurangnya referensi atau jurnal penelitian yang berkaitan dengan dimensi QWL, kurangnya pemahaman responden tentang kuesioner, dan ketidakjujuran dalam pengisian kuesioner, yang berpotensi membuat hasil penelitian tidak akurat. Selain itu, ada keterbatasan pada waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, B., Emmanuel, O., & Ngozi, P. (2024). Organisational Justice, Ethical Leadership And Nurse Quality Of Work-Life (QWL) In Public Healthcare Facility In Lagos State. In *Gusau Journal Of Business Administration (Gujoba)* / (Vol. 3).
- Artana, P. Y., & Ni Wayan Mujiati. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i04.p05>
- Asmawati, S., Yuliaty, F., & Sofia, E. (2024). *Quality of Work Life, Organizational Culture, And Work Motivation Creating Organizational Citizenship Behavior* (Study At North Penajem Paser District Health Office). *Jurnal Scientia*, 12.
- Bacon-Shone, John. (2022). *Introduction to quantitative research methods*. Graduate School, The University of Hong Kong.
- Che, X., Guo, Z., & Chen, Q. (2021). The Relationship Between K-Workers' Leader–Member Exchange, *Organizational Citizenship Behavior* and Task Performance Evidence From Chinese Hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625584>
- Dewi, D. Y., Yudi Nur Supriadi, & Acim Heri Iswanto. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Quality of Work-Life on *Organizational Citizenship Behavior* with Organizational Commitment Mediation. *Journal of Social Science*, 3(2), 308–323. <https://doi.org/10.46799/jss.v3i2.315>

- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for *Quality of Work Life*: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Elfandari, E., & Ahri., M. (2024). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. *Journal of Afiyah Health Research (JAHR)*, 5(1).
- Hendri Mayanta Tarigan, & Adrian K Tarigan. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Tuan Rondahaim Pamatang Raya. *JIMEA*, 4(1).
- Heriyadi, H., Tjahjono, H. K., & Rahayu, M. K. P. (2020). Improving *Organizational Citizenship Behavior* through Job Satisfaction, Leader-Member Exchange, and Work-Life Balance. *Binus Business Review*, 11(2), 97–104. <https://doi.org/10.21512/bbr.v11i2.6193>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of *Quality of Work Life* and organizational commitment in the link between transformational leadership and *Organizational Citizenship Behavior*. *Heliyon*, 10(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Kandel, B. (2020). Qualitative Versus Quantitative Research. In *1-Marsyangdi Journal* (Vol. 1).
- Lailly, M. F., & Jayanagara, O. (2024). Model of the Influence of *Quality of Work Life* (Qwl) on Employee Performance Through *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) At Amal Sehat Hospital Sragen, Central Java, 2024. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 2459–2483. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4409>
- Pahlawan, R. (2023). Quality Work of Life Dalam Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 81–90. <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i1.12839>
- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 27–34.
- Rokim, M., Yuliasesti, E., & Aulia, A. (2022). Kinerja Perawat ASN pada Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Efikasi Diri, Altruisme, dan Komunikasi Interpersonal. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 11, 213–222.
- Simanjuntak, M., & Octaviana Caisara, D. (2019). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rsup H.Adam Malik Medan Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda (JIPIKI)*, 3(1), 431–437. <https://doi.org/10.52943/jipiki.v3i1.59>
- Sunaryadi, Budiyanto, & Suhermin. (2024). Effect Of *Quality of Work Life* On Work Stress, Mental Health, *Organizational Citizenship Behavior*, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospitaltype D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of *Quality of Work Life* (QWL) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia. In *Journal of Economics and Sustainable Development www.iiste.org ISSN* (Vol. 9, Number 6). Online. www.iiste.org
- Zyphur, M. J., & Pierides, D. C. (2020). Statistics and Probability Have Always Been Value-Laden: An Historical Ontology of Quantitative Research Methods. *Journal of Business Ethics*, 167(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04187-8>