

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C.F. dan Lussier, R.N. 2010. *Leadership: Theory, application and skill development. (3rd edn.)*. Mason, OH: South-Western.
- Adhia, H., Nagendras, H.R. dan Mahadevan, B. 2010. Impact of Adoption of Yoga Way of Life on The Reduction of Job *Burnout* of Managers. *Vikalpa* 35 (2):21-34.
- Agency for Healthcare Research and Quality. 2003. *Guide to Patient Safety Indicators*. AHRQ: Oregon.
- Aji, M. and Palupiningdyah, P. 2017. *Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening*, Management Analysis Journal, 5(3). doi: 10.15294/maj.v5i3.9754.
- Alam, Rosalina, 2010, "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Umum Rujukan di Sulawesi Selatan" Jurnal EKUITAS, pp. 187-209.
- Al-Assaf. 2009. Mutu Pelayanan Kesehatan: Perspektif Internasional. Jakarta: EGC.
- Amirin, T. 2011. Populasi dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel. Jakarta: Erlangga.
- Amundsen, S. dan Martinsen, O. L. 2015. *Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self leadership and Psychological Empowerment*. Journal of Leadership & Organizational Studies 22(3): 304-323.
- Andarini, E. 2018. Analisis Faktor Penyebab *Bunrout Syndrome* dan *Job Satisfaction* Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. Surabaya: Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Anggraheny, Hema Dewi., Lahdji, Aisyah., Faridatul, Wida. 2020. Kecerdasan Emosional: Implikasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Banyumanik Semarang. *Medica Arteriana (MED-ART)*. Vol. 2, No. 2, pp; 108-114.
- Arakawa, C., Kanoya, Y. and Sato, C. 2011. *Factors Contributing to Medical Errors and Incidents Among Hospital Nurses – Nurses' Health, Quality of Life, and Workplace Predict Medical Errors and Incidents*. *Industrial Health*. Vol. 49: 381-388.
- Asih, Ferawati & Trisni, Lucia. 2015. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan *Burnout* Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Journal Psikodimensia* Vol. 14. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ardiana, A. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Pasien di Ruang Rawat Inap

RSU Dr. H. Koesnadi Bondowoso. Tesis. Program Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

Aulia, Rahmatina, Sasmita, Jumiati. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VI No. 2

Avolio, B. J., et al. 2004. *Unlocking the mask: A look at the process by which authentick leaders impact follower attitudes and behaviors*. *The Leadership Quarterly* 15 (2004): 801-823.

Aziza, N., & Andriany, L. M. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 1(1), 50-65.

Bektas, C. dan Peresadko, G. 2013. Frame of Workplace Guidance How to Overvome *Burnout* Syndrome: A Model Suggestion. *Social and Behavioral Sciences*: 84:879-884.

Bird, J. 2006. Balance Requires Evolving Skills. *ASTD*, 66-69.

Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga press.

Carmeli, A., Meitar R., dan Weisberg, J. 2006. *Self leadership Skills and Innovative Behavior at Work*. *International Journal of Manpower* 27(1): 75-90.

Carlotto MS, Palazzo LS. 2006. *Burnout* syndrome and associated factors: an epidemiologic study of teachers. *Cad Saude Publica*.

Chakraborty Rudraprosad, Chatterjee Arunima, Chaudhury Suprakash. 2012. Internal predictors of *burnout* in psychiatric nurses: An Indian study. *Industrial Psychiatry Journal* 21(2):119-124.

Choi, H. Y., & Kim, H. M (2014) Effect Of *Self leadership* Recognized By Newly-Employed Nurses. On Job Satisfaction: Mediating Effect Of Organizational Commitment. *Journal Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs* Vol. 23 No. 4, 242-249. Doi: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.4.242>.

Compton, W. C. 2005. *An Introduction to Positive Psychology*. USA: Thompson Learning, Inc.

Davis, S., Lind, B., & Sorensen, C. (2013). A comparison of *burnout* among oncology nurses working in adult and pediatric inpatient and outpatient settings. *Oncology Nursing Forum*, 40(4).

De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2009). Neuroticism and Locus of Control as Moderators of the Relationships of Charismatic and Autocratic Leadership With *Burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1058-1067.

- Demir, S., Demir, S. G., Bulut, H., & Hisar, F. (2014). Effect of Mentoring Program on Ways of Coping with Stress and Locus of Control for Nursing Students. *Asian Nursing Research*, 8, 254-260.
- DepKes. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta.
- _____. 2011. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1691/Menkes/Per/VIII/2011, Tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Jakarta.
- Devi, Minakshi, 2011, *Burnout In Relation to Emotional Intelligence of Regular and Special School Teachers*. Indian Streams Research Journal. Vol 1. No.6 pp.48-53
- Dewi, A.C., Surono, A., dan Sutomo, A.H. 2016. Stres Kerja, Usia, dan Lama Layan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health* 32(2): 53-58.
- Dewi, K. T. S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat. *Artha Satya Dharma*, 12(2), 167-176.
- Diener, E. dan Clifton, D. 2002. *Life Satisfaction and Religiosity in Broad Probability Samples*. *Psychological Inquiry* 13: 206-209.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., dan Steinhardt, M. A. 2001. *The Relationships Between Self leadership and Enhanced Psychological, Health dan Work Outcomes*. *The Journal of Psychology* 135(5): 469-485.
- Eagly, A.H. 2005. *Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter?*. *The Leadership Quarterly* 16(3): 459-474.
- Ebrahimzade, N., et al. 2015. *Relationship Between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses' Job Burnout: A Study at Shahid Dr. Faghihi Hospital, Shiraz, Iran*. *Shiraz E-Med Journal* 16(8).
- Eisenberg, N. 2000. *Emotion, Regulation, and Moral Development*. *Annual Review of Psychology* 51(1): 665-697.
- El-Idhami, D. 2005. Psikologi Perkembangan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elkins, D.N. 1995. *Psychotherapy and Spirituality: Toward a Theory of The Soul*. *Journal of Humanistic Psychology* 75:78-98.
- Fathoni, A. 2006. Manajemen Sumber Daya Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Fetzer Institute. 2003. *Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health Research: A Report of A National Working Group*. Kalamazoo: Fetzer Institute.

- Fernando, M. dan Jackson, B. 2006. *The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision Making: An Interfaith Study*. New Zealand: Faculty of Commerce.
- George, L.K., Ellison, C.G., dan Larson, D.B. 2002. *Explaining The Relationship Between Religious Involvement and Health*. *Psychological Inquiry* 13:190-200.
- Gray-Stanley, J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, T., Johnson, T., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Goleman, D. 2001. *Emotional Intelligence*. Terjemahan Michale Adryanto. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). *The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance : Mediating Effect of Psychological Capital*. 10(December), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>.
- Gomes, C., Curral, L., Caetano, A., & Quinteiro, M.P. 2015. Better Off Together: A Cluster Analysis Of *Self leadership* And Its Relationship To Individual Innovation In Hospital Nurses, *Revista Psicologia*, Vol. 29 (1), 45-58. ISSN 2183-2471.
- Galea M. 2014. *The progressive impact of burnout on Maltese Nurses*. SOP transactions on psychology Vol. 1: 1.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, H. N., & Hatta, M. I. (2022, January). *Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat*. In Bandung Conference Series: Psychology Science 2(1)
- Hawari, D. 2002. *Dimensi Religi Dalam Praktek Psikiatri dan Psikologi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Haryono S, Rosady F, MdSaad MS. 2018. Effects of emotional and spiritual intelligence on job performance among temporary nurses at Abdul Riva'l Regional General Hospital, Berau District, East Kalimantan Province, Indonesia. *Management Issues in Healthcare System*; 4:42-54.
- Hazell. Kenneth. W. 2010. *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida*. Disertasi. Lynn University.
- Henriksen, K., Dayton, E., Keyes, M. A., Pascale C. and R. Hughes. 2008. *Understanding Adverse Events: A Human Factors Framework*. Rockville MD: Agency for Healthcare Research and Quality Publications.

- Hera, Rasyidin dan Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management* 1(1): 119-135.
- Hirfa T. 2016. Hubungan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ) dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Islam Jakarta. *Jurnal Pengabdian Masyarakat* ;1 (2).
- Hong, I. K. 2011. *Nurses' Customer Orientation and Influential Factors*. Seoul: Kyung Hee Univerisity.
- Hoskins, Kelley. N. 2013. The Possible Role of Burnout in Nursing Errors. Thesis. College of Nursing and The Burnett Honors College at the University of Central Florida. Orlando
- Houghton, J. D., dan Neck, C. P. 2002. *The Revised Self leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self leadership*. *Journal of Managerial Psychology* 17: 672-691.
- Houghton, J. D. dan Yoho, S. K. 2005. *Toward a Contingency Model of Self leadership and Psychological Empowerment: When Should Self leadership be Encouraged?*. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 11: 65-83.
- Idrus, Syech, 2016, Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap self-Efficacy, *Burnout*, Kecerdasan Emosional, Kepuasan kerja Dan Kinerja Individu: Studi Terhadap Pramuwisata Di Provinsi Nusa Tenggara Barat, Disertasi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Injeyan, M. C., Shuman, C., Shugar, A., Chitayat, D., Atenafu, E. G., & Kaiser, A. 2011. *Personality Traits Associated with Genetic Counselor Compassion Fatigue: The Roles of Dispositional Optimism and Locus of Control*. *Journal of Genetic Counselors*, 20, 526-540.
- Jim, dan Finkelstein, M. 2012. Good Bosses, They Create Helathy Work, Leadership. *Excellence* 1:15-18.
- Joint Commision. 2006. *National Patient Safety Goals*. Oakbrook Terrace, IL.
- Joint Commission International. 2011. *International Patient Safety Goals*. Edisi ke-4.
- Jones, R. dan Kriflick, G. 2005. *Strategies For Managerial Self-Change in a Cleaned Up Bureaucracy: A Qualitative Study*. *Journal of Managerial Psychology* 29(5)L 397-416.
- Jooste, K., & Cairns, L. 2014. Comparing Nurse Managers And Nurses' Perceptions Of Nurses' *Self leadership* During Capacity Building, *Journal Of Nursing Management* 22, 532–539 doi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12235>.
- Jooste, K. dan Mia, S. 2015. *Self leadership of Male Learner Nurses During a Four-Year Program at a College in the Western Cape, South Africa*. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture* 5(4): 53-72.

- Kanste, O., Miettunen, J., & Kyngäs, H. 2006. *Factor structure of the Maslach Burnout Inventory among Finnish nursing staff. Nursing Health Science*, 8, 201-207.
- Karatepe, O.2010. *Family Conflict and Burnout in Frontline Service Jobs: Direct, Mediating and Moderating Effect*.
- Karakas, Fahri. 2009. Spirituality and Performane in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106.
- Karim, A., & Purba, H. P. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Perawat dengan Coronavirus Anxiety sebagai Variabel Mediator*. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1), 448-459.
- Kash, K.M., et al. 2000. *Stress and Burnout in Oncology*. *Oncology* 14(11):1621-1633.
- Kayral I., Dülger D. 2019. The impact of self-leadership skills of healthcare employees on institutional performance and job performance. *J. Basic Clin. Health Sci.* 3 145–150
- Kementerian Kesehatan. 2008. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 129/Menkes/SK II/2008. Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
- Kendler, K.S., et al. 2003. *Dimensions of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorders*. *American Journal of Psychiatry* 28(4):391-406.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. 2006. Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16 pp.
- Khamisa, N., Peltzer, K., & Oldenburg, B. 2013. *Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: A systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(6), 14-40.
- KKP-RS. 2008. Panduan Nasional Keselamatan Pasien Rumah Sakit. Jakarta: DepKes.
- _____. 2011. Laporan Insiden Keselamatan Pasien: Periode Januari – April 2011 (Triwulan I). Jakarta: Kemenkes RI.
- Khanifar, H., Maleki,H., Nazari, K., & Emami, M., 2012. “The Study of The Relation Between Emotional Intelligence and *Burnout* of Staff” (Case Study of Staff at State Universities in India) *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3. No. 10, pp.204-223
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez—Srednicki, O, & Masco, J. L. 2010. The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, And Organizational Behavior. *Journal of Behaviours Ethic*, 95, 319-337.

- Koren M. E. *et al.* (2009). *Nurses' Work Environment and Spirituality: A Descriptive Study*. *International Journal of Caring Sciences* (2009) September-December, Vol 2, Issue 3.
- Lam, S., & Schaubroeck, J. 2010. The Role of Locus of Control in Reactions to Being Promoted and to Being Passed Over: A Quasi Experiment. *Academy of Management Journal*, 66-78.
- Latipun. 2015. Psikologi Eksperimen. Malang: UMM Press.
- Lathifah, Amalia. 2017. Hubungan Spiritual Well Being Dan *Burnout* Pada Karyawan. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia.
- Larengkeng, T., Gannika, L., dan Kundre, R. 2019. *Burnout* Dengan *Self Efficacy* Pada Perawat. *E-Journal Keperawatan* 7(2): 1-7.
- Leondari, A dan Gialamas, V. 2009. *Religiosity and Psychological Well-Being*. *International Journal of Psychology* 44(4): 241-248.
- Lestari, Rini, dan Purwati. 2002. Hubungan Antara Religiusitas dengan Tingkah Laku Coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Indigenous*, 6(1).
- Luca, J. Dan Tarricone, P. 2001. *Does Emotional Intellegence Affect Successful Teamwork*. *Proceedings of the 18th Annual Conference of the Australasian Society for computers in Learning in Tertiary Education: Melbourne, Australia, 9-12 December 2001* (367-376).
- LumonggaLubis, N. 2016. Depresi: Tinjauan Psikologis. Jakarta: Kencana.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. 2011. *The New Superleadership: Leading Others To Lead Themselves*. California: Berrett-Koehler Publications. *Academy of Managemen Perspectives*.doi: <https://doi.org/10.5465/ame.2001.5898769>.
- Mariyanti, Sulis. 2011. *Burnout* Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita.Jakarta: Jurnal Psikologi Universitas Esa Unggul.
- Marpaung, Martha Pitta Uli., Suza, Dewi Elizadiani., dan Arruum, Diah. 2019. Peningkatan Etos Kerja Perawat Pelaksana melalui Pelatihan *Self leadership*. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Vol. 2, No. 2, pp: 51-57. DOI: <http://dx.doi.org/10.26594/jkkm.v2.i2.362>.
- Maslach, C. Leiter, M.P & Schaufeli, W. 2008. *Chapter 5 Measuring Burnout*. Journal Typeset by SPi, Delhi.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., dan Leiter, M.P. 2001. *Job Burnout*.*Annual Review of Psychology*, 52(1):397-422.
- Megheirkouni, M. 2018. *Self leadership Strategies and Career Success: Insight on Sports Organizations*. *Sport, Business and Management: An International Journal* 8(4): 393-409.

- McHugh. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, *burnout* and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202-210.
- McShane, S.L. dan Glinow, M.A.V. 2003. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. North America: McGraw-Hill.
- Mizmir. 2011. Hubungan *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Myers, David G. 2013. *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Moradpour, S., Abedi, A. H., & Bahonar, A. (2015). Investigating The Relationship Between *Self leadership* And Resistance To Organizational Changes In The Nursing Managers Of Hospitals Affiliated With Isfahan University Of Medical Sciences, 2015. *Ann Trop Med Public Health* ;10:1333-40. doi:10.4103/ATMPH.ATMPH_205_17.
- Mulyono, Fransisca. 2012. *Self Leadership : Sebuah Pendekatan*. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi UNPAR*. Vol. 16. No. 1.
- Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., & Kunaviktikul, W. (2015). Nurse *burnout*, nurse-reported quality of care, and patient. *Journal of Nursing Scholarship*, 83-90.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. 2006. Two Decades Of *Self leadership* Theory In Theory And Research: Past Developments, Present Trends, And Future Possibilities. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 4, 2006 pp. 270-295. doi: 10.1108/02683940610663097.
- Neck, C. P., & Manz C. C. 2013. *Mastering self leadership: Empowering yourself for personal excellence*. New Jersey: Prentice Hall
- Nedd N. 2006. Perceptions of empowerment and intent to stay. *Nurs Econ* ;24(1):13-18.
- Nel, J. A., Jonker, C. S., & Rabie, T. 2013. *Emotional intelligence and wellness among employees working in the nursing environment*. *Journal of Psychology in Africa*, 23(2), 195–203. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820615>
- Papalia, D. E., Olds, S. W., dan Feldman, R. D. 2007. *Human Development (10th Ed)*. New York: Open University.
- Pangastiti, N.K. 2011. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap *Burnout* pada Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Jiwa (Studi pada RSJ Prof dr. Soerojo Magelang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Park, N. K., Lee, H. K., Lee, T. W., & Park, J. S. (2015). Correlations Among Emotionallabor, Servant Leadership: And Communication Competence In

Hospital Nurses. *Korean Journal Of Occupational Health Nursing*. doi: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.2.57>.

- Peterson, C. dan Seligman, M.E.P. 2004. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington DC: American Psychological Association.
- Rahmawati, A., & Supriyanto, S. 2013. Mutu Pelayanan Kesehatan Berdasarkan Dimensi Dabholkar Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(2), 132-139.
- McQueen, A., Rego, A., Godinho, L. 2008. *Emotional Intelligence and Caring Behavior in Nursing*. *Service Industries Journal* 30(9): 1419-1437.
- Robbins, S.P., dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. dan Saputra, N. E. 2009. *Manajemen Emosi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sahin, A., Zehir, C., & Kitapci, H. 2011. The Effects Of Brand Experience, Trust, And Satisfaction On Building Brand Loyalty: An Empirical Research On Global Brands. *Procedia Social and Behavioral Science*, 2011. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.143.
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Malang: Uin Press.
- Sari NL. 2011. Hubungan Beban Kerja , Faktor Demografi , Locus of Control dan Harga Diri Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah.
- Sarwono, J dan Narimawati, U. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N., (2011), *Introduction to Management*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Shamir, B. dan Eilam, G. 2005. "What's Your Story" *A life-stories approach to authentic leadership development*. *The Leadership Quarterly* 16(3): 395-417.
- Shapiro. 2001. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Shek, D. T. L., et al. 2015. *The Role of Self leadership in Service Leadership*. *International Journal on Disability and Human Development* 14(4): 343-350.
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *SAGE Publications*, 17(2), 159-167
- Strawbridge, W.J., Shema S.J., Cohen, R.D. dan Kaplan, G.A. 2001. *Religious Attendance Increases Survival By Improving and Maintaining Good Health*


Behaviors, Mental Health, and Social Relationships. Annual Behavioral Med 23(1):68-74.

- Suharsono, H.D., Fitriyani, N., Yudiansyah, A.G., & Putra, F.S. 2019. The Effect of Spirituality on The Syndrome of Burnout and Nurse Turnover Intention at The Islamic Hospital of Gondanglegi Malang. *Jurnal Ilmu Keperawatan* 7(2):123-132.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, D. dan Wulandari. 2011. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Health Advocacy.
- Suryabrata, S. 2018. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryani, Abdullah, A. Z., & Kadir, A. R. 2016. Pengaruh Kesejahteraan Spiritual (Spiritual Well-being dan Letak Kendali (locus of control) Terhadap *Burnout* Kerja Perawat di RS UNHAS Makassar. *JST Kesehatan*, 06 (02), 162-171.
- Stewart G. L., Courtright S. H., Manz C. C. 2019. Self-leadership: a paradoxical core of organizational behavior. *Annu. Revi. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 6 47–67. 10.1146/annurev-orgpsych-012218-015130
- Ramadhan, Vian Arsita., Sahrah Alimatus. 2021. Pengaruh Sel-Leadership dan Usia terhadap Work Engagement pada Karyawan Milenial. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. Vol. 6. 166-173.
- Tjiptono, F. 2011. *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: ANDI.
- Thomas, Nur Sakinah., Mousavy, Seyedenhhava., Mukundan, Jayakaran., & Nimehchisalem, Vahid., 2012. “ The Relationship Between *Burnout* and Trait Emotional Intelligence Among Secondary School Teachers in Malaysia” *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*. 1. No.4, pp 15-23.
- Triwijayanti, Renny. 2016. Tesis: Hubungan Locus of Control Dengan *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Fakultas Kedokteran, Program Studi Magister Ilmu Keperawatan. Semarang
- Tremolada, M. 2015. Stress, *Burnout*, and Job Satisfaction in 470 Health Professionals in 98 Apheresis Units in Italy: A SIdEM Collaborative Study. *Journal of Clinical Apheresis*.
- Uno, H. B. 2006. *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Umar. Bie Novirenallia. 2013. Analisis Kejadian *Burnout Syndrome* pada Perawat di Unit Rawat Inap dan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit “X” Bandar Lampung Tahun 2013. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

- Walumbwa, F. et al. *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure*. *Journal of Management* 34(1): 89-126.
- Watson, 2012. *Assessing And Measuring Caring In Nursing And Health Science 2nd Edition*. New York : Springer Publishing Company Inc.
- Weller, J., Boyd, M., & Cumin, D. (2014). Teams, Tribes and Patient Safety: Overcoming Barriers To Effective Teamwork in Healthcare. *Postgraduate Medical Journal*, 90, 149-154.
- Wibowo, C. T. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 15(1):1-16
- Widanti, N. S., dkk. 2010. Tingkat *Burnout* Perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.
- Wong, C.A. dan Laschinger, H.K.S. 2012. Authentic Leadership, Performance, and Job Satisfaction: The Mediating Role of Empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 69(4):947-959.
- World Health Organization. 2009. *Human Factors in Patient Safety: Review of Topics and Tools*. WHO: Geneva.
- _____. 2013. *Patient Safety, About Us..* (Online). <http://www.who.int/patientsafety/about/en/index.html> (diakses tanggal 01 September 2018).
- _____. 2007. *Nine Life-Saving Patient Safety*. WHO: Geneva.
- Yasman, Yulia., dkk. 2015. Model Kepemimpinan Kepala Ruangan Menurut Pandangan Perawat Pelaksana Berhubungan dengan Retensi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. Vol. 18. No. 1; 31-37.
- Yavas, U. dan Babakus, E. 2011. Job Demands, Resoucers, *Burnout*, and Coping Mechanism Relationships. *Services Marketing Quarterly* 32(3):199-209.
- Yu, S., & Ko, Y. (2017). Communication Competency As A Mediator In The *Self leadership* Tojob Performance Relationshipsoyoung. *Journal Ho Mepage: Www.Elsevier.Com/Locate/Coll Collegian* 24 (2017) 421–425 Inside Out. Texas: Mcgraw. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.coleqn.2016.09.002>
- Zulfita, N., Hastuti, M. F., & Nurfianti, A. 2020. *Hubungan Tingkat Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Terhadap Perilaku Caring Perawat Pelakasana Di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak*. Tanjungpura Journal of Nursing Practice and Education, 2(2).
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Zohar, D. dan Marshall, I. 2005. SC, Spiritual Capital, Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis Edisi I. Bandung: Mizan Pustaka
- Zyl, V. E., Mokuoane, M., & Nel, P. (2017). The Effect Of Work Stress And Emotional Intelligence On *Self leadership* Among Nurses In Leadership Positions In The Lesotho Ministry Of Health And Social Welfare. *Africa Journal of Nursing and Midwifery* Volume 19 | Number 1 | 2017 | pp.

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian


KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
*Jl. PerintisKemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,516005 Fax 586013 e-mail :
dekanfkmub@gmail.com, website: www.unhas.ac.id/fkm*

Nomor : 6571/UN4.14.1/PT.01.01/2020 31 Agustus 2020
Lamp : 1 (satu) berkas
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth : Gubernur Provinsi Sulawesi Utara
c.q. Kepala Dinas PMPTSP
Provinsi Sulawesi Utara

di
Manado

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

Nama : Lady Galatia Lapien
Nomor Pokok : K013171005
Program Pendidikan : Doktor (S3)
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat


Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan Disertasi dengan Judul **"Pengaruh Self – Leadhershship dan Kecerdasan Emosional Terhadap Burnout Perawat dalam Kajian Spiritualitas di RSUD Noongan Langowan dan RSU Bethesda GMIM Tomohon"**.

Pembimbing :
Promotor : Prof.Dr.drg.Andi Zulkifli,M.Kes
Co-Promotor : Prof.Dr.H.Amran Razak,SE,M.Sc
Co-Promotor : Dr.dr.A.Indahwaty Sidin,MHSM

Waktu Penelitian : Bulan September 2020 s.d. Bulan Maret 2021
Tempat Penelitian : RSUD Anugerah Tomohon dan RSU Bethesda GMIM Tomohon


Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,Riset dan Inovasi

Ansariadi, SKM,M.Sc,PH,Ph.D
NIP. 197201091997031004

Tembusan :
1. Dekan FKM Unhas
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 2. Rekomendasi Persetujuan Etik



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN**

Sekretariat :
Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 583658, 516-005,
Fax (0411) 386013E-mail : kepkkmuh@gmail.com, website : www.fkm.unhas.ac.id

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK
Nomor : 721/UNY.19.7.1/PA.00/2020

Tanggal : 21 Januari 2020

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No.Protokol	71203001	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Lady Galatia Lopian, Skep, MARS	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Self Leadership dan Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Burnout Perawat di Rumah Sakit dalam kajian Spritualitas		
No.Versi Protokol	I	Tanggal Versi	13 April 2018
No.Versi PSP	I	Tanggal Versi	13 April 2018
Tempat Penelitian	RSUD Sam Ratulangi Tondano dan RS Gunung Maria		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard-	Masa Berlaku 21 Januari 2020 sampai 21 Januari 2021	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Nur Arifah,SKM,MA	Tanda tangan	Tanggal

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapo SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan

Lampiran 3. Surat Rekomendasi



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAERAH**

Jln. Sam Ratulangi No. 103 A Telp./Fax : 0431-8803041, 8804494
Website : www.dpmpptspd.sulutprov.go.id E-Mail : dpmpptspd@sulutprov.go.id
MANADO 95117

REKOMENDASI

NOMOR : 502 / DPMPPTSPD / PERKOM / 192 / E / 2020

Menindaklanjuti Surat Permohonan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Hasanuddin Fakultas Kesehatan Masyarakat, Nomor : 6571/UN4.14.1/PT.01.01/2020 Tanggal 31 Agustus 2020 Perihal : Permohonan Izin Penelitian dan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pendelegasian Wewenang Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara memberikan **rekomendasi** untuk melaksanakan penelitian kepada :

Nama	:	LADY GALATIA LAPIAN
Nomor Pokok	:	K013171005
Program	:	Doktor (S3)
Program Studi	:	Ilmu Kesehatan Masyarakat UNHAS
Judul Penelitian	:	Pengaruh Self-Leadership dan Kecerdasan Emosional Terhadap Burnout Perawat dalam Kajian Spiritualitas
Jangka Waktu Penelitian	:	September 2020 – Maret 2021
Tempat Penelitian	:	RSUD Noongan Langowan dan RSUD Bethesda GMIM Tomohon

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperluhnya.

Diberikan di : Manado

Pada Tanggal : 7 OKTOBER 2020

**a.n GUBERNUR SULAWESI UTARA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**



**FRANSISCUS E. MANUMPIL
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19730115 199807 1 001**

Tembusan Yth. :

1. Gubernur Sulawesi Utara (sebagai laporan)
2. Wakil Gubernur Sulawesi Utara;
3. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara;
4. Kepala RSUD Noongan Langowan
5. Kepala RSUD Bethesda GMIM Tomohon

Lampiran 4. Permohonan Kesiediaan Pembicara Pelatihan Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, MKes.



**YAYASAN MEDIKA GEREJA MASEHI INJILI DI MINAHASA
RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA**

JL. RAYA TOMOHON 95441, PROPINSI SULAWESI UTARA

Telp. (0431)351024-351065, Fax. (0431)-352712, Tomohon 95441, Email : rsubethesdatomohon@gmail.com

Tomohon, 24 Maret 2021

No :
Lamp : -
Hal : Permohonan Kesiediaan menjadi Pembicara Pelatihan

Kepada yang terhormat,
Universitas Hasanudin Makassar
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Di
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan profesi keperawatan dan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa keperawatan program Doctor Universitas Hasanudin Makassar an. Lady Galatia Lopian, yang sementara dilaksanakan di RSU GMIM Bethesda Tomohon, maka mahasiswa tersebut bekerja sama dengan KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon, bermaksud hendak melaksanakan pelatihan "Self-Leadership Training" yang akan dilaksanakan pada:

Hari/ Tanggal : Jumat/ 26 Maret 2021
Waktu : 08.00-18.00
Tempat : AULA RSU GMIM Bethesda Tomohon
Pembicara : Prof.Dr.drg. Andi Zulkifli, MKes

Untuk itu kami mohon kiranya pimpinan Universitas Hasanudin Makassar dapat mengijinkan Prof.Dr.drg. Andi Zulkifli, MKes dalam kegiatan pelatihan tersebut diatas.

Demikian surat permohonan ini kami buat, untuk digunakan sebagai mana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama kami sampaikan terima kasih.


Ketua


dr. Militia Dolontelide

**KOMKORDIK
RSU GMIM Bethesda Tomohon**



Sekretaris


Noldy Samola., SST

Lampiran 5. Permohonan Kesiediaan Pembicara Pelatihan Ns. Jon W. Tangka,
M.Kep, Sp.KMB



YAYASAN MEDIKA GEREJA MASEHI INJILI DI MINAHASA
RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA
JL. RAYA TOMOHON 95441, PROPINSI SULAWESI UTARA

Telp.(0431)351024-351065,Fax.(0431)-352712,Tomohon 95441, Email : rsubethesdatomohon@gmail.com

Tomohon, 24 Maret 2021

No :
Lamp : -
Hal : Permohonan Kesiediaan menjadi Pembicara Pelatihan

Yth,
Ketua Poli Teknik Kesehatan Kemenkes Manado
Di Tempat

Syalom,

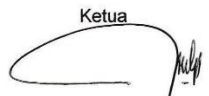
Dalam rangka pengembangan profesi keperawatan dan penelitian yang dilaksanakan oleh mahasiswa keperawatan program Doctor Universitas Hasanudin Makasar an. Lady Galatia Lapien, yang sementara dilaksanakan di RSU GMIM Bethesda Tomohon, maka mahasiswa tersebut bekerja sama dengan KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon, bermaksud hendak melaksanakan pelatihan "Self-Leadership Training" yang akan dilaksanakan pada:

Hari/ Tanggal : Jumat/ 26 Maret 2021
Waktu : 08.00-18.00
Tempat : AULA RSU GMIM Bethesda Tomohon
Pembicara : Ketua PPNI Propinsi Sulawesi Utara an. Ns.Jon Welliam
Tangka,M.Kep,Sp.KMB

Untuk itu kami mohon kiranya pimpinan Politeknik Kesehatan Kemenkes Manado dapat mengijinkan Ns.Jon Welliam Tangka,M.Kep,Sp.KMB dalam kegiatan pelatihan tersebut diatas.

Demikian surat permohonan ini kami buat, untuk digunakan sebagai mana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama kami sampaikan terima kasih. Tuhan Yesus Memeberkati

KOMKORDIK
RSU GMIM Bethesda Tomohon

Ketua

dr. Militia Dolontelide



Sekretaris

Noldy Samola., SST

Lampiran 6. Penilaian Satuan Kredit Profesi PPNI



DEWAN PENGURUS WILAYAH (DPW)
 PERSATUAN PERAWAT NASIONAL INDONESIA
 (INDONESIAN NATIONAL NURSES ASSOCIATION)
PROVINSI SULAWESI UTARA

Alamat: Kompleks RSU Dr. R. D. Kandou Samping Instalasi Nyiur, Jalan R. W. Mongisidi Malalayang I
 Kecamatan Malalayang Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara Kode Pos 95115 Phone: 081340425009
 Email: dpw.ppnisulut@gmail.com

Nomor : **031/DPW.PPNI.SULUT/SP/K.S/III/2021** Manado, 24 Maret 2021
 Lampiran : 1 berkas
 Perihal : Penilaian Satuan Kredit Profesi
 (SKP) PPNI

Kepada Yth.
Noldy Samola, SST
 Ketua DPK PPNI RSU GMIM Bethesda Tomohon
 Di Tempat

Dengan Hormat

Menjawab surat saudara nomor 01/DPK.PPNI/III/2021 tertanggal 23 Maret 2021 perihal Permohonan SKP dalam *Pelatihan "Self Leadership Perawat"* yang akan diselenggarakan tanggal 26-27 Maret 2021 yang disesuaikan dengan aturan yang sudah dikeluarkan dan petunjuk teknis yang sudah ditetapkan, dengan ini kami jelaskan perihal permohonan SKP, sebagai berikut

Satuan Kredit Profesi (SKP)

Kegiatan telah dinilai mendapat satuan kredit profesi dengan SK SKP Nomor:
012/DPW.PPNI.SULUT/SK/K.S/III/2021

No	Bertugas Sebagai	Nilai Kredit
1.	Peserta	3 (Tiga) SKP
2.	Narasumber/ Pembicara	3 (Tiga) SKP
3.	Panitia/ Fasilitator	2 (Dua) SKP

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dewan Pengurus Wilayah
 Persatuan Perawat Nasional Indonesia
 Provinsi Sulawesi Utara

Ketua

Jon W. Tangka, M.Kep, Ns.Sp.KMB
 NIRA. 71710005041



Sekretaris

Willy K.B. Napoh, S.Psi, M.Si
 NIRA. 71710119182

Tembusan :
 Peninggal

Lampiran 7. Kuesioner *Self-Assessment* Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
1.	Saya sadar tentang perasaan saya hampir sepanjang waktu.				
2.	Saya mempunyai keyakinan yang besar dalam meraih tujuan hidup saya.				
3.	Saya mampu menguasai perasaan saya agar tetap tenang dalam situasi yang sulit.				
4.	Saya mampu memahami hal-hal yang dapat mempengaruhi pandangan orang lain tentang diri saya.				
5.	Jika ada konflik dalam pekerjaan saya, maka saya akan membiarkannya sampai konflik itu reda dengan sendirinya.				
6.	Bila saya sedih, saya tahu apa penyebabnya.				
7.	Saya cenderung sulit memotivasi diri sendiri.				
8.	Saya menyadari apa yang saya pikirkan, ada hubungannya dengan perasaan saya.				
9.	Saya sangat mengerti perasaan orang lain ketika saya berinteraksi dengan mereka.				
10.	Saya berani mengakui kesalahan saya meskipun hal ini dapat berakibat fatal bagi saya.				
11.	Saya dapat pulih dengan cepat sesudah merasa kecewa.				
12.	Saya mampu menerima perasaan saya sebagaimana adanya.				
13.	Saya kurang senang dengan umpan balik yang negatif tentang diri saya.				
14.	Ketika saya marah, saya tidak memikirkan apa akibatnya.				
15.	Saya seringkali mencari informasi/cara-cara yang dapat menyebabkan pekerjaan saya menjadi lebih baik.				
16.	Orang-orang mengatakan bahwa saya pandai bergaul.				
17.	Pekerjaan saya adalah perpanjangan dari sistem nilai pribadi saya.				
18.	Saya kurang percaya diri dalam				

	menyampaikan pendapat yang kemungkinan dianggap tidak populer oleh orang lain.				
19.	Halangan atau masalah dalam hidup saya, telah menghasilkan perubahan-perubahan tak terduga ke arah yang lebih baik.				
20.	Saya sulit mendengarkan keluhan orang lain ketika pekerjaan saya banyak,				
21.	Saya belajar dari pengalaman.				
22.	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dengan baik apapun kondisi pekerjaan saya (kondisi pekerjaan ringan maupun berat).				
23.	Ketika marah, saya tetap bisa berkonsentrasi melakukan pekerjaan saya.				
24.	Saya mampu melakukan pekerjaan melebihi harapan pribadi saya.				
25.	Saya sangat peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain.				
26.	Saya mampu mengajak orang lain melakukan tindakan yang benar dengan cara memberi contoh.				
27.	Saya menemukan manfaat baru ketika saya bergaul dengan orang dari berbagai latar belakang yang berbeda.				
28.	Apapun yang saya kerjakan akan membuahkan hasil/kesuksesan.				
29.	Saya sulit memahami perasaan orang lain ketika perasaan emosi saya sedang labil (tidak stabil).				
30.	Saya berani melakukan pekerjaan yang berat demi kebaikan tempat kerja saya.				
31.	Sulit bagi saya memahami perasaan-perasaan saya sendiri.				
32.	Saya kurang mampu memberikan saran/masukan kepada orang lain untuk kebutuhan perkembangan mereka.				
33.	Saya merasa sulit mengendalikan perasaan cemas saya.				
34.	Saya kurang mampu menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
35.	Saya mampu bekerja sama dengan semua orang untuk mencapai tujuan bersama.				

36.	Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati apapun kondisi pekerjaan saya.				
37.	Saya dapat memandu/membimbing orang lain agar berperilaku yang lebih baik.				
38.	Jika ada rekan kerja yang menjengkelkan, saya bisa memahami perasaan mereka.				
39.	Saya membesar-besarkan kemampuan saya agar memperoleh kesempatan yang lebih baik.				
40.	Saya gemar memanfaatkan gagasan-gagasan dan informasi-informasi baru dalam pekerjaan saya.				
41.	Saya bisa merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain.				
42.	Walaupun menghadapi situasi yang sulit, saya berusaha terus maju meraih tujuan/keinginan saya.				
43.	Rekan kerja saya mengatakan bahwa saya seringkali menjadi penengah yang baik ketika terjadi konflik diantara anggota kelompok.				
44.	Kegagalan yang saya alami dapat saya perbaiki.				
45.	Saya yakin dapat mengatasi situasi yang sulit dalam pekerjaan saya.				
46.	Tidak peduli dengan siapa saya berbicara, saya selalu menjadi pendengar yang baik.				
47.	Saya cenderung menunggu arahan dari orang lain untuk melakukan pekerjaan kelompok.				
48.	Saya bisa tetap tenang menghadapi orang lain yang sedang marah.				
49.	Saya tahu bahwa perasaan emosi saya (sedih, marah, atau gembira) cenderung mempengaruhi pekerjaan saya.				
50.	Sulit bagi saya untuk memiliki penyelesaian yang terbaik dalam mengatasi masalah.				
51.	Saya mempunyai kesulitan dalam memenuhi komitmen dengan pekerjaan saya.				
52.	Saya jarang terdorong untuk menghibur orang lain yang sedang mengalami kesedihan.				
53.	Saya merasa terkucil dan tidak dilibatkan dalam pekerjaan.				
54.	Ketika perasaan saya sedang sedih,				

	saya tetap bisa berkonsentrasi melakukan pekerjaan saya.				
55.	Saya seringkali merasa senang ketika berhasil membantu orang lain.				
56.	Saya mudah sekali menjadi marah.				
57.	Bila saya sedang marah, sulit bagi saya untuk kembali tenang.				
58.	Saya merasa nyaman bergaul dengan orang yang berbeda sudut pandang dengan saya.				
59.	Saya tidak ragu meninggalkan kesibukan saya untuk menolong orang yang kesulitan.				
60.	Ketika saya berada di tempat baru (asing), saya lebih dulu memperkenalkan diri saya kepada orang lain sebelum orang lain mengenalkan dirinya.				
61.	Saya dapat mendorong/memotivasi orang lain untuk bekerja bersama-sama agar tujuan bersama tercapai.				
62.	Saya dapat memandu/membimbing orang lain agar berperilaku yang lebih baik.				
63.	Saya cenderung mudah menjalin pertemanan dengan orang baru.				
64.	Saya cenderung lebih senang diberi motivasi oleh orang lain.				
65.	Rekan-rekan kerja saya mengatakan bahwa mereka suka berteman dan bekerja sama dengan saya.				
66.	Saya membantu orang lain menjaga harga dirinya dalam situasi sulit.				
67.	Sulit bagi saya menghadapi hal yang tidak menyenangkan.				
68.	Sebelum memulai sesuatu yang baru, saya cenderung sudah merasa akan gagal.				
69.	Saya cenderung sulit mengatakan perasaan saya kepada orang lain.				
70.	Mengendalikan marah merupakan masalah bagi saya.				
71.	Saya mampu mengusulkan pentingnya dilakukan perubahan ketika saya menemukan kondisi yang tidak baik di tempat kerja.				
72.	Saya langsung membantu ketika saya mengetahui orang lain sedang mengalami kesulitan.				
73.	Saya sulit memprioritaskan pekerjaan saya ketika kondisi perasaan saya				

	sedang terganggu.				
74.	Saya cenderung takut mencoba lagi bila sudah pernah gagal dalam pekerjaan yang sama.				
75.	Saya merasa sulit berbicara dengan orang yang tidak satu sudut pandang dengan saya.				
76.	Ketika berinteraksi dengan orang lain, saya mencari peluang yang bisa memberikan manfaat bagi saya.				
77.	Saya cenderung sulit membuat kesepakatan dengan orang lain ketika ingin mencapai tujuan bersama.				
78.	Saya cenderung melanggar peraturan bila tidak ada sanksinya.				
79.	Saya senang membantu orang lain menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya.				
80.	Saya senang berperan serta untuk berbagi informasi dan gagasan-gagasan baru dalam pekerjaan saya.				
81.	Saya merasa memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain (persuasif).				
82.	Saya sulit menyelesaikan tugas pokok pekerjaan saya ketika saya sedang menghadapi masalah pribadi.				
83.	Saya dapat membaca emosi orang lain dari bahasa tubuh mereka.				
84.	Saya senang memberikan ucapan selamat terhadap keberhasilan, kekuatan, kemampuan dan prestasi orang lain.				

Lampiran 8. Revised Self Leadership Questionnaire

	Pernyataan	Sama sekali tidak akurat	Agak akurat	Sedikit akurat	Kebanyakan akurat	Benar-benar akurat
1	Saya menggunakan imajinasi saya untuk membayangkan diri saya melakukan tugas-tugas penting dengan baik.					
2	Saya menetapkan tujuan spesifik untuk kinerja saya sendiri.					
3	Terkadang saya mendapati diri saya berbicara kepada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala saya untuk membantu saya mengatasi masalah sulit yang saya hadapi.					
4	Ketika saya melakukan tugas dengan sangat baik, saya suka memperlakukan diri sendiri untuk beberapa hal atau kegiatan yang sangat saya sukai.					
5	Saya memikirkan kepercayaan dan asumsi saya sendiri setiap kali saya menghadapi situasi yang sulit.					
6	Saya cenderung memikirkan diri saya sendiri ketika kinerja saya buruk.					
7	Saya bermaksud untuk melacak seberapa baik yang saya lakukan di tempat kerja.					
8	Saya memfokuskan pemikiran saya pada aspek yang menyenangkan daripada aspek yang tidak menyenangkan dari kegiatan pekerjaan saya.					
9	Saya menggunakan catatan tertulis untuk mengingatkan diri sendiri tentang apa yang harus saya capai.					
10	Saya membayangkan diri saya berhasil melakukan tugas sebelum saya melakukannya.					
11	Saya secara sadar memiliki tujuan dalam pikiran untuk upaya pekerjaan saya.					
12	Terkadang saya berbicara kepada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala) untuk mengatasi situasi yang sulit.					
13	Ketika saya melakukan sesuatu dengan baik, saya member hadiah pada diri sendiri dengan acara khusus seperti makan malam yang baik, film,					

	perjalanan belanja, dll.					
14	Saya mencoba mengevaluasi secara mental keakuratan keyakinan saya sendiri tentang situasi yang sedang saya hadapi.					
15	Saya cenderung tangguh pada diri sendiri dalam pemikiran saya ketika saya belum melakukan tugas dengan baik.					
16.	Saya biasanya menyadari seberapa baik yang saya lakukan saat melakukan suatu kegiatan.					
17	Saya mencoba mengelilingi diri saya dengan benda-benda dan orang-orang yang menunjukkan perilaku yang saya inginkan.					
18	Saya menggunakan pengingat konkret (mis., Catatan dan daftar) untuk membantu saya fokus pada hal-hal yang perlu saya capai.					
19.	Terkadang saya membayangkan kinerja yang sukses di benak saya sebelum saya benar-benar melakukan tugas.					
20	Saya bekerja menuju sasaran spesifik yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.					
21	Ketika saya dalam situasi yang sulit, kadang-kadang saya akan berbicara pada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala saya) untuk membantu saya melewatinya.					
22	Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya sering memberi hadiah pada diri sendiri dengan sesuatu yang saya sukai.					
23	Saya secara terbuka mengartikulasikan dan mengevaluasi asumsi saya sendiri ketika saya memiliki perselisihan dengan orang lain.					
24	Saya merasa bersalah ketika melakukan tugas dengan buruk.					
25	Saya memperhatikan seberapa baik yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.					
26	Ketika saya punya pilihan, saya mencoba melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya sukai daripada hanya mencoba menyelesaikannya.					
27	Saya sengaja memvisualisasikan diri					

	saya mengatasi tantangan yang saya hadapi.					
28	Saya memikirkan tujuan yang ingin saya capai di masa depan.					
29	Saya memikirkan dan mengevaluasi kepercayaan dan asumsi yang saya pegang.					
30	Saya kadang-kadang secara terbuka mengungkapkan ketidaksenangan terhadap diri saya ketika saya belum melakukannya dengan baik.					
31	Saya melacak kemajuan saya pada proyek yang sedang saya kerjakan.					
32	Saya mencari kegiatan dalam pekerjaan saya yang saya sukai.					
33	Saya sering berlatih mental cara saya berencana untuk menghadapi tantangan sebelum saya benar-benar menghadapi tantangan.					
34	Saya menulis tujuan khusus untuk kinerja saya sendiri.					
35	Saya menemukan cara favorit saya sendiri untuk menyelesaikan sesuatu.					

Lampiran 9. Kuesioner *Self-Assessment Burnout*

No	Pernyataan	Tanggapan			
		Tidak Pernah	Jarang	Sering	Selalu
A	Kelelahan Emosional				
1.	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi.				
2.	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar.				
3.	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosional.				
4.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan ini.				
5.	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja.				
6.	Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan.				
7.	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan.				
B	Depersonalisasi				
1.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena, seolah mereka adalah objek.				
2.	Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja.				
3.	Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi.				
4.	Saya sungguh tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya.				
5.	Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika saya bekerja.				
6.	Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli.				
C	Penurunan Prestasi Diri				
1.	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan.				
2.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan.				
3.	Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya.				
4.	Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan				

	efektif.				
5.	Dalam bekerja saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang.				
6.	Melalui pekerjaan, saya merasa tidak dapat memberikan pengaruh positif kepada orang lain.				
7.	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja.				
8.	Saya kurang bersemangat kembali meskipun saat saya dekan dengan rekan kerja dalam bekerja.				

Lampiran 10. Skala Spiritualitas

No	Pernyataan	Tanggapan			
		Sangat setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
1.	Saya merasa Tuhan mencintai saya				
2.	Saya tidak perlu memohon perlindungan kepada Tuhan dalam setiap aktivitas yang saya lakukan.				
3.	Saya merasa nyaman menjalani hari-hari sebagai umat beragama.				
4.	Saya merasa bersyukur atas apa yang Tuhan berikan kepada saya.				
5.	Agama sangat penting bagi hidup saya.				
6.	Pendidikan agama membantu saya mengetahui mana yang benar dan salah.				
7.	Ibadah kepada Tuhan tidak membuat pikiran dan perasaan saya lebih tenang.				
8.	Saya tidak percaya pada kehidupan akhirat.				
9.	Segala sesuatu yang Tuhan ciptakan memiliki tujuan.				
10.	Kebaikan dan kasih sayang Tuhan jauh lebih besar dari pada yang saya bayangkan.				
11.	Saat mengalami musibah saya percaya Tuhan sayang kepada saya.				
12.	Sangat mudah bagi saya untuk mengetahui bahwa saya salah.				
13.	Saya percaya bahwa Tuhan memaafkan setiap kesalahan yang saya buat.				
14.	Saya memaafkan diri saya atas kesalahan yang saya lakukan.				
15.	Saya tidak memaafkan orang lain yang berbuat salah kepada saya.				
16.	Saya melaksanakan ibadah di rumah ibadah.				
17.	Saya lupa berdoa sebelum dan sesudah saya beraktifitas.				
18.	Saya senantiasa mengingat Tuhan dalam aktivitas yang saya lakukan.				
19.	Saya membaca kitab suci di rumah.				
20.	Jika mendapat musibah, saya memohon pertolongan dan kekuatan kepada Tuhan.				

21.	Saya tidak menemukan hikmah atas musibah yang saya alami.				
22.	Keyakinan agama membantu menguatkan mental saya dalam menghadapi stress.				
23.	Saya memohon ampun kepada Tuhan atas dosa yang saya lakukan.				
24.	Saya merasa orang-orang di sekitar saya (yang sekeyakinan) peduli terhadap saya.				
25.	Saya tidak peduli jika teman saya (yang sekeyakinan) sedang sakit.				
26.	Saya bisa menceritakan tiap masalah yang saya hadapi kepada orang-orang di lingkungan saya (yang sekeyakinan).				
27.	Sejak kecil, saya tidak pernah diajari cara membaca kitab suci.				
28.	Sejak kecil orang tua saya telah membiasakan saya untuk berdoa dan beribadah.				
29.	Saat usia sekolah, saya telah mendapatkan pengetahuan agama melalui pelajaran di sekolah atau ajaran orang tua.				
30.	Saya memahami ajaran agama saya melalui pendidikan agama/kegiatan agama yang saya peroleh sejak kecil.				
31.	Saya turut menghadiri acara keagamaan yang diadakan di lingkungan.				
32.	Saya tidak mau membantu jika ada kegiatan keagamaan yang dilakukan di lingkungan saya.				
33.	Saya ikut serta sebagai anggota organisasi keagamaan.				

Lampiran 11. TOR Pelatihan *Self leadership*

Term Of Reference (TOR)
PELATIHAN KEPEMIMPINAN DIRI
“SELF LEADERSHIP TRAINING”



RUMAH SAKIT UMUM GMIM BETHESDA
TOMOHOH 2021

Term Of Reference (TOR)
PELATIHAN KEPEMIMPINAN DIRI
“SELF LEADERSHIP TRAINING”

A. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah bisnis layanan kesehatan, peran tenaga perawat merupakan hal yang sangat vital. Tenaga perawat menjadi salah satu ujung tombak dari rumah sakit/ klinik kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien yang mendampingi. Kondisi ini secara langsung maupun tidak langsung telah menjadikan sifat alamiah dari pekerjaan sebagai tenaga perawat memiliki tuntutan fisik, tuntutan mental dan tuntutan psikologis yang memang tinggi.

Dalam bekerja, tenaga perawat tidak jarang harus bertugas hingga larut malam atau dini hari, menghadapi keluhan dari pasien maupun tenaga pasien, dan mendampingi dokter dalam memberikan penanganan kegawatdaruratan bagi pasien. Berbagai sifat pekerjaan yang melingkupi tugas keseharian tenaga perawat ini rentan membuat tenaga perawat mengalami burn out (kelelahan kerja).

Berdasarkan uraian di atas, maka penting bagi manajemen rumah sakit/klinik kesehatan untuk memberikan pembekalan yang memadai untuk membantu tenaga perawat agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang bagaimana harus mengarahkan diri (pikiran, perasaan, dan perilakunya) sehingga berbagai tantangan pekerjaan yang diterima tidak sampai membuat tenaga perawat tersebut mengalami burn out (kelelahan kerja). Salah satu upaya konkrit yang bisa ditempuh adalah dengan memberikan *self leadership training* (pelatihan kepemimpinan-diri) kepada tenaga perawat agar mereka dapat memiliki bekal tentang bagaimana mengarahkan dirinya secara efektif dalam keseharian kerjanya.

B. TUJUAN

Adapun tujuan dari diadakannya *Self leadership Training*:

1. Memberikan pengetahuan kepada peserta tentang urgensi kepemimpinan- diri sebagai cara untuk mampu menjalani kehidupan dan keseharian pekerjaan secara lebih efektif.
2. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta mengenai teknik-teknik utama dalam kepemimpinan-diri.
3. Memberikan kesempatan belajar kepada peserta untuk berlatih melalui role-play guna meningkatkan kemampuan kepemimpinan dirinya.
4. Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengidentifikasi hal-hal yang dapat menjadi tantangan dalam pekerjaannya yang potensial membuatnya mengalami ketidakefektifan dan menemukan solusi yang secara aplikatif dapat dilakukannya.
5. Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan individual action plan dalam menerapkan pembelajaran selama pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

C. MATERI PELATIHAN

1. Urgensi kepemimpinan-diri dalam kehidupan dan pekerjaan
2. Teknik-teknik dalam kepemimpinan-diri
 - Strategi yang berfokus pada perilaku
 - Strategi penghargaan alamiah
 - Strategi pola pikir konstruktif
3. Identifikasi hal-hal yang potensial menyebabkan ketidakefektifan dalam kehidupan dan pekerjaan serta menemukan solusi aplikatif
4. Individual action plan
5. Kelelahan kerja dalam perawat
6. Kepemimpinan dalam keperawatan

D. METODE PELATIHAN

1. Presentasi
2. Diskusi kelompok
3. Individual reflection
4. Praktik (simulasi/role-play)
5. Virtual Conference (ZOOM)

E. SASARAN PESERTA

1. Perawat pelaksana ruang rawat inap: 81 peserta RSUD GMIM Bethesda Tomohon
2. Perawat Pelaksana ruang rawat inap: 79 peserta RSUD Noongan

F. WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN

Hari/ Tanggal : 24 – 25 Maret 2021
Pukul : 08.15 – 18.00
Tempat : Aula RSUD GMIM Bethesda Tomohon

G. RUNDOWN KEGIATAN

No	Waktu	Durasi	Kegiatan	Narasumber	Moderator	Penanggung Jawab
1	08.15-08.25	10''	Doa Pembukaan			Zusane Ontorael Pdt. Jein Bolang
	08.25-08.30	5''	Safety Briefing			Marvil Boki
	08.30-08.45	15''	Sambutan Direktur	dr. Ramon Amiman		
2	08.45-09.15	30''	Framing Motive & Pre Test	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	dr. Joshi Nelwan	dr. Joshi Nelwan Marvil Boki
3	09.15-10.00	45''	Kelahan kerja pada perawat	Ns. Jhon W Tangka., S.Kep., Sp.KMB	Noldy Samola, SST	Noldy Samola, SST Marvil Boki
4	10.00-10.45	45''	Kepemimpinan dalam keperawatan	Prof. Dr. drg. Andi. Zulkifli., M.Kes	dr. Natalia Tambajong	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep Marvil Boki
5	10.45-11.00	15''	Coffee Break			Dyane Wowor
6	11.00-11.45	45''	Urgensi kepemimpinan-diri	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Noldy Samola, SST	Noldy Samola, SST Marvil Boki
7	11.45-13.00	75''	Teknik-teknik dalam kepemimpinan-diri	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep Marvil Boki

No	Waktu	Durasi	Kegiatan	Narasumber	Moderator	Penanggung Jawab
8	13.00- 14.00	60''	Lunch Break			Ns. Meyati Israel
9	14.00- 15.30	90''	Teknik-teknik dalam kepemimpinan-diri (lanjutan)	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Noldy Samola, SST	Noldy Samola, SST Marvil Boki
10	15.30- 16.15	45''	Individual refelection: pemetaan potensi tantangan	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep Marvil Boki
	16.15- 16.30	15''	Coffee Break			Dyane Wowor
11	16.30- 17.00	30''	Penyusunan action plan	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Noldy Samola, SST	dr. Millitia Dolontelide Berty Korompis, SE
12	17.00- 17.30	30''	Wrap-up Session & Post-test	Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Ns. Natalia Kaligis, M.Kep	dr. Natalia Tambajong Marko Kalalo
13	17.30- 17.45	15''	Closing Pelatihan			dr. Grace Sampow
	17.45- 18.00	15''	Doa Penutup & Foto Bersama			Pdt. Jein Bolang

H. NARASUMBER & FASILITATOR

1. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi., Psikolog
2. Ns. Jhon Tangka., S.Kep., Sp.KMB
3. Prof. Dr. drg. Andi. Zulkifli., M.Kes
4. Ns. Lady Galatia Lopian, MARS.
5. KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon

I. BENTUK PELAKSANAAN KEGIATAN

Bentuk kegiatan pelatihan ini merupakan kegiatan pelatihan yang merupakan bagian dari salah satu intervensi penelitian mahasiswa keperawatan Strata 3 Universitas Hasanudin Makasar a/n Ns. Lady Galatia Lopian, M.Kes yang bekerja sama dengan KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon. Adapun bentuk pelaksanaan pelatihan yang diadakan pada masa pandemic Covid-19 dengan memenuhi standar protocol kesehatan yaitu:

1. Menyediakan hand sanitizer di setiap sudut ruangan
2. Menetapkan jarak antar peserta minimal 1 meter
3. Pembatasan suhu tubuh peserta dan panitia dibawah 37 derajat Celcius
4. Tidak ada peserta/ panitia yang batuk, demam, flu dan kondisi sakit lainnya
5. Menyediakan mikrofon peserta dan trainer berbeda dan dilengkapi dengan cover microphone yang secara periodik diganti.

Selain itu juga KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon menyiapkan fasilitas ruangan pelatihan yang terdiri dari:

1. LDC/proyektor
2. Whiteboard
3. Spidol snowman 1 kotak per hari
4. Flipchart
5. Kertas flipchart minimal 25 lembar per hari
6. Jaringan internet
7. Kamera

Zoom

J.PENUTUP

Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Diri “*Self leadership Training*” adalah kegiatan yang merupakan bagian dari intervensi pelatihan oleh mahasiswa peneliti yang dilaksanakan bekerjasama dengan KOMKORDIK RSU GMIM Bethesda Tomohon sebagai Rumah Sakit Lahan Penelitian. Segala data dan laporan yang dihasilkan dalam pelaksanaan kegiatan ini merupakan milik RSU GMIM Bethesda Tomohon dan Mahasiswa Peneliti yang bersifat rahasia (*confidential*).

Kegiatan ini sangat penting untuk menambah pengetahuan, uji tmeningkatkan kinerja dan sampai dengan menurunkan angka *turn over* di RSU GMIM Bethesda Tomohon. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan dukungan dari semua pihak agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan. Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

HORMAT KAMI,

**KOMKORDIK RSU GMIM BETHESDA
TOMOHON**

KETUA

SEKRETARIS

dr. Militia Dolontelide

Noldy Samola, SST

Lampiran 12. Dokumentasi Kegiatan





SPIRI3	Sig. (2-tailed)	.037	.017	.161	.916	.020	.000	.000	.404	.361	.750	.675	.219	.205	.000	.967	.000	.663	.540	.542	.000	.45	.78	.62	.00	.00	.04	.25	.584	.427	.000	.434	.000	
	N	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	
	Pearson Correlation	.282	.195	.155	.436	.388	.126	.056	.426	.384	.224	.190	.440	.161	.200	.464	.254	.566	.234	.584	.242	.22	.22	.42	.45	.21	.10	.334	.387	.217	.067	.308	.490	
SPIRI4	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.000	.000	.000	.128	.503	.000	.000	.000	.019	.000	.055	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	.008	.419	.000	.000	.000	
	N	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148
	Pearson Correlation	.678	.116	.435	.597	.489	.021	.111	.294	.534	.403	.195	.392	.164	.076	.403	.136	.393	.291	.330	.157	.246	.43	.38	.10	.02	.239	.422	.264	-.021	.283	.440		
SPIRI4	Sig. (2-tailed)	.000	.161	.000	.000	.000	.802	.181	.000	.000	.000	.017	.000	.046	.359	.000	.099	.000	.000	.000	.057	.000	.000	.000	.000	.130	.305	.000	.001	.796	.000	.000	.000	
	N	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148
	Pearson Correlation	.678	.116	.435	.597	.489	.021	.111	.294	.534	.403	.195	.392	.164	.076	.403	.136	.393	.291	.330	.157	.246	.43	.38	.10	.02	.239	.422	.264	-.021	.283	.440		

SPIR14	Pearson Correlation	.12	.10	.16	.16	.13	.16	.16	.04	.20	.17	.19	.37	.36	1	.12	.23	.19	.21	.34	.20	.00	.3	.2	.3	.1	.1	.1	.20	.266 ^{***}	.315 ^{***}	.184 [*]	.207 [*]	.392 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.13	.20	.05	.04	.10	.04	.04	.55	.01	.03	.01	.00	.00		.14	.00	.01	.01	.00	.01	.97	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.01	.001	.000	.025	.012	.000	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148	148
SPIR15	Pearson Correlation	.04	.49	.20	.07	.04	.09	.39	.31	.13	.10	.06	.15	.13	.12	1	.06	.54	.13	.20	.15	.30	.0	.1	.0	.4	.3	.1	.12	.141	.195 [*]	.401 ^{***}	.182 [*]	.526 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.55	.00	.01	.35	.57	.25	.00	.00	.10	.20	.42	.06	.09	.14		.47	.00	.10	.01	.06	.00	.7	.2	.3	.0	.0	.1	.14	.087	.018	.000	.027	.000	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148	148
SPIR16	Pearson Correlation	.23	-	.46	.40	.26	.29	.09	.04	.41	.36	.21	.24	.38	.23	.06	1	.21	.50	.26	.41	-	.4	.4	.3	.1	.1	.1	.32	.355 ^{***}	.226 ^{***}	.127	.228 ^{***}	.431 ^{***}	
	Sig. (2-tailed)	.07		.00	.04	.03	.05	.1	.0	.07	.05	.08	.08	.01	.0		.06	.08	.08	.03	.02	.01	.6	.9	.5	.6	.6	.3	.2	.32	.001	.000	.025	.012	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148	148

	Sig. (2-tailed)	.00	.78	.00	.00	.00	.00	.18	.56	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.46	.0	.0	.1	.2	.0	.00	.000	.000	.207	.000	.000	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148
	Pearson Correlation	.290	.041	.255	.385	.326	.257	.145	.106	.309	.401	.305	.458	.375	.348	.079	.376	.224	.423	.495	.009	.44	.51	.10	.12	.46	.472	.571	.012	.375	.498	
SPIR12 4	Sig. (2-tailed)	.00	.62	.00	.00	.00	.07	.20	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.34	.00	.00	.00	.00	.90	.0	.0	.2	.1	.0	.00	.000	.000	.884	.000	.000	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148
	Pearson Correlation	.133	.669	.161	.133	.041	.143	.634	.497	.288	.178	.241	.078	.249	.132	.433	.156	.572	.201	.199	.147	.589	.17	.19	.03	.17	.201	.148	.703	.296	.738	
SPIR12 5	Sig. (2-tailed)	.10	.00	.05	.10	.62	.08	.00	.00	.00	.03	.00	.34	.00	.10	.00	.05	.00	.01	.01	.07	.00	.0	.1	.2	.0	.03	.014	.073	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	148	1	1	1	1	1	1	148	148	148	148	148

