

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(3).
- Aulia, I. (2018). Hubungan antara Hope dengan Burnout pada Perawat di Kota Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Anggraini, F. W., & Prasetyo, A. R. (2015). Hardiness dan subjective Well-being pada perawat. *Empati*, 4(4), 73-77.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2010). Service worker burnout and turnover intentions: Roles of person-job fit, servant leadership, and customer orientation. *Services Marketing Quarterly*, 32(1), 17-31.
- Baby, P., Jaya, N., Subbaiyan, K., & Elizabeth, M. (2010). *Nursing Theory*. Chennai: Tamilnadu Tect Book Corporation.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Penduduk berumur 15 tahun keatas menurut golongan umur dan jenis kegiatan selama seminggu yang lalu*. <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/974>
Diakses pada tanggal 13 November 2018
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Brace, N., Kemp, R. dan Snelgar, R. 2006. *SPSS for Psychologist*. Palgrave Macmillan: New York
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. (2014). *Manajemen Kepemimpinan dan Kerja Sama dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional burnout self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. *Professional burnout: recent developments in theory and research*.
- Coady, D. A., & Kent, V. D. (1990). Burnout among Social Workers Eroking with Patients with Cystic Fibrosis. *Health and Social Work*, 15, 116.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of advanced nursing*, 32(2), 454-464.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Depkes. (2011). *Deklarsi Pelayanan Keperawatan Prima*.

- Dewanti, F. R. (2010). *Burnout yang Terjadi Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD)* (Doctoral dissertation, PRODI PSIKOLOGI UNIKA SOEGIJAPRANATA).
- Divya, S., & Suganthi, L. (2018). Influence of transformational-servant leadership styles and justice perceptions on employee burnout: a moderated mediation model. *International Journal of Business Innovation and Research*, 15(1), 119-135.
- Feldman, dkk. (2002). Source of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Professional Efficacy (M-I-GS). *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 84-93.
- Freudenberger, H.J. (1974). *Staff burnout*. Journal of social issues - Wiley Online Library.
- Fridayanti, N. C., Datien, E. U. S., & Si, M. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Karyawan Home Industry Batik Merak Manis Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Gonick, L. dan Smith, W. (2005). *The Cartoon Guide to Statistics*. HarperCollins: New York
- Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The Leadership Quarterly*, 2(2), 105-119.
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant-leadership: Essays*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hakanen, A., & Van Dierendonck, D. (2011). Servant-leadership and life satisfaction: The Mediating Role of Justice, Job Control, and Burnout. *The International Journal of Servant-Leadership*, 7(1), 253-261.
- Hallberg, U. E., & Sverke, M. (2004). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: Two Swedish health care samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 20(4), 320-338.
- Hani Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Irving, J. A. (2005). Servant leadership and the effectiveness of teams. *Leadership, Regent Uni*, 1–88. <https://doi.org/10.1177/1548051809334191>
- JobStreet.com. (2016). *JobStreet.com Ungkap Tingkat Kebahagiaan Karyawan di Indonesia dan 3 Faktor Utama yang Membuat Karyawan Bahagia dalam Pekerjaannya* <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/jobstreet-com-ungkap-tingkat-kebahagiaan-karyawan-di-indonesia-dan-3-faktor-utama-yang-membuat-karyawan-bahagia-dalam-pekerjaannya/#.W-xsQOJoTDd> Diakses pada tanggal 13 November 2018.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant Leadership: Development Of A Multidimensional Measure And Multi-Level Assessment. *The leadership quarterly*, 19(2), 161-177.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout*. Jossey-Bass: New York, NY.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *American Psychological Society*, 12, 189-192

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.
- Maslach, C., Leiter, M.P, & Schaufeli, W.B. (2008). *Measuring Burnout*. Oxford University Inc: New York
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter M.P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev.Psychol.* 2001. 52:397–422
- Mujamiasih, M. (2013). *Subjective well-being (SWB): studi indigenous pada pns dan karyawan swasta yang bersuku Jawa di pulau Jawa* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Mukherjee, A., Malhotra, N., Ashill, N. J., Rod, M., Thirkell, P., & Carruthers, J. (2009). Job resourcefulness, symptoms of burnout and service recovery performance: an examination of call centre frontline employees. *Journal of Services Marketing*.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Muninjaya, A. A. 2004. *Manajemen Kesehatan, Edisi 2*. Jakarta : EGC.
- Neill, M. W., & Saunders, N. S. (2008). Servant leadership: Enhancing quality of care and staff satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 38(9), 395-400.
- Pangastiti, N. K. (2011). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout pada Perawat Kesehatan di Rumah sakit Jiwa*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134. <https://doi.org/1979-7400>
- Rumaningsih, M. (2011). Pengaruh Faktor Organisasional Pada Stres Kerja Pada Perawat Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Manajemen Bisnis Syariah*, 2, 955-967.
- Rude, W. (2004). The connection between servant leadership and job burnout. *Servant Leadership Research Roundtable. Trinity Western University, School of Leadership Studies*
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. 2002. A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organization Development Journal*, 23: 145-157.
- Santa Mira, W., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Sarifudin, S (2018) *Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Perawat*. Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Septiani, Erica Dewi (2017) *Faktor-faktor yang membentuk happiness pada generasi Y di tempat kerja*. Undergraduate thesis, Widya Mandala Catholic University Surabaya.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J. C. Quick & L.E. Terick (Eds.) *Handbook of occupattional health and psychology*. Washington, DC: American

- Psychological Association.
- Siringoringo, E. Nontji, W & Hadju, V. (2010). Faktor–Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang ICU RS Stella Maris. Makassar : Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mega Rezky.
- Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2018). Makna Kebahagiaan pada Generasi Y. In *Temu Ilmiah Psikologi Positif I. Seminar dan Call for Paper" Positive Psychology in Dealing with Multigeneratiion". Universitas Pertamina Jakarta.* Universitas Pertamina Jakarta.
- Soehartati, S. (2005). *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan* (Doctoral dissertation, Tesis tidak diterbitkan. Jakarta Universitas Indonesia).
- Sousa, M., & van Dierendonck, D. (2017). Servant leadership and the effect of the interaction between humility, action, and hierarchical power on follower engagement. *Journal of Business Ethics, 141*(1), 13-25.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Cet ke-22. Bandung: Alfabeta
- Trastek, V. F., Hamilton, N. W., & Niles, E. E. (2014, March). Leadership models in health care—a case for servant leadership. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 89, No. 3, pp. 374-381). Elsevier.
- Veldhuizen, I. J. T., Gaillard, A. W. K., & De Vries, J. (2003). The influence of mental fatigue on facial EMG activity during a simulated workday. *Biological Psychology, 63*(1), 59-78.
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies, 6*(1), 3-27.
- Whitley, T.W. (2009) *Study Guide and Computer Workbook for Statistics for Psychology.* Pearson: New Jersey.
- Widodo, H. (2009). dkk. 2009. "Hubungan Antara Beban Kerja, Stres kerja dan tingkat konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta". *Jurnal KES MAS, 3*(3).
- Yang, R., Ming, Y., Ma, J., & Huo, R. (2017). How do servant leaders promote engagement? A bottom-up perspective of job crafting. *Social Behavior and Personality: an international journal, 45*(11), 1815-1827.
- Yuhadi, A. L. P. (2016). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat Rsud Kabupaten Sumedang)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

LAMPIRAN

Lampiran 1 : *Blueprint* Alat Ukur Sebelum Uji EFA

1. *Blueprint* Alat Ukur *Servant Leadership*

No	Dimensi	Jumlah Aitem
1	<i>Altruistic calling</i>	2
2	<i>Emotional healing</i>	4
3	<i>Wisdom</i>	3
4	<i>Persuasive mapping</i>	4
5	<i>Organizational stewardship</i>	3
Total		16

2. *Blueprint* Alat Ukur *Burnout*

No.	Dimensi	Jumlah Aitem
1	<i>Exhaustion</i>	9
2	<i>Depersonalization</i>	5
3	<i>Inefficacy</i>	8
Total		22

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian Sebelum Aitem Digugurkan

1. Kuesioner Penelitian *Servant Leadership*

Petunjuk pengisian:

1. Kuesioner ini menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan atasan langsung yang memengaruhi pekerjaan anda.
2. Silahkan dibaca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama.
3. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

SS	S	TS	STS
	✓		

4. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan secara individu dengan jujur
5. Keseluruhan identitas dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya menempatkan kepentingan bawahan di atas dirinya.				
2	Atasan saya melakukan tugasnya sebagai amanah untuk melayani saya.				
3	Atasan saya adalah salah satu orang yang saya cari ketika saya memiliki masalah pada pekerjaan.				
4	Atasan saya membantu dengan baik ketika saya menghadapi masalah emosi saya.				
5	Atasan saya dapat meredakan emosi saya.				
6	Atasan saya adalah salah satu orang yang bisa membantu saya memperbaiki sifat keras kepala saya.				
7	Atasan saya waspada terhadap apa yang terjadi.				
8	Atasan saya mampu menyadari hal-hal yang sedang terjadi disekitarnya.				
9	Atasan saya pandai mengantisipasi kesalahan-kesalahan dalam keputusan saya.				
10	Atasan saya memberikan alasan kuat untuk membuat saya melakukan sesuatu.				
11	Atasan saya mengarahkan saya untuk mencari berbagai solusi terhadap pekerjaan saya.				
12	Atasan saya pandai meyakinkan saya untuk melakukan sesuatu.				

13	Atasan saya berbakat ketika harus membujuk saya.				
14	Atasan saya percaya bahwa organisasi kita perlu berfungsi sebagai sebuah komunitas, bukan hanya seperti sekumpulan orang yang bekerja.				
15	Atasan saya melihat potensi organisasinya untuk berkontribusi pada masyarakat.				
16	Atasan saya mendorong saya untuk memiliki semangat komunitas di tempat kerja.				

2. Kuesioner Penelitian *Burnout*

Petunjuk pengisian:

1. Kuesioner ini terdiri atas 20 pernyataan. Silahkan dibaca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama.
2. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

Contoh:

SS	S	N	TS	STS
	✓			

3. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan secara individu dengan jujur
4. Keseluruhan identitas dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa lelah secara emosional dari pekerjaan saya					
2	Saya merasa lelah ketika pulang dari bekerja					
3	Saya merasa letih/lesu ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi satu waktu lagi di tempat kerja					
4	Saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan pasien saya tentang berbagai hal					
5	Saya merasa saya memperlakukan beberapa pasien seolah-olah mereka adalah objek yang tidak memiliki perasaan					
6	Bekerja dengan orang sepanjang hari benar-benar menyusahkan saya					
7	Saya menangani masalah pasien saya dengan sangat efektif					
8	Saya merasa lelah berlebihan karena pekerjaan					
9	Saya merasa saya secara positif mempengaruhi kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya					
10	Saya menjadi lebih berperasaan terhadap orang-orang sejak saya mengambil pekerjaan ini					
11	Saya khawatir pekerjaan ini membuat hati saya menjadi semakin keras					
12	Saya merasa frustrasi oleh pekerjaan saya					
13	Saya merasa saya bekerja terlalu keras.					

14	Saya tidak peduli apa yang terjadi pada beberapa pasien					
15	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan pasien saya					
16	Saya merasa gembira setelah bekerja secara dekat dengan pasien saya					
17	Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini					
18	Saya merasa seperti kehilangan kesabaran					
19	Dalam pekerjaan saya, saya menangani masalah emosional dengan sangat tenang					
20	Saya merasa pasien menyalahkan saya untuk beberapa masalah mereka					

Lampiran 3 : *Blueprint* Alat Ukur Sesudah Uji EFA

3. *Blueprint* Alat Ukur *Servant Leadership*

No	Dimensi	Jumlah Aitem
1	Mengembangkan organisasi	8
2	<i>Emotional Healing</i> dan Antisipatif	6
Total		14

4. *Blueprint* Alat Ukur *Burnout*

No.	Dimensi	Jumlah Aitem
1	<i>Exhaustion</i>	5
2	<i>Depersonalization</i>	2
3	<i>Inefficacy</i>	5
Total		12

Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian Setelah Aitem Digugurkan

3. Kuesioner Penelitian *Servant Leadership*

Petunjuk pengisian:

6. Kuesioner ini menjelaskan gambaran gaya kepemimpinan atasan langsung yang memengaruhi pekerjaan anda.
7. Silahkan dibaca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama.
8. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Contoh:

SS	S	TS	STS
	✓		

9. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan secara individu dengan jujur
10. Keseluruhan identitas dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya menempatkan kepentingan bawahan di atas dirinya.				
2	Atasan saya adalah salah satu orang yang saya cari ketika saya memiliki masalah pada pekerjaan.				
3	Atasan saya membantu dengan baik ketika saya menghadapi masalah emosi saya.				
4	Atasan saya dapat meredakan emosi saya.				
5	Atasan saya adalah salah satu orang yang bisa membantu saya memperbaiki sifat keras kepala saya.				
6	Atasan saya waspada terhadap apa yang terjadi.				
7	Atasan saya mampu menyadari hal-hal yang sedang terjadi disekitarnya.				
8	Atasan saya pandai mengantisipasi kesalahan-kesalahan dalam keputusan saya.				
9	Atasan saya memberikan alasan kuat untuk membuat saya melakukan sesuatu.				
10	Atasan saya pandai meyakinkan saya untuk melakukan sesuatu.				
11	Atasan saya berbakat ketika harus membujuk saya.				
12	Atasan saya percaya bahwa organisasi kita perlu berfungsi sebagai sebuah komunitas, bukan hanya seperti sekumpulan orang yang bekerja.				

13	Atasan saya melihat potensi organisasinya untuk berkontribusi pada masyarakat.				
14	Atasan saya mendorong saya untuk memiliki semangat komunitas di tempat kerja.				

4. Kuesioner Penelitian *Burnout*

Petunjuk pengisian:

5. Kuesioner ini terdiri atas 20 pernyataan. Silahkan dibaca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama.
6. Silahkan memberi tanda centang (✓) pada respon yang sesuai dengan diri anda.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

Contoh:

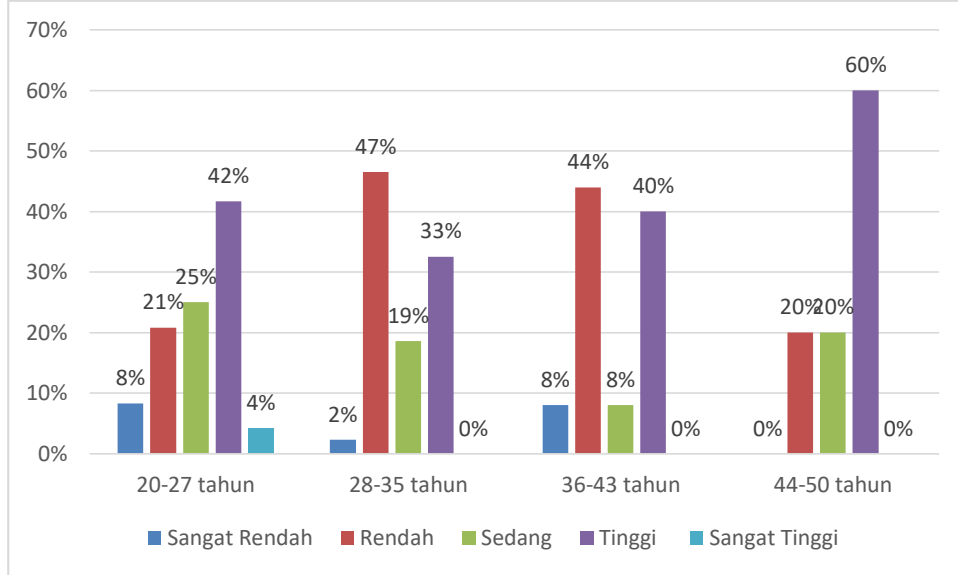
SS	S	N	TS	STS
	✓			

7. Tidak ada jawaban benar dan salah dalam kuesioner ini. Maka dari itu, mohon untuk menjawab semua pernyataan secara individu dengan jujur
8. Keseluruhan identitas dalam kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

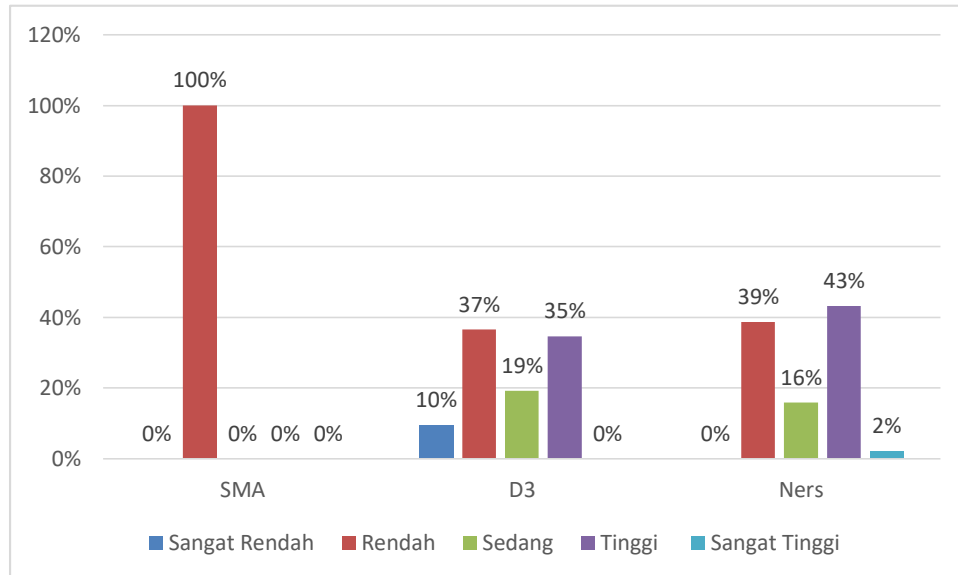
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa lelah secara emosional dari pekerjaan saya					
2	Saya merasa lelah ketika pulang dari bekerja					
3	Saya merasa saya memperlakukan beberapa pasien seolah-olah mereka adalah objek yang tidak memiliki perasaan					
4	Bekerja dengan orang sepanjang hari benar-benar menyusahkan saya					
5	Saya menangani masalah pasien saya dengan sangat efektif					
6	Saya merasa saya secara positif mempengaruhi kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya					
7	Saya menjadi lebih berperasaan terhadap orang-orang sejak saya mengambil pekerjaan ini					
8	Saya merasa frustrasi oleh pekerjaan saya					
9	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan pasien saya					
10	Saya merasa gembira setelah bekerja secara dekat dengan pasien saya					
12	Saya telah mencapai banyak hal berharga dalam pekerjaan ini					
12	Dalam pekerjaan saya, saya menangani masalah emosional dengan sangat tenang					

Lampiran 5 : Grafik Karakteristik Responden

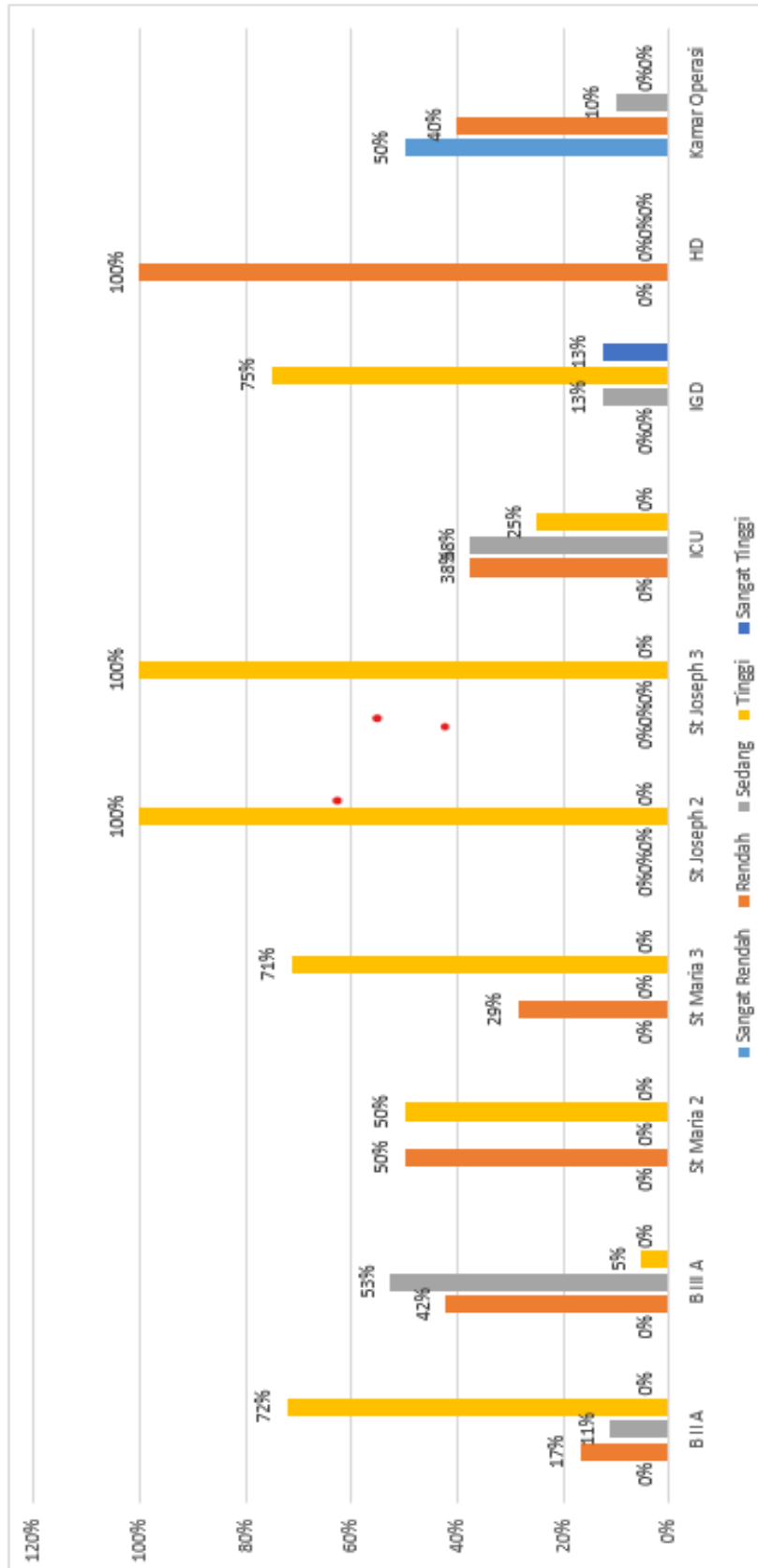
1. Profil Persepsi Perawat Mengenai Tingkat *Servant Leadership* Pemimpin Berdasarkan Usia



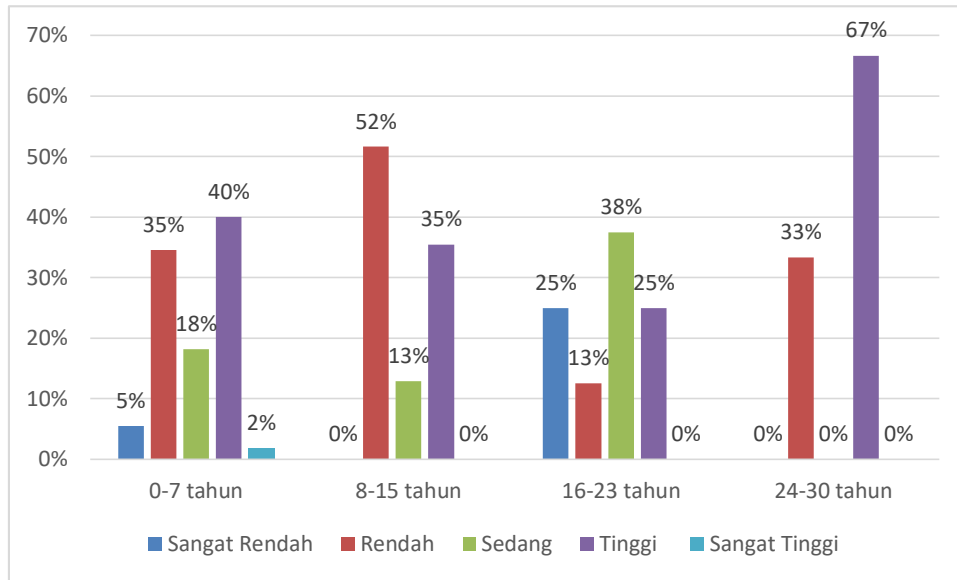
2. Profil Persepsi Perawat Mengenai Tingkat *Servant Leadership* Pemimpin Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



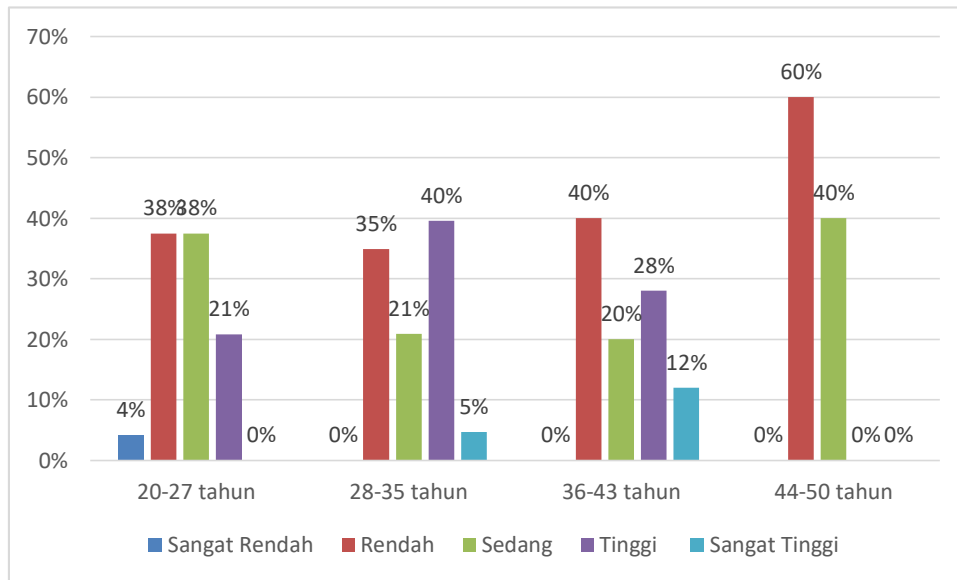
3. Profil Persepsi Perawat Mengenai Tingkat *Servant Leadership* Pemimpin Berdasarkan Unit Kerja



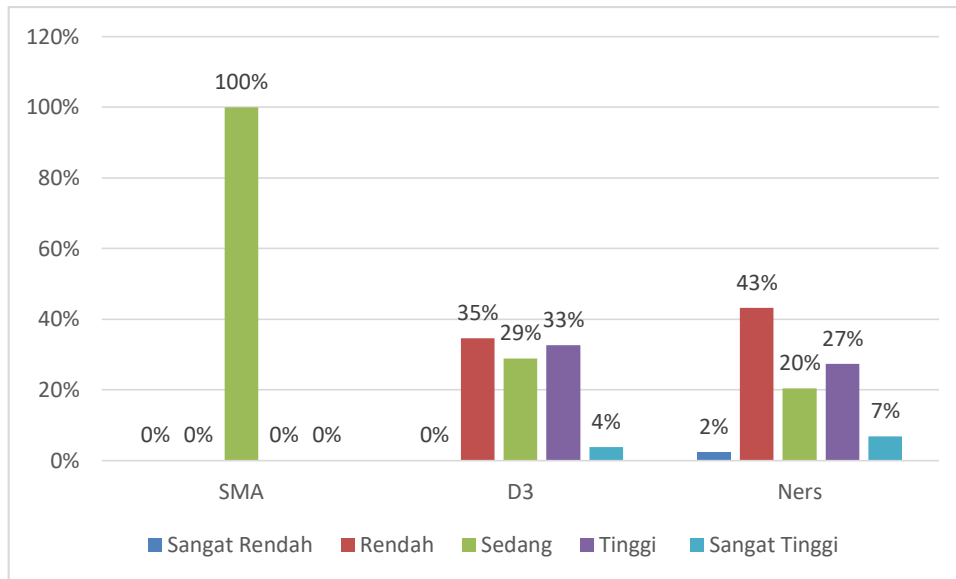
4. Profil Persepsi Perawat Mengenai Tingkat *Servant Leadership* Pemimpin Berdasarkan Lama Bekerja



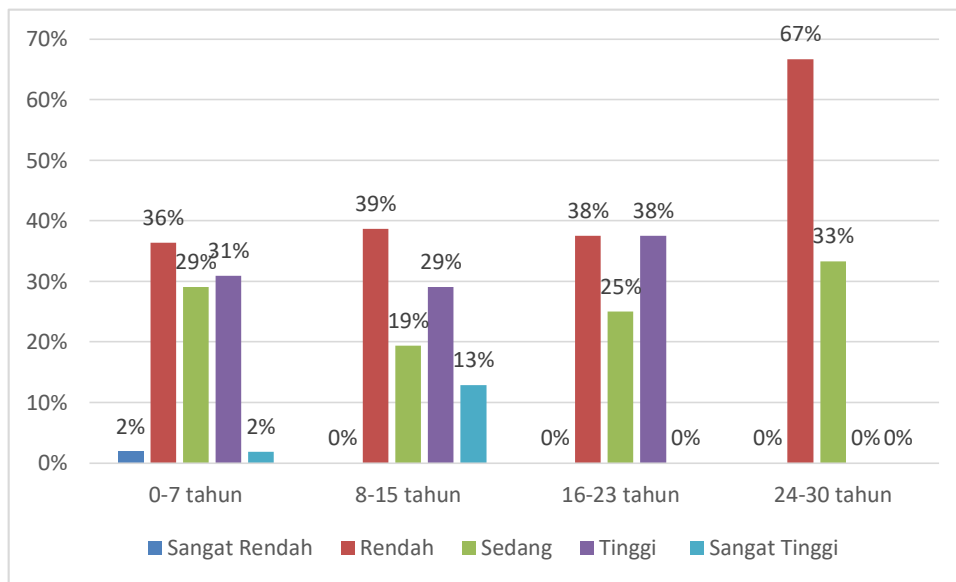
5. Profil *Burnout* Pada Perawat Berdasarkan Usia



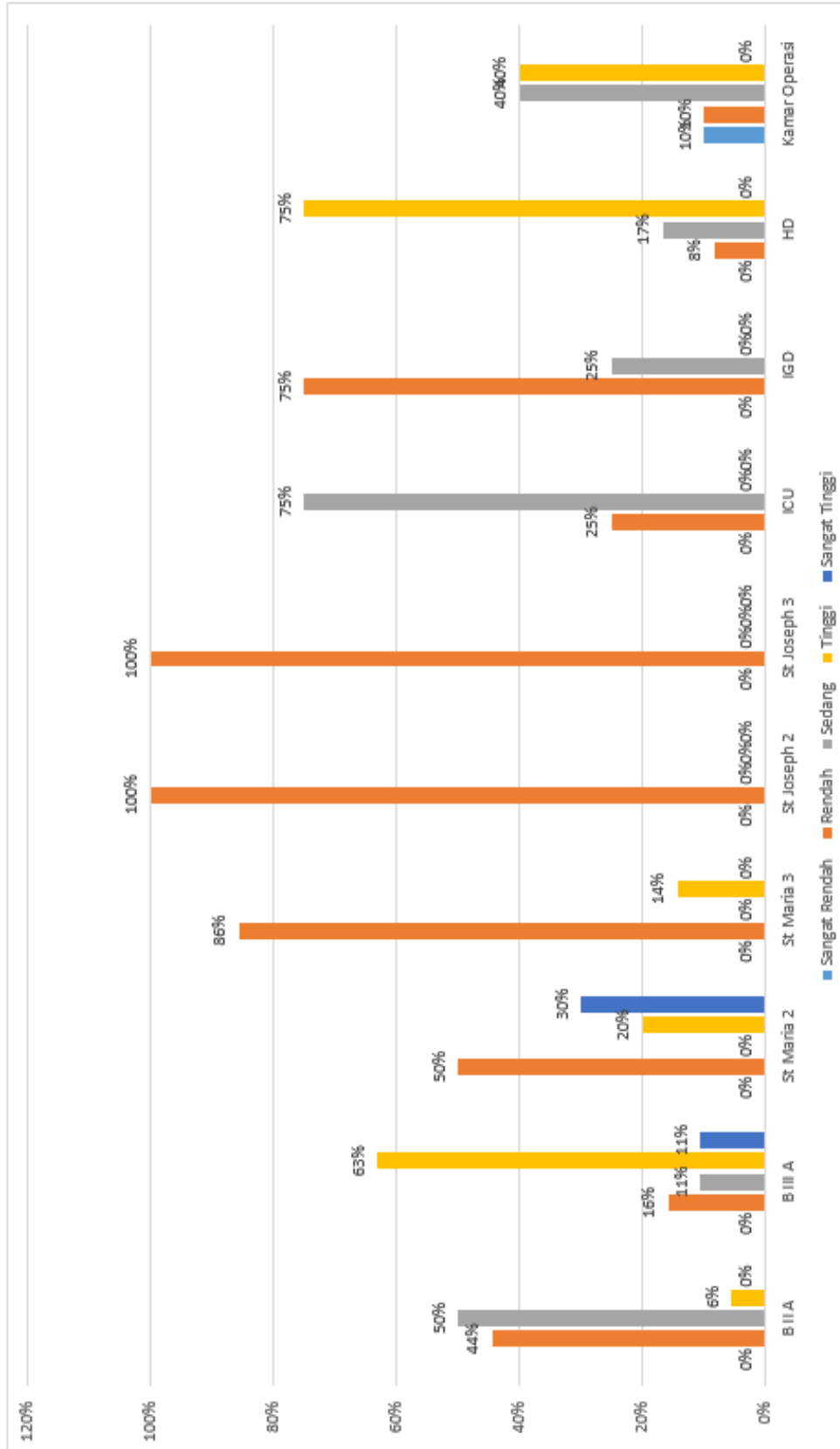
6. Profil *Burnout* Pada Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



7. Profil *Burnout* Pada Perawat Berdasarkan Lama Bekerja



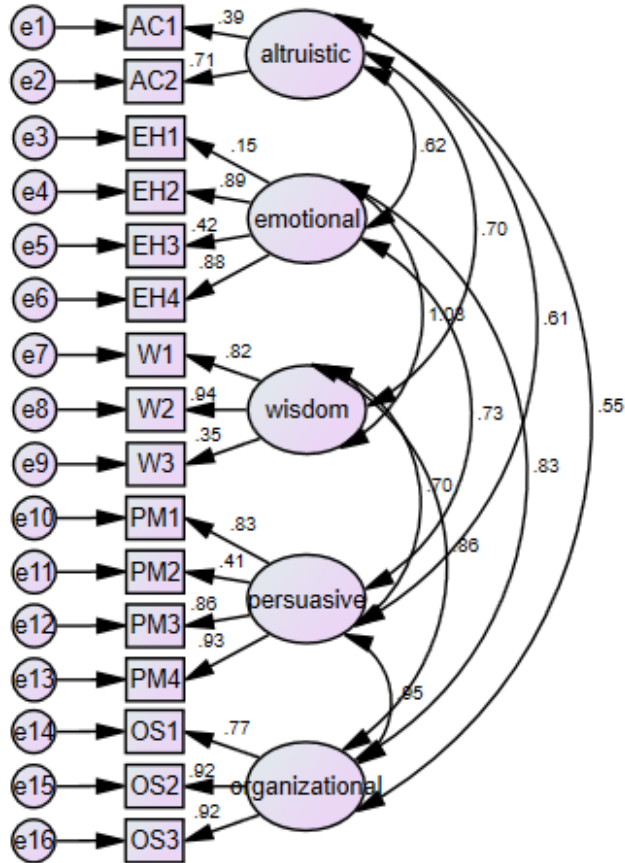
8. Profil *Burnout* Pada Perawat Berdasarkan Unit Kerja



Lampiran 6 : Hasil *output* SPSS, Amos, dan JASP

1. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

a. Skala *Servant Leadership*



Chi-square = 440.863

P-value = .000

RMSEA = .196

AGFI = .502

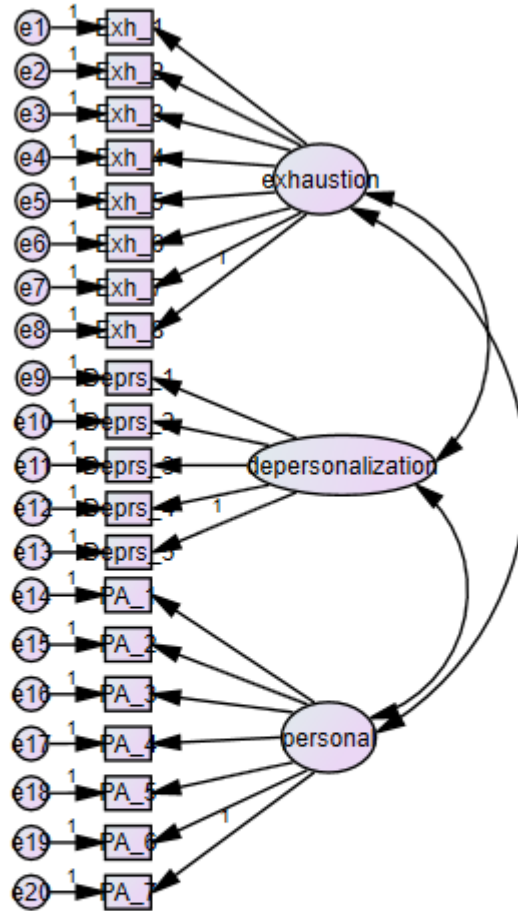
GFI = .656

CFI = .754

TLI = .686

NFI = .712

b. Skala *Burnout*



Chi-square = \cmin
P-value = \p
RMSEA = \rmsea
AGFI = \agfi
GFI = \gfi
CFI = \cfi
TLI = \tli
NFI = \nfi

Model	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	TLI	NFI
Default Model	.178	.510	.610	.457	.382	.401

2. Uji *Exploratory Factor Analysis* (EFA)

a. Skala *Servant Leadership*

Chi-squared Test

	Value	df	p
Model	402.045	89	< .001

Factor Loadings

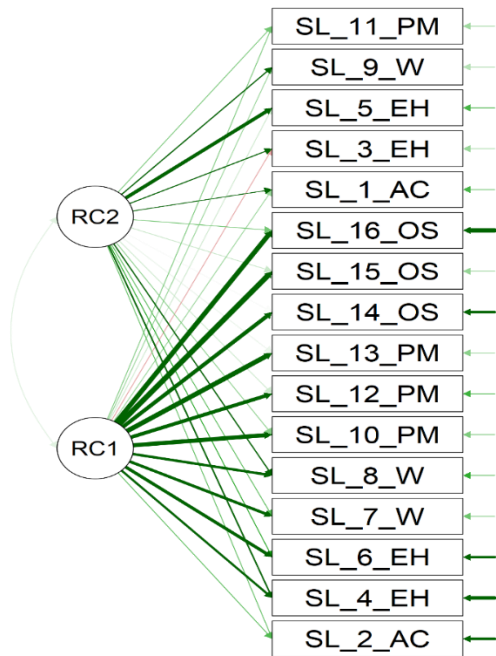
	Factor 1	Factor 2	Uniqueness
SL_1_AC		0.508	0.701
SL_2_AC			0.783
SL_3_EH		0.532	0.685
SL_4_EH	0.634	0.558	0.286
SL_5_EH		0.765	0.406
SL_6_EH	0.732		0.253
SL_7_W	0.712		0.380
SL_8_W	0.693	0.540	0.229
SL_9_W		0.542	0.666
SL_10_PM	0.858		0.208
SL_11_PM			0.858
SL_12_PM	0.792		0.364
SL_13_PM	0.893		0.201
SL_14_OS	0.796		0.366
SL_15_OS	0.919		0.143
SL_16_OS	0.860		0.186

Note. Applied rotation method is varimax.

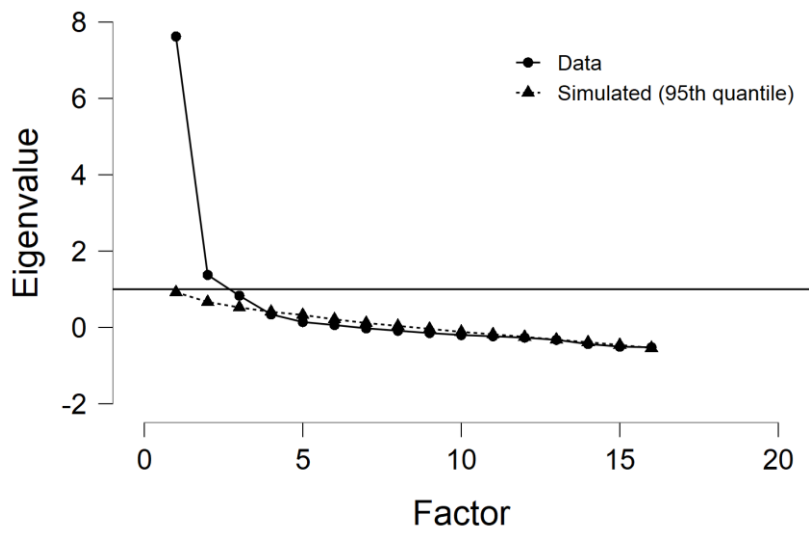
Factor Characteristics

	SumSq.	Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	6.609		0.413	0.413
Factor 2	2.677		0.167	0.580

Path Diagram



Scree plot



b. Skala *Burnout*

Chi-squared Test

	Value	df	p
Model	449.909	133	< .001

Factor Loadings

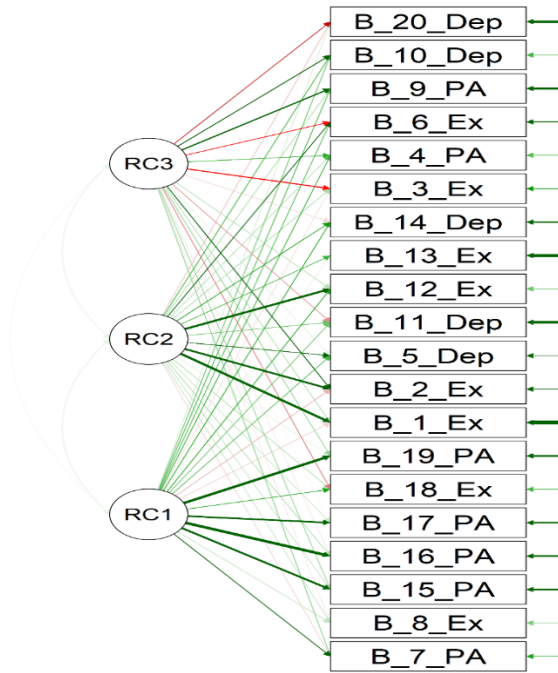
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Uniqueness
B_1_Ex		0.719		0.451
B_2_Ex		0.675	0.514	0.257
B_3_Ex			-0.565	0.652
B_4_PA				0.661
B_5_Dep		0.510		0.618
B_6_Ex		0.507	-0.516	0.373
B_7_PA	0.514			0.681
B_8_Ex				0.973
B_9_PA			0.588	0.512
B_10_Dep			0.529	0.504
B_11_Dep				0.783
B_12_Ex		0.704		0.290
B_13_Ex				0.845
B_14_Dep				0.582
B_15_PA	0.676			0.498
B_16_PA	0.799			0.337
B_17_PA	0.655			0.561
B_18_Ex				0.711
B_19_PA	0.762			0.376
B_20_Dep				0.752

Note. Applied rotation method is varimax.

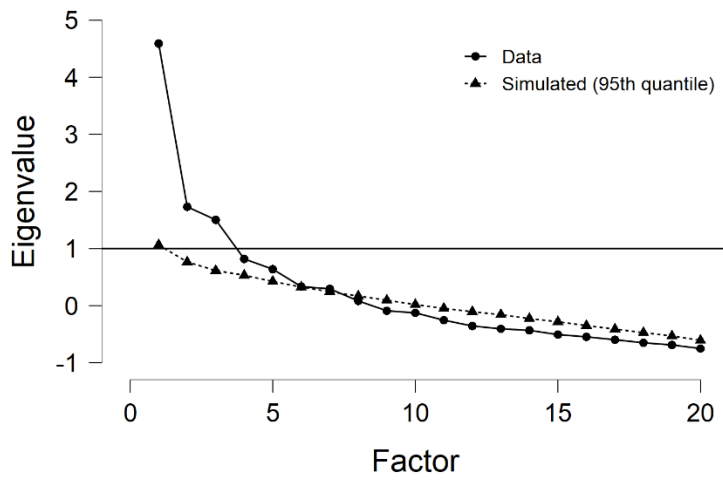
Factor Characteristics

	SumSq.	Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	3.653		0.183	0.183
Factor 2	2.764		0.138	0.321
Factor 3	2.166		0.108	0.429

Path Diagram



Scree plot



3. Uji Reliabilitas Skala

a. Skala *Servant Leadership*

Scale Reliability Statistics

	mean	sd	Cronbach's α
scale	3.208	0.230	0.923

Note. Of the observations, 97 were used, 0 were excluded listwise, and 97 were provided.

Item Reliability Statistics

	mean	sd	item-rest correlation
SL_1_AC	2.845	0.618	0.388
SL_3_EH	3.175	0.500	0.051
SL_4_EH	3.371	0.682	0.788
SL_5_EH	2.876	0.484	0.406
SL_6_EH	3.340	0.675	0.835
SL_7_W	3.505	0.523	0.769
SL_8_W	3.412	0.658	0.827
SL_9_W	2.794	0.539	0.410
SL_10_PM	3.361	0.544	0.838
SL_12_PM	3.186	0.808	0.709
SL_13_PM	3.062	0.888	0.756
SL_14_OS	3.289	0.735	0.673
SL_15_OS	3.278	0.657	0.827
SL_16_OS	3.412	0.554	0.871

b. Skala *Burnout*

Scale Reliability Statistics

	mean	sd	Cronbach's α
scale	2.174	0.458	0.807

Note. Of the observations, 97 were used, 0 were excluded listwise, and 97 were provided.

Item Reliability Statistics

	mean	sd	item-rest correlation
B_1_Ex	2.423	0.705	0.360
B_2_Ex	2.948	0.951	0.392
B_5_Dep	1.247	0.457	0.506
B_6_Ex	1.866	0.571	0.195
B_7_PA	2.268	1.046	0.337
B_9_PA	2.670	1.161	0.562
B_10_Dep	2.237	1.116	0.540
B_12_Ex	1.536	0.630	0.652
B_15_PA	2.268	0.685	0.582
B_16_PA	2.124	0.633	0.551
B_17_PA	2.186	0.667	0.486
B_19_PA	2.309	0.651	0.564

4. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_SL	97	33.00	64.00	50.5670	6.92205
Total_B	97	17	39	26.08	5.463
transLog10_total_SL	97	1.46	1.75	1.6478	.06352
transLog10_total_B	97	1.23	1.59	1.4068	.09224
Valid N (listwise)	97				

5. Uji Bivariate Correlation

Correlations

		Usia	Lama_Kerja	transLog10_total_SL	transLog10_B
Usia	Pearson Correlation	1	.748**	.052	-.037
	Sig. (2-tailed)		.000	.610	.718
	N	97	97	97	97
Lama_Kerja	Pearson Correlation	.748**	1	-.053	-.049
	Sig. (2-tailed)	.000		.607	.634
	N	97	97	97	97
transLog10_total_SL	Pearson Correlation	.052	-.053	1	-.609**
	Sig. (2-tailed)	.610	.607		.000
	N	97	97	97	97
transLog10_total_B	Pearson Correlation	-.037	-.049	-.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.718	.634	.000	
	N	97	97	97	97

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

6. Uji Asumsi

Uji Normalitas sebelum Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.27157941
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.067
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas sebelum Transformasi Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_B * TOTAL_SL	Between Groups	(Combined)	1561.238	19	82.170	4.852	.000
		Linearity	1113.687	1	1113.687	65.757	.000
		Deviation from Linearity	447.552	18	24.864	1.468	.126
	Within Groups		1304.102	77	16.936		
	Total		2865.340	96			

Uji Normalitas sesudah Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07314807
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.075
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas sesudah Transformasi Data

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
transLog10 _total_B * transLog10 _total_SL	Between Groups	(Combined)	.446	19	.023	4.863	.000
		Linearity	.303	1	.303	62.864	.000
		Deviation from Linearity	.142	18	.008	1.641	.071
	Within Groups		.371	77	.005		
	Total		.817	96			

7. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609a	.371	.364	.07353

a. Predictors: (Constant), TOTAL_SL

b. Dependent Variable: transLog10_B

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.303	1	.303	56.059	.000b
	Residual	.514	95	.005		
	Total	.817	96			

a. Dependent Variable: transLog10_total_B

b. Predictors: (Constant), transLog10_total_SL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.864	.195		14.702	.000
	transLog10_total_SL	-.885	.118	-.609	-7.487	.000

a. Dependent Variable: transLog10_total_B

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.3180	1.5708	1.4068	.05619	97
Residual	-.22650	.16258	.00000	.07315	97
Std. Predicted Value	-1.580	2.919	.000	1.000	97
Std. Residual	-3.080	2.211	.000	.995	97

a. Dependent Variable: transLog10_total_B

Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian



120191914217620

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

Nomor : 27096/S.01/PTSP/2019
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur RS Stella Maris Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor : 25948/UN4.6.8/PT.01.04/2019 tanggal 23 Desember 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : CALVIEN HAMIROS
Nomor Pokok : Q11115305
Program Studi : Psikologi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 01 Januari s/d 31 Maret 2020

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 30 Desember 2019

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

A.M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Ulama Madya
Nip. 19610513.199002 1 002

Tembusan Yth
1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;
2. Peninggal.



RS. Stella Maris

Jl. Somba Opu No. 273
Makassar 90111 - Indonesia

Tel +62 411 854341
+62 411 871391
+62 411 873346

Fax +62 411 859545

SURAT KETERANGAN

=====
Nomor : 750.DIR.SM.DIKL.KET.EX.II.2020

Pimpinan RS. Stella Maris Makassar menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : Calvin Hamiros
Tempat / Tgl. Lahir : Ujung Pandang, 29 Juli 1997
NIM : Q 11115305
Asal Pendidikan : Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
Program Studi Psikologi

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyusunan Skripsi yang dimulai pada tanggal 06 Februari 2020 s/d 13 Februari 2020 dengan judul :

“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar”

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana fungsinya.

Makassar, 27 Februari 2020
Direktur,


RS. Stella Maris

dr. Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes

Cc. Arsip