

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh dari *servant leadership* atau kepemimpinan melayani terhadap *thriving at work*, yaitu keadaan di mana karyawan merasa berkembang dan hidup dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis yang diajukan telah terbukti valid, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *servant leadership* dan *thriving at work*. Pengaruh positif ini secara jelas dapat dilihat dari hasil pengujian regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini, yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan memang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan karyawan di tempat kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa implikasi manajerial, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan data pada variabel *servant leadership*, terdapat item pertanyaan “Pemimpin saya memberikan perhatian lebih kepada kepentingan saya, diatas kepentingan lain” yang merupakan item dengan nilai yang rendah. Dengan begitu, pihak rumah sakit perlu fokus pada pengembangan dan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya menempatkan kepentingan dan kebutuhan tim di

2. atas kepentingan pribadi. Ini termasuk menyediakan pelatihan yang mengajarkan keterampilan empati, komunikasi efektif, dan prinsip-prinsip kepemimpinan servant untuk memastikan bahwa para pemimpin dapat lebih memahami dan memenuhi kebutuhan anggota tim mereka secara lebih baik. Dengan cara ini, pemimpin diharapkan dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan kepuasan serta motivasi tim, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.
3. Dari hasil pengolahan data pada variabel *thriving at work*, terdapat item pertanyaan “Saya tidak merasakan energi yang besar” yang merupakan item dengan nilai yang rendah. Pihak rumah sakit perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan dan energi tenaga kerja yang mereka miliki. Evaluasi kondisi kerja, termasuk beban kerja, jam kerja, dan lingkungan fisik, adalah penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja tidak mengalami kelelahan atau stres berlebihan. Meningkatkan akses ke program kesehatan dan kebugaran, seperti pelatihan fisik dan dukungan psikologis, dapat membantu meningkatkan energi dan semangat kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi terbuka dan pengakuan terhadap kontribusi tenaga kerja dihargai, juga dapat meningkatkan motivasi dan energi. Memperhatikan kesejahteraan emosional dan fisik tenaga kerja tidak hanya akan berdampak positif pada mereka, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

5.3.Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya komunikasi yang efektif dari peneliti kepada responden menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi selama proses distribusi

kuesioner. Ketidakjelasan dalam penyampaian informasi oleh peneliti dapat menyebabkan responden mengalami kebingungan atau kesalahpahaman mengenai cara mengisi kuesioner dengan benar, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas dan keakuratan data yang dikumpulkan.

2. Penelitian ini terbatas pada sampel dari sektor tertentu, sehingga hasil temuan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke berbagai sektor atau kelompok lainnya.
3. Nilai r square yang didapatkan pada penelitian ini terbilang rendah, sehingga dapat dikatakan bahwa *servant leadership* bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi *thriving at work*. Hasil dari penelitian ini tidak terlalu mendalam.
4. Kuesioner berbasis kertas membutuhkan serangkaian proses manual yang mencakup distribusi, pengumpulan, dan pengolahan data. Proses-proses ini sering kali memakan waktu lebih lama dibandingkan dengan kuesioner elektronik, karena melibatkan langkah-langkah fisik seperti mencetak dan mendistribusikan kuesioner, mengumpulkan jawaban secara manual, serta memasukkan dan menganalisis data secara manual. Dengan demikian, seluruh proses menjadi lebih lambat dan kurang efisien dibandingkan dengan metode elektronik yang memungkinkan distribusi dan pengolahan data secara lebih cepat dan otomatis.

5.4. Saran Penelitian

1. Untuk mengatasi tantangan komunikasi yang kurang efektif antara peneliti dan responden, disarankan agar peneliti menyediakan panduan pengisian kuesioner yang jelas dan mudah dipahami, serta melakukan sesi briefing

atau komunikasi secara langsung dengan responden sebelum distribusi kuesioner. Hal ini akan membantu memastikan bahwa responden memahami instruksi dengan benar, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan keakuratan data yang dikumpulkan.

2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel untuk meningkatkan generalisasi temuan, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai sektor. Hal ini akan membantu memahami apakah hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berlaku dalam konteks yang lebih luas atau ada perbedaan signifikan berdasarkan karakteristik demografis atau geografis.
3. Saran untuk penelitian mendatang adalah untuk dapat mengeksplorasi variabel tambahan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis, yang mungkin memiliki
4. Mempertimbangkan penggunaan kuesioner elektronik daripada kuesioner berbasis kertas. Kuesioner elektronik menawarkan keuntungan dalam hal efisiensi dan kecepatan, karena tidak memerlukan langkah-langkah manual seperti mencetak, mendistribusikan, mengumpulkan, dan mengolah data secara fisik. Dengan menggunakan kuesioner elektronik, proses distribusi, pengumpulan, dan analisis data dapat dilakukan secara otomatis dan lebih cepat, mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk mengelola data.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Bajuri, D. (2013). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Perangkat Desa Pagandon Kacamatan Kadipaten Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 145–170. <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=a866c0cca21a0b05JmltdHM9MTcxNzYzMjAwMCZpZ3VpZD0zOTdkMjc2YS1mYjAzLTZyZWUtMGE4Mm0zM2ZjZmEyOTYzNzZmaW5zaWQ9NTE5OA&pptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=397d276a-fb03-62ee-0a82-33fcfa296373&psq=data+sekunder+bajuri+adalah+pdf&u=a1aHR0cHM6Ly9q>
- Barokah, R. A., Amin, D. S., Supriatna, I., Rahman, N. L., & Ridwansyah, F. (2022). Pengaruh Thriving At Work dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Publik Kantor Desa Cibenda, Kecamatan Cipongkor, Kabupaten Bandung Barat. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 3070–3076. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.812>
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2004). Development of the servant leadership assessment instrument. *Emerald*, 26(December 2005). <https://doi.org/10.1108/01437730510633692>
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190–202. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Center for Applied Studies.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Hutahaeen, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (L. L. Mabruroh (ed.)). Ahlimedia Press.
- Jang, S., Lee, J., & Lee, Y. (2022). *Serving for thriving : a moderated mediation analysis of the relationship between servant leadership and thriving at work*. 52(5), 1345–1361. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0602>
- Jiang, X., & Wei, Y. (2024). Linking servant leadership to followers' thriving at work: self-determination theory perspective. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1384110>

- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J., & Liao, C. (2015). Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28. *Leadership Quarterly*, 26(2), 254–269. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.002>
- Lumban, G. N. T. (2020). Teori Kepemimpinan : Kajian Dari Genetika. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173.
- Mawardi. (2019). Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 292–304. <https://doi.org/10.24246/j.js.2019.v9.i3.p292-304>
- Mira, W. S. dan, & Margaretha, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Manajemen*, 11(2), 189–206.
- Nendah, Mulyantini, N., & Yustini, I. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai DISPARBUD Kabupaten Pangandaran). *Bussines Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 63–79.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Qamar, F., Soomro, S. A., & Kundi, Y. M. (2023). Linking high-performance work systems and happiness at work: role of career aspiration and thriving. *Career Development International*, 28(5), 536–553. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2023-0047>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis Peran Orangtua Dalam Mengatasi Perilaku Sibling Rivalry Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–13. [file:///Users/ajc/Downloads/319-File Utama Naskah-423-1-10-20210810.pdf](file:///Users/ajc/Downloads/319-File%20Utama%20Naskah-423-1-10-20210810.pdf)
- Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sulhija, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiani, H. S. (2023). Thriving Dalam Setting Organisasi. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*, 6(1), 105–114.
- Suryati. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja,

- Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Tomigolung, H. N. (2015). THE EFFECTS OF SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL GOVERNMENT OFFICE SOUTHEAST MINAHASA. *JURNAL EMBA*, 3(1), 163–172.
- Tyas, C. W., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepribadian Proaktif Pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2617–2627.
- Walidaini, M., & Suryani, A. I. (2024). PENGARUH PROSOCIAL MOTIVATION DAN CIVILITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT YANG DIMEDIASI OLEH THRIVING AT WORK PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 9(1), 229–244.
- Wang, Z., Meng, L., & Cai, S. (2019). Servant leadership and innovative behavior : a moderated mediation. *Journal of Managerial Psychology*, 34(8). <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0499>
- Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284–298. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.91>
- Winston, B. E. (2002). *Be A Leader for God’s Sake* (Revised). School of Global Leadership Studies.
- Wulansari, N. A., Kusuma, B. D. W., & Elianto, W. (2021). LINKING TRANSFORMATIONAL AND SERVANT LEADERSHIP TO EMPLOYEE CREATIVITY : THE. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1–12.
- Yue, C. A., & Thelen, P. (2023). What drives perceived internal reputation? Empirical evidence from Chile. *Journal of Communication Management*, 27(4), 471–492. <https://doi.org/10.1108/JCOM-09-2022-0106>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pengaruh Servant Leadership terhadap Thriving at Work

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Bekerja :

Jabatan :

Keterangan cara pengisian :

Berilah tanda ($\checkmark$) di setiap pernyataan kuesioner berikut dengan jujur. Pengisian kuesioner ini diperkirakan akan memakan waktu 3-5 menit. Jawaban anda akan digunakan untuk kepentingan penelitian saja dan tidak akan disalahgunakan untuk kepentingan lain. Respon yang anda berikan bersifat rahasia.

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

SERVANT LEADERSHIP

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
1.	Pemimpin saya bisa mengetahui ketika ada sesuatu hal yang salah dalam pekerjaan					
2.	Pemimpin saya menjadikan pengembangan karir saya sebagai prioritas					
3.	Saya akan mencari bantuan dari pemimpin saya ketika saya mengalami masalah pribadi					
4.	Pemimpin saya akan menekankan bahwa kegiatan bantuan dan dukungan kepada komunitas (mis: pelayanan kesehatan, donor darah, dll) merupakan suatu hal yang penting					
5.	Pemimpin saya memberikan perhatian lebih kepada kepentingan saya, diatas kepentingan pribadinya					
6.	Pemimpin saya memberikan saya kebebasan untuk menangani situasi sulit dengan cara yang saya anggap terbaik					
7.	Pemimpin saya tidak akan mengorbankan prinsip-prinsip etika demi mencapai kesuksesan					

No	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Saya adalah seorang yang sering belajar					
2	Saya merasa perlu untuk terus belajar lebih banyak seiring berjalannya waktu					
3	Saya merasa kemampuan saya telah berkembang terus menerus					
4	Saya adalah seorang yang tidak belajar					
5	Saya telah berkembang banyak sebagai pribadi					
6	Saya merasa hidup saya terus bergerak dan sangat penting					
7	Saya memiliki energi dan sangat bersemangat					
8	Saya tidak merasakan energi yang besar					
9	Saya merasa selalu terjaga dan sigap menghadapi apapun					
10	Saya selalu menantikan setiap hari yang baru					

Lampiran 2. Uji Validitas

Uji Validitas *Servant Leadership* (X)

		Correlations							SERVANT LEADERSHIP
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	
X.1	Pearson Correlation	1	.589**	.148	.118	.150	.185	.330*	.550**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.293	.405	.288	.190	.017	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.2	Pearson Correlation	.589**	1	.222	.387**	.221	.464**	.509**	.733**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.114	.005	.115	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.3	Pearson Correlation	.148	.222	1	.187	.680**	.227	-.101	.600**
	Sig. (2-tailed)	.293	.114		.184	<.001	.105	.476	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.4	Pearson Correlation	.118	.387**	.187	1	.362**	.706**	.541**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.405	.005	.184		.008	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.5	Pearson Correlation	.150	.221	.680**	.362**	1	.315*	-.141	.637**
	Sig. (2-tailed)	.288	.115	<.001	.008		.023	.318	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.6	Pearson Correlation	.185	.464**	.227	.706**	.315*	1	.542**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.190	<.001	.105	<.001	.023		<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X.7	Pearson Correlation	.330*	.509**	-.101	.541**	-.141	.542**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.017	<.001	.476	<.001	.318	<.001		<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
SERVANT LEADERSHIP	Pearson Correlation	.550**	.733**	.600**	.698**	.637**	.727**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Validitas *Thriving at Work* (Y)

		Correlations										THRIVING AT WORK
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.425**	.319*	.166	.357**	.428**	.322*	.142	.459**	.350*	.535**
	Sig. (2-tailed)		.002	.021	.239	.009	.002	.020	.316	<.001	.011	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.425**	1	.192	.453**	.490**	.579**	.442**	.348*	.457**	.618**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002		.172	<.001	<.001	<.001	.001	.011	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.319*	.192	1	.108	.428**	.324*	.400**	.149	.348*	.425**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.021	.172		.447	.002	.019	.003	.292	.011	.002	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.166	.453**	.108	1	.468**	.639**	.405**	.693**	.143	.328*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.239	<.001	.447		<.001	<.001	.003	<.001	.312	.018	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.357**	.490**	.428**	.468**	1	.766**	.482**	.379**	.349*	.526**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	.002	<.001		<.001	<.001	.006	.011	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	.428**	.579**	.324*	.639**	.766**	1	.611**	.455**	.440**	.612**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.019	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.7	Pearson Correlation	.322*	.442**	.400**	.405**	.482**	.611**	1	.454**	.457**	.597**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.003	.003	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.8	Pearson Correlation	.142	.348*	.149	.693**	.379**	.455**	.454**	1	.146	.175	.647**
	Sig. (2-tailed)	.316	.011	.292	<.001	.006	<.001	<.001		.301	.214	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.9	Pearson Correlation	.459**	.457**	.348*	.143	.349*	.440**	.457**	.146	1	.604**	.594**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.011	.312	.011	.001	<.001	.301		<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y.10	Pearson Correlation	.350*	.618**	.425**	.328*	.526**	.612**	.597**	.175	.604**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	.002	.018	<.001	<.001	<.001	.214	<.001		<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
THRIVING AT WORK	Pearson Correlation	.535**	.723**	.499**	.704**	.766**	.856**	.752**	.647**	.594**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas *Servant Leadership* (X)

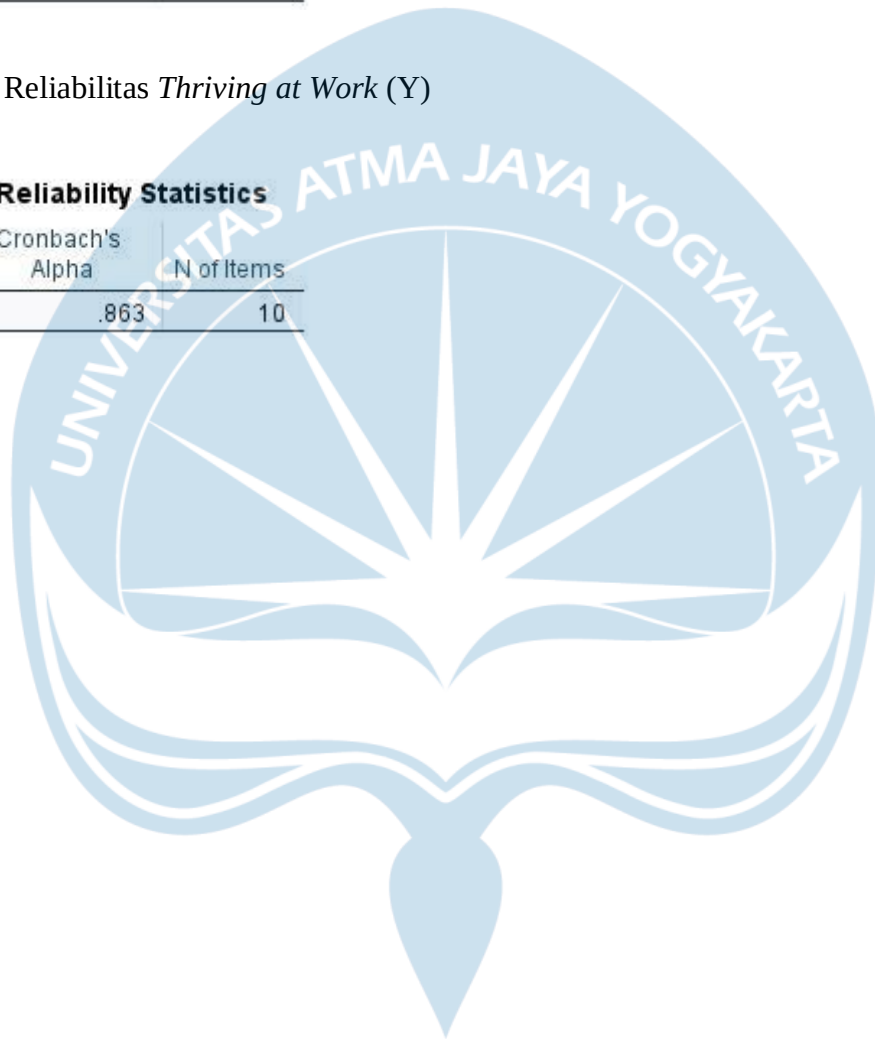
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	7

Uji Reliabilitas *Thriving at Work* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10



Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.340 ^a	.116	.098	3.96662

a. Predictors: (Constant), SERVANT LEADERSHIP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.989	1	102.989	6.546	.014 ^b
	Residual	786.703	50	15.734		
	Total	889.692	51			

a. Dependent Variable: THRIVING AT WORK

b. Predictors: (Constant), SERVANT LEADERSHIP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.515	4.881		5.637	<.001
	SERVANT LEADERSHIP	.490	.191	.340	2.558	.014

a. Dependent Variable: THRIVING AT WORK

Lampiran 5. Surat izin penelitian kampus



FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 322/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data

8 Juli 2024

Kepada

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Panti Rini
Jl. Raya Solo-Yogyakarta Km 13,2, Kringinan, Tirtomartani, Kec. Kalasan, Kab.
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Thriving at Work* yang dimediasi Kebermaknaan Kerja**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Patrick Bryant Sinaga
No Mahasiswa/Prodi: 200325447/Manajemen
No Handphone : 08117564467

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 6. Surat izin penelitian dari Rumah Sakit Pantirini

 Pendidikan Sekeloa Kesehatan dan Sosial	YAYASAN PANTI RAPIH RUMAH SAKIT PANTI RINI Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta - 55571 Telp. (0274) 496022, 496264, 497323 (IGD) Faksimile (0274) 497206 Email : rs_pantirini@yahoo.com ; rumahsakitpantirini@gmail.com	 Love that Renew
---	---	---

10 Juli 2024

Nomor : L.426/RSRN/U/VII/2024
Hal : Jawaban izin penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di Yogyakarta

Perkenankanlah pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara kepada Rumah Sakit Pantirini sebagaimana termaksud dalam surat nomor : 322/Pen/I tanggal 8 Juli 2024 perihal Ijin Penelitian, Permohonan Data

Sehubungan dengan permohonan tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan mahasiswa Saudara :
Nama : Patrick Bryant Sinaga
NIM : 200325447
Program Studi : Manajemen

Mengadakan penelitian di Rumah Sakit Pantirini dengan judul : “ *Pengaruh Servant Leadership terhadap Thriving at Work yang dimediasi Kebermaknaan Kerja* ” dalam rangka penyusunan skripsi bagi yang bersangkutan;

2. kami harap selama mengadakan penelitian di Rumah Sakit Pantirini, yang bersangkutan bersedia mematuhi peraturan dan tata cara yang sedang berlaku dan atau akan diberlakukan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendapatkan vaksin Covid-19 lengkap;
4. penelitian akan menggunakan metode kuesioner sebanyak 45 sampel perawat dan bidan;
5. biaya penelitian sebesar Rp 400.000,00 (*empat ratus ribu rupiah*) dapat diselesaikan di bagian keuangan Rumah Sakit Pantirini;
6. Untuk pelaksanaan selanjutnya, haraplah mahasiswa Saudara menghubungi Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan, Kepala Instalasi Gawat Darurat, Kepala Instalasi Rawat Jalan dan Kepala Instalasi Rawat Inap yang terkait dengan penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.


Dr. V. A. Mulyanto, M.P.H.
KALASAN
YOGYAKARTA
Pembusan

1. Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik Rumah Sakit Pantirini
2. Kepala Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Pantirini
3. Kepala Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Pantirini
4. Kepala Instalasi Rawat Inap I Rumah Sakit Pantirini
5. Kepala Instalasi Rawat Inap II Rumah Sakit Pantirini
6. Kepala Instalasi Rawat Inap III Rumah Sakit Pantirini
7. Kepala Seksi SDM Rumah Sakit Pantirini
8. Sdr. Patrick Bryant Sinaga