

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I. R., & Siregar, K. (2016). *Sukses menjadi profesional coach*. Cibubur: PT : Linkar Indonesia Cendikia.
- Babaeipour, D. M., Amrollahimishavan, F., Vanaki, Z., Abdollahimohammad, A., & Firouzkouhi, M. (2016). Effect of head nurse empowerment program on staff nurses' job satisfaction at two educational hospitals in Rasht, Iran. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(3), 306. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.180379>
- Cable, S., & Graham, E. (2018). "Leading better care": an evaluation of an accelerated coaching intervention for clinical nursing leadership development. *Journal of nursing management*, 26(5), 605–612. <https://doi.org/10.1111/jonm.12590>
- Cardoso, M. L. A. P., Ramos, L. H., & D'Innocenzo, M. (2014). Coaching leadership: leaders' and followers' perception assessment questionnaires in nursing. *Einstein (São Paulo, Brazil)*, 12(1), 66–74. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082014AO2888>
- Carter, A., Blackman, A., Hicks, B., Williams, M., & Hay, R. (2017). Perspectives on effective coaching by those who have been coached. *International journal of training and development*, 21(2), 73–91. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12098>
- International Coach Federation. (2018). *Leader as coach (Loop institute of coaching, ed.)*. Jakarta: PT Linkar Indonesia Cendikia.
- Cresswell, J. W. (2020). *Pengantar penelitian mixed methods*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar
- Figueiredo, M. N., Krippel, L., Lhorst, G., Sattel, H., Bylund, C. L., Joos, A., ... Wuensch, A. (2019). Correction: comon-coaching: The effect of a varied number of coaching sessions on transfer into clinical practice following communication skills training in oncology: Results of a randomized controlled trial. *PLoS One (2018) 13:10 (e0205315)* DOI: 10.1371/. PLoS ONE, 14(1), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211752>
- Fujimori, M., Shirai, Y., Asai, M., Akizuki, N., Katsumata, N., Kubota, K., & Uchitomi, Y. (2014). Development and preliminary evaluation of communication skills training program for oncologists based on patient preferences for communicating bad news. *Palliative and Supportive Care*, 12(5), 379–386. <https://doi.org/10.1017/S147895151300031X>

- Godfrey, M. M., Andersson, G. B., Nelson, E. C., Nilsson, M., & Ahlstrom, G. (2014). Coaching interprofessional health care improvement teams: The coachee, the coach and the leader perspectives. *Journal of Nursing Management*, 22(4), 452–464. <https://doi.org/10.1111/jonm.12068>
- Health Education East of England (2014). *Does health coaching work? summary of key themes from a rapid review of empirical evidence*. England: The Evidence Centre.
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kabeel, A. R. (2016). Impact of coaching program on nurse managers awareness regarding coaching leadership. *Jurnal of Cairo University*, 84(1), 1481–1487.
- Kalkavan, S., Katr, A., & NI, İ. İ. (2014). The effects of managerial coaching behaviors on the employees perception of job satisfaction, organisational commitment, and job performance: case study on insurance industry in Turkey. 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kleiner, C., Link, T., Maynard, M. T., & Halverson Carpenter, K. (2014). Coaching to improve the quality of communication during briefings and debriefings. *AORN Journal*, 100(4), 358–368. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2014.03.012>
- Kushnir, T., Ehrenfeld, M., & Shalish, Y. (2008). The effects of a coaching project in nursing on the coaches' training motivation, training outcomes, and job performance: An experimental study. *International journal of nursing studies*, 45(6), 837–845. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.010>
- Kusuma, K. (2015). *Metodologi penelitian keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Longenecker, C. O. (2010). Coaching for better results: Key practices of high performance leaders. *Industrial and commercial training*, 42(1), 32–40. <https://doi.org/10.1108/00197851011013698>
- Manzi, A., Hirschhorn, L. R., Sherr, K., Chirwa, C., Baynes, C., Awoonor, W, J. K., ... Pio, A. (2017). Mentorship and coaching to support strengthening healthcare systems: Lessons learned across the five Population Health Implementation and Training partnership projects in sub-Saharan Africa. *BMC Health Services Research*, 17(Suppl 3). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2656-7>

- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh coaching terhadap motivasi kerja dan kinerja individual. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Najamuddin, N. I (2019). Pengaruh pelatihan coaching terhadap pengetahuan dan kemampuan manajerial kepala ruangan di ruang rawat inap rsud Polewali Mandar. Makassar : Universitas Hasanuddin
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (edisi 5)*. Jakarta: Salemba medika
- Potter, & Perry . (2010). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan edisi 7* . Jakarta: Salemba medika.
- Saleh, U., O'Connor, T., Al-Subhi, H., Alkattan, R., Al-Harbi, S., & Patton, D. (2018). The impact of nurse managers' leadership styles on ward staff. *British Journal of Nursing*, 27(4), 197–203. <https://doi.org/10.12968/bjon.2018.27.4.197>
- Sobirin, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan : UT
- Suarli, & Bahtiar, Y. (2002). *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Suni, A. (2018). Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi dalam praktik klinik keperawatan . Jakarta: Bumi Medika. *ICF Global Coaching Study*. 44(4), 447–678. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance 4 ed*. London : Nicholas Brealey.
- Wiater, D. M. (2012). The leader coach: a model of multi-style leadership. *Journal of Practical Consulting*, Vol. 4 Iss.1n, pp. 22-31. Regent university school of business & leadership ISSN 1930-806X. Virginia Beach, Va. USA







# LAMPIRAN

Lampiran 1 Teknik Pencarian Picot

<b>P</b>	<b>I</b>	<b>C</b>	<b>O</b>	<b>T</b>
<i>Managers</i>	<i>Coaching</i>	Coach	Effect coaching	
<i>Leader</i>	<i>Coaching</i>	Coach	Benefits	
<i>Staff</i>	<i>Coachee</i>			
<i>Nurse</i>	<i>Coachee</i>			

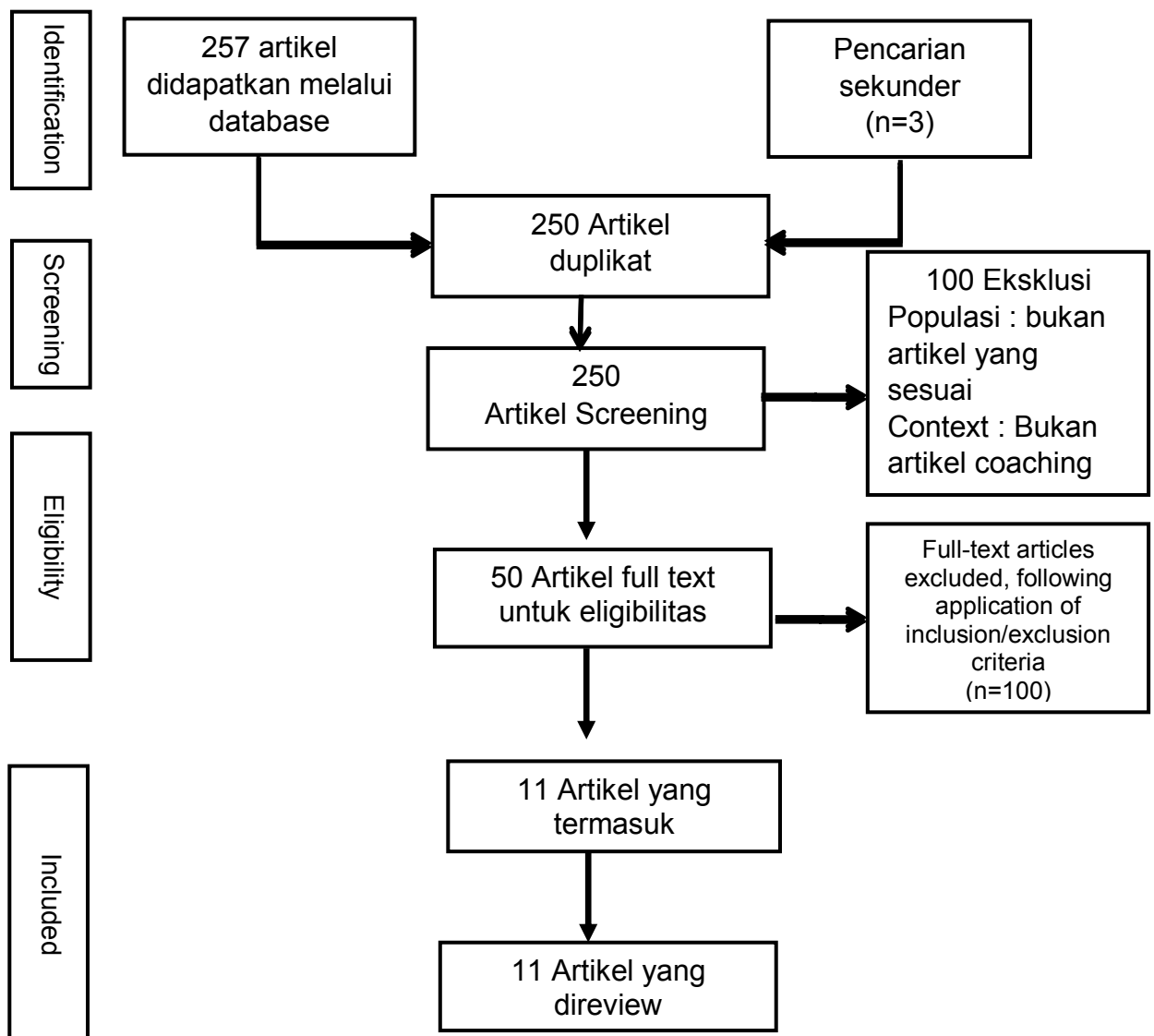
Tabel Komparasi Pencarian

<b>Kata Kunci PICOT</b>	<b>PubMed</b>	<b>ProQuest</b>	<b>G.Schoolar</b>	<b>Ebsco host</b>
<i>“managers” OR “leader” OR “staff” OR “nurse” AND “coaching” OR “coaching” AND “coach” AND “coach” AND “effect coaching” AND “benefits”</i>	155	186	3	116



Lampiran 2 Algoritma Pencarian

Algoritma Pencarian



Lampiran 3 Tabel Sintesis Grid

Tabel Sintesis Grid

No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Populasi dan Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	Batasan dan kekurangan
1.	Ababe Tamirat Deressa dan Getachew Zeru  Tahun 2019	<i>Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach</i>	Ethiopia	Melakukan penilaian tingkat motivasi perawat, bagaimana perawat merasakan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi yang bisa berkontribusi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam pelayanan.	Total sampel 241 perawat dipilih dan tingkat responsnya adalah 91,3%. Setelah proporsional alokasi dihitung untuk setiap bangsal di rumah sakit. Pengambilan sampel acak sederhana dengan teknik Purposive digunakan untuk memilih perawat dari setiap bangsal. Pengambilan sampel digunakan untuk memilih informan yang diwawancarai (perawat bangsal kepala, manajer rumah sakit dan pasien) untuk pendekatan kualitatif. Subjek studi yang berbeda (mis. Rumah sakit manajer dan pasien) dimasukkan untuk tujuan mengidentifikasi pengaruh motivasi pada organisasi kinerja. Oleh karena itu, tujuh perawat pada posisi (bangsal) kepala, sipir atau CEO (kepala eksekutif) keperawatan administrasi layanan), dua manajer rumah sakit dan enam pasien dipilih	<i>Mixed method study design.</i>  Menggunakan kuesioner pre tes dan post test	Mayoritas perawat menganggap motivasi sebagai motivator. Mendapatkan dorongan, pengakuan, dan insentif finansial yang prospektif adalah deskripsi utama yang diberikan perawat kepada motivasi. Sangat sedikit dari mereka menggambarkan motivasi dalam hal insentif non finansial. Sebagian besar dari mereka, dari mana perawat dari rumah sakit umum menemani sebagian besar, tidak atau kurang termotivasi. Peningkatan kinerja, kepuasan kerja, semangat tim yang baik, kepuasan pasien dan keterikatan pekerjaan adalah efek yang diidentifikasi dari motivasi perawat.	Dengan adanya pemberian motivasi perawat dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, semangat tim yang baik, kepuasan pasien dan keterikatan pekerjaan.	Karena motivator mereka akan mendapatkan dorongan, pengakuan, dan insentif dari sisi finansial. Hal tersebut secara prospektif menjadi sesuatu hal yang sangat diutamakan. Jika motivasi diarahkan kepada sisi finansial dan non finansial, maka perawat akan lebih termotivasi jika ditinjau dari sisi finansial. Demikian pula sebaliknya, perawat tidak akan termotivasi jika ditinjau secara non finansial

2.	<p>Sang Long Choi,  Chin Fei Goh, Muhammad Badrull Hisyam Adam and Owee Kowang Tan</p> <p>Tahun 2016</p>	<p><i>Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment</i></p>	Malaysia	<p>1. Men guji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja,</p> <p>2. Men yelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap <i>coaching</i></p> <p>3. Men yelidiki pengaruh <i>coaching</i> kepada kepuasan kerja,</p> <p>4. Men geksplorasi</p>	<p>Penelitian ini difokuskan pada staf perawat, yaitu, asisten medis dan perawat, di rumah sakit swasta dan publik besar yang dipilih di Malaysia dan mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, <i>coaching</i>, dan kepuasan kerja. Jumlah sampel 200 staf perawat yang terdiri dari perawat dan asisten medis</p>	Survei	<p>Kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kepuasan kerja di antara asisten medis dan perawat di rumah sakit. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa <i>coaching</i> karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.</p>	<p><i>Coaching</i> karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat.</p>	
----	--	--	----------	--	---	--------	---	--	--

				efek mediasi <i>coaching</i> antara kepemimpinan transformasio nal dan kepuasan kerja .					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.	<p>Anthony M. Grant and Ingrid Studholme</p> <p>Raj Verma, Lea Kirkwood and Bronwyn Paton</p> <p>Tahun 2017</p>	<p><i>The impact of leadership coaching in an Australian healthcare setting</i></p>	Australia	<p>Tujuannya untuk memberikan pelatihan Coaching kepada pemimpin profesional untuk layanan kesehatan untuk membangun kemampuan dalam peningkatan pelayanan, kepemimpinan serta membantu menjadi Coach dalam mengatur dan mencapai tujuan yang relevan dengan pekerjaan, mendapatkan wawasan tentang diri mereka sendiri, lingkungan mereka dan orang lain, dan memberikan hasil dalam hal pembelajaran, pengembangan, dan pencapaian tujuan</p>	<p>Peserta dipilih berdasarkan potensi pengembangan mereka dan disesuaikan dengan peran kepemimpinan sebagai leadership.</p> <p>Peserta diambil dari berbagai latar belakang dengan berbagai tingkat tanggung jawab dalam peran substantif mereka, yaitu para pemimpin senior dalam bidang keperawatan, medis dan kesehatan terkait; manajer program dan direktur departemen. Ada 31 peserta (21 perempuan dan 10 laki-laki; usia rata-rata 42,5 tahun).</p>	<p>Menggunakan desain (Pre Post), peserta (n=31) melakukan enam sesi pelatihan satu jam. Coaching dilakukan oleh pelatih kepemimpinan profesional. Data kuantitatif dan kualitatif dikumpulkan.</p>	<p>Banyak peserta melaporkan bisa menggunakan pengetahuan coaching yang diperoleh dalam sesi pelatihan coaching mereka, dan melaporkan keseimbangan kerja / kehidupan yang lebih baik, lebih sedikit stres dan kualitas yang lebih baik hubungan di rumah.</p>	<p>Dengan adanya pelatihan coaching bagi leader, sangat memberi manfaat bagi pekerja di layanan kesehatan, karena memberikan dampak baik juga kepada keluarga mereka dan juga kepada pasien mereka dan para staff dan komunitas secara luas.</p> <p>Coaching kepemimpinan adalah metodologi pengembangan yang bermanfaat</p>	
----	---	---	-----------	---	--	---	--	--	--

No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	
4.	Carol Wilson  Tahun 2011	<i>Developing a coaching culture</i>	Inggris	Eksplorasi pengalaman sebagai coach di perusahaan sebagai dewan direktur dan sebagai konsultan organisasi	Individu peneliti	Eksplorasi pengalaman	Siapa pun bisa menjadi pemimpin, asalkan mereka memiliki hasrat untuk mengembangkan orang lain, dan mendapatkan kepuasan, memberi mereka perhatian dan membangun kepercayaan diri mereka. Coaching sangat bisa membantu untuk orang lain. Coaching akan berhasil jika diantara Coach dan coachee kepercayaan.	Efektivitas pelatihan Coaching merupakan cara terbaik untuk menerapkan budaya coaching.	
5.	Clinton O. Longenecker  Tahun 2010	<i>Coaching for better results: key practices of high performance leaders</i>	USA	Untuk mengetahui bagaimana pentingnya dan efektivitas Coaching.	Survei dari 219 manajer berpengalaman yang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan tentang Coaching	Survey	Coaching membutuhkan kepedulian terhadap staff, observasi terhadap perilaku dan kinerja staff secara berkelanjutan, selaras dengan kemampuan staff dan motivasi staff sesuai standar, komunikasi dan umpan balik tentang kinerja untuk membantu membentuk dan memperkuat hasil yang diinginkan.	Coaching sangat penting demi keberhasilan seorang coachee. Coaching membutuhkan strategi individu dari coach berdasarkan pada kemampuan dan motivasinya. Organisasi berperan penting	

No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	
6.	Inke Mathauer* and Ingo Imhoff  Tahun 2006	<i>Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools</i>	Jerman	menilai peran insentif non finansial untuk motivasi	Pengambilan sampel untuk penelitian purposive antara dokter dan perawat	Wawancara kualitatif semi-terstruktur	Insentif non-keuangan dan HRM (Human Resource Management) memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan motivasi profesional kesehatan. Olehnya itu, kesadaran yang lebih besar di antara manajer sebagai atasan diperlukan dalam kaitannya dengan peran mereka sebagai pemimpin. Kepemimpinan harus menjadi bagian yang jelas dari fungsi dan keterampilan atasan. Kepemimpinan yang baik adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia yang saling terkait dengan gaya partisipasi, pengawasan dan umpan balik, manajemen kinerja, dan kegiatan peningkatan kualitas.	Melalui pemberdayaan sumber daya manusia mampu memberikan peningkatan motivasi profesional kesehatan	dalam pengembangan Coaching dari manajer kepada staff.

No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	
7.	Marc Bonenberger, Moses Aikins, Patricia Akweongo, and Kaspar Wyss  Tahun 2014	<i>The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study</i>	Swiss	Untuk mengeksplorasi motivasi petugas kesehatan dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap turnover tenaga kesehatan	Pengambilan sampel didasarkan pada inventaris staf oleh Tim Manajemen Kesehatan  Berdasarkan pengambilan sampel pada daftar yang berisi 626 klinis, keperawatan, kebidanan, dan farmasi staf, dan staf kesehatan. Berdasarkan sampel Cochran rumus ukuran untuk data kategori memperkirakan sampel menjadi sekitar 300	Crosssectional survey	HRM ( <i>Human resources Management</i> ) memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya membuat staff atau tenaga kesehatan lebih cenderung tetap pada posisi mereka saat ini.  Manajer harus memberikan penekanan pada pemberian dukungan lingkungan misalnya melalui mendengarkan dan bertindak atas masalah dan lebih memprioritaskan staff	Diperlukan penguatan keterampilan sumber daya manusia dalam hal ini manajer sebagai pimpinan tertinggi organisasi untuk mendukung dalam menerapkan strategi yang ingin dicapai.	



No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	
8.	Nickolas Yu, Catherine G. Collins, Michael Cavanagh, Kate White & Greg Fairbrother  Tahun 2008	Positive coaching with frontline managers: Enhancing their effectiveness and understanding why	Australia	Pelatihan yang dirancang dan diterapkan secara tepat akan meningkatkan wawasan diri, pencapaian tujuan, dan motivasi.	Tujuh belas manajer keperawatan (15 perempuan, dua laki-laki; usia rata-rata 37 tahun) sebagai partisipan dalam penelitian ini.	<i>A within-group, pre-post test study design was used</i>	Coaching dapat digunakan oleh manajer, dan organisasi secara lebih luas, karena coaching memberikan dampak positif terhadap hasil kerja (kinerja dan proaktif) sehingga menambah kesejahteraan karyawan.	Melalui Coaching manajer di tempat kerja, baik dijadikan sebagai pendekatan yang efektif untuk memfasilitasi dalam meningkatkan efektivitas kerja.	
No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode dan Durasi Penelitian	Hasil penelitian	Kesimpulan	
9.	Martina Buljac-Samardzic, Marianne van	Can managers coach their teams too much?	Belanda	Melihat coaching manajerial memiliki efek kepada kinerja	Di T0, 246 tim (2.731 anggota tim) berpartisipasi dalam penelitian ini. Tingkat respons keseluruhan adalah 45 persen, menunjukkan bahwa 1.219 anggota telah menyelesaikan	Menggunakan metode survei longitudinal	Manajer mengawasi tim yang melakukan pekerjaan mereka secara mandiri dengan menggunakan kesempatan dan waktu	Manajer tidak hanya harus dilatih untuk	

	Woerkom			tim yang lebih baik.	survei. Dari responden ini, 617 juga telah menyelesaikan survei di T1, mewakili 198 tim. Mencocokkan sampel ini dengan data yang diperoleh dari manajer tim di T0 dan T1, menghasilkan 423 anggota tim yang mewakili 122 tim dan 49 manajer	mana data dikumpulkan melalui <i>Long Term Care</i> (LTC)	mereka dengan baik.	meningkatkan keterampilan coaching mereka, tetapi juga untuk menilai kapasitas reflektif tim mereka dan menyesuaikan intervensi pelatihan mereka	
<b>No</b>	<b>Penulis / Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Negara</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Sampel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil penelitian</b>	<b>Kesimpulan</b>	
10.	Lyndsay Le Comte and Beverley McClelland  Tahun 2016	<i>An evaluation of a leadership development coaching and mentoring programme</i>	Selandia Baru	Mengetahui edek pelatihan coaching dan mentoring oleh fasilitator	Tingkat respons survei adalah 24,4 persen untuk peserta program dan 30 persen untuk staf senior. Delapan peserta program berpartisipasi dalam wawancara semi-terstruktur.	Menggunakan pendekatan Mixed-methods survey dan wawancara semi-terstruktur	Melalui program ini memiliki manfaat bagi peserta dengan menciptakan budaya yang lebih mendukung, meningkatkan komunikasi dan mempromosikan model kepemimpinan yang mengarah pada peningkatan perawatan pasien.	Program coaching dapat menjadi sarana yang efektif untuk pengembangan kepemimpinan.	

No	Penulis / Tahun	Judul	Negara	Tujuan	Sampel	Metode	Hasil penelitian	Kesimpulan	
11.	Lucia Ratiu, Oana A. David, dan Adriana Baban  Tahun 2017	Developing Managerial Skills Through Coaching:  Efficacy of a Cognitive-Behavioral Coaching Program	New York	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek dari program coaching kognitif-perilaku terhadap manajer tingkat menengah.</p> <p>Secara khusus, studi ini menargetkan perubahan dalam perilaku manajemen sebagai efek dari coaching dan mengembangkan keterampilan coaching manajerial, keterampilan komunikasi yang asertif, serta motivasi staf.</p>	Sebanyak 23 manajer tingkat menengah yang memiliki tanggung jawab pengawasan tim produksi di organisasi multinasional	Studi ini menggunakan pendekatan pra-posttest untuk menguji efek dari program coaching menggunakan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa coaching sebagai metode pengembangan profesional, memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada perilaku manajerial yang memfasilitasi pengembangan di tingkat bawahan/staf. Dan secara signifikan adanya tingkat efektivitas yang dirasakan dengan indikator kinerja setelah menyelesaikan program coaching.	Dengan adanya program coaching mampu memberikan efek dalam pengembangan profesional bagi manajer dan karyawan.	

### LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Inisial : .....

Umur : .....Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Perawat ruang : .....

Dengan ini menyatakan bersedia menjadi responden penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Abdul Latif

NIM : C012171057

Program Studi : Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin

Judul Penelitian : Analisis perbedaan kemampuan komunikasi kepala ruangan sebelum dan sesudah *Program Leader as Coach* (PLC) dari perspektif perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Polewali Mandar.

Saya akan memberikan jawaban sesuai dengan keyakinan saya untuk membantu penelitian ini. Demikian pernyataan ini saya buat secara sukarela dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun.

Polewali Mandar, .....2020

(.....)

**KUESIONER PERAWAT PELAKSANA TENTANG  
KEMAMPUAN KOMUNIKASI KEPALA RUANGAN**

**Identifikasi diri**

- Nama ( Inisial ) : .....
- Usia : .....Tahun
- Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki  
( ) Perempuan
- Apakah Anda sedang melakukan studi? : ( ) Tidak  
( ) Ya
- Posisi saat ini : .....
- Lama bekerja : .....Tahun
- Lulusan keperawatan :  
( ) D3 Keperawatan  
( ) S1 Keperawatan (Ners)  
( ) S2 Keperawatan
- Jadwal Jaga : ( ) Pagi  
( ) Siang  
( ) Moderat (P/S)  
( ) Malam

Pilihlah kemampuan interpersonal yang menurut Anda dibutuhkan oleh seorang pemimpin.

Centang pilihan yang Anda anggap paling sesuai mengenai kepemimpinan sehari-hari, dengan skor 5 sampai 1, dengan ketentuan:

1. "Tidak pernah" = Saya tidak mengalami pernyataan tersebut
2. "Jarang" = Saya mengalami pernyataan tersebut
3. "Tidak selalu" = Saya kadang-kadang mengalami pernyataan tersebut.
4. "Sering" = Saya sering mengalami pernyataan tersebut.
5. "Selalu" = Saya selalu mengalami pernyataan tersebut.

Tulis "TB". "Tidak belaku" Jika Anda sama sekali tidak bisa mengukur pernyataan yang diberikan.

No	Pernyataan	Penilaian											
		Sebelum PLC						Sesudah PLC					
		5	4	3	2	1	TB	5	4	3	2	1	TB
1	Atasan saya mendengarkan saya.												
2	Atasan saya memberikan perhatian ketika melakukan komunikasi.												
3	Saya diberi arahan dan bimbingan dari atasan ketika harus memenuhi kebutuhan/tuntutan profesional yang ada.												
4	Atasan saya menggunakan komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal dalam melakukan percakapan dengan saya.												
5	Saya berkontribusi terhadap komunikasi yang efektif dalam hubungan profesional saya dengan atasan.												
6	Saya diberi arahan oleh atasan tentang bagaimana saya harus melakukan tugas, sesuai dengan kebutuhan saya.												
7	Saya menerima penjelasan dari atasan saya ketika saya memiliki pertanyaan terkait pekerjaan saya.												
8	Saya diakui dan dihargai oleh atasan, atas hal yang saya lakukan atau perilaku saya.												
9	Atasan memberikan waktu untuk mencari tahu cara baru secara kreatif dalam pekerjaan saya.												
10	Saya dituntun dalam menetapkan tujuan dan membuat komitmen terhadap tindakan yang akan saya lakukan.												
11	Atasan saya memberikan umpan balik												

12	Saya terpengaruh oleh atasan saya untuk memperluas kompetensi saya dalam mencari hasil yang efektif.																		
13	Atasan saya mendiskusikan keputusan-keputusan dengan saya.																		
14	Saya menerima arahan dari atasan untuk memilih aktivitas dan tanggungjawab sesuai pekerjaan.																		
15	Atasan saya berpengaruh pada perkembangan saya termasuk upaya pengembangan rencana pelatihan saya																		
16	Atasan saya siap untuk membantu saya dalam mengatasi tantangan profesional (kesulitan pekerjaan).																		
17	Atasan saya menghargai pendapat saya dalam memodifikasi prosedur atau usulan perubahan operasional.																		
18	Atasan saya menentukan tujuan bersama dengan saya.																		
19	Atasan saya mengamati dan memantau kinerja saya																		
20	Atasan saya secara terus menerus memantau dan bertanya tentang perkembangan yang ada untuk meraih tujuan saya.																		

Pertanyaan :

1. Apakah anda merasakan ada perubahan cara berkomunikasi KARU kepada anda setelah mengikuti *Program Leader as Coach* (PLC)?

Jika Ya, tuliskan perubahan seperti apa yang anda rasakan!

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Jika tidak, Alasannya?

.....  
.....  
.....  
.....

2. Apakah anda merasakan manfaat dari KARU anda mengikuti *Program Leader as Coach* (PLC)?

Jika ada, tuliskan manfaat yang anda rasakan!

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Jika tidak ada, alasannya?

.....  
.....  
.....  
.....

3. Apakah anda merasa lebih nyaman berkomunikasi dengan KARU setelah mereka mengikuti pelatihan *Program Leader as Coach*?

.....  
.....  
.....



Lampiran 6 Master Tabel

ANALISIS PERBEDAAN KEMAMPUAN KOMUNI

Kode Resp	Inisial	Usia	JK		Studi		Posisi Saat Ini	Lama Bekerja	Lulusan			Jadwal Jaga				RUANG	KARU	Pernyataan pre																													
			L	P	Ya	Tdk			D3	S1	S2	P	S	MD	M			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15															
1	NN	33	1		1		KATIM	10	2		1							4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4															
2	SR	35		2		2	KATIM	8		2		1						4	4	3	3	3	4	3	3	5	2	4	2	2	2	4															
3	AU	31		2		2	PP	5	1			1						4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4															
4	TT	32		2		2	PP	9	1			1						4	5	3	5	5	4	4	2	5	4	4	5	2	4	4															
5	FR	33	1			2	KATIM	10		2		1						4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4															
6	AD	35		2		2	PP	6	1								4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3															
7	EN	37		2		2	KATIM	11		2						4		4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4															
8	WH	30		2		2	PP	10		2				2				3	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	4	3	4	4															
9	RU	31		2		2	PP	12		2				2				5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	4	4															
10	TR	31		2		2	PP	11		2				2				5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4															
11	EK	30		2		2	PP	9	1					2				4	4	3	5	5	5	5	2	5	3	4	5	2	3	5															
12	AY	33	1			2	PP	12	1					2				4	4	3	5	5	5	5	2	5	2	4	5	2	3	5															
13	TR	36		2		2	KATIM	12		2				2				4	4	3	5	5	5	5	2	5	2	4	5	2	3	5															
14	MU	34	1			2	PP	5	1							4		3	4	3	5	5	5	5	2	5	3	4	4	3	3	5															
15	R	31		2		2	PP	5	1					1				3	4	3	5	5	5	5	2	5	3	4	5	2	3	5															
16	AA	32		2		2	KATIM	11	1					1				4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	2	3	5															
17	NR	27	1			2	PP	2	1					1				4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	2	3	5															
18	NN	29		2		2	PP	2	1					1				3	4	3	5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	3	5															
19	II	40		2		2	KATIM	8		2				1				4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4															
20	LA	39		2		2	KATIM	15	1					1				4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4														
21	KH	31		2		2	PP	10	1					2				3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4															
22	SH	38		2		2	KATIM	15	1					1				4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3															
23	SR	39		2		2	PP	16	1							4		3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4															
24	NI	26		2		2	PP	4		2								3	5	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5															
25	NR	25		2		2	KATIM	9	1					1				4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	2	3	4															
26	MW	36		2		2	PP	3	1					2				3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	1	2	3															
27	NR	36		2		2	PP	6	1					2				3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4															
28	ID	37		2	1		KATIM	12		2				2				3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4														
29	RR	36		2		2	PP	7		2				2				3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5															
30	IY	30	1			2	PP	2	1									3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	4	2	4	4															
31	AD	33		2		2	PP	15	1							4		4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4															
32	NP	30	1			2	PP	4		2				1				4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4														
33	QQ	32		2		2	PP	8		2				1				3	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4															
34	FN	36		2		2	PP	8		2				2				4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4														
35	SW	39		2		2	KATIM	14		2						4		3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4														
36	WN	31		2		2	PP	9		2				1				4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4														
37	SM	29		2		2	PP	7		2				1				4	4	3	3	5	5	5	2	5	2	2	5	2	3	4	4														
38	AL	39		2		2	PP	13		2				1				4	4	3	3	5	5	5	2	5	4	2	5	2	4	4	4														
39	TT	33		2		2	PP	10		2				1				4	4	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5	2	3	3	3														
40	GI	38		2		2	PP	8		2				1				4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3														
41	MR	35		2		2	PP	10		2				1				4	4	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	3	3	3	4														
42	RE	32		2		2	PP	3		2				1				3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4														
43	LI	35		2		2	PP	6		2								4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	2	3	4	4														
44	IR	31		2		2	PP	9		2				1				3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4														
45	EW	33		2		2	PP	8		2				2				4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	1	1														
46	MA	31	1			2	PP	5	1					1				4	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	2	3	2	2														
47	DB	45	1			2	KATIM	10	1					1				4	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5														
48	CA	36	1				PP	8	1					1				4	3	3	2	5	4	5	2	2	2	2	5	2	4	2	2														
49	SR	37		2		2	PP	9		2						4		4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4														
50	HT	34		2		2	PP	7		2				1				4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4														
51	WR	30		2		2	PP	4		2				1				3	4	3	5	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	4	3														
52	AL	31	1			2	PP	4		2				2				4	3	3	4	2	2	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4														
53	RE	34		2		2	PP	5		2				1				4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4														
54	II	36		2		2	PP	5		2						4		4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3														
55	SY	26		2		2	PP	2	1					1				4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3														
56	LI	33		2		2	PP	8	1					1				4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3													
57	HU	31		2		2	PP	8		2				1				4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3													
total																		213	224	174	219	235	237	244	169	230	197	228	235	159	195	220															

KASI KEPALA RUANGAN SEBELUM DAN SESUDAH PROGRAM LEADER AS COACHING (PLC) DARI PRESFEKTIF PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

16	17	18	19	20	JLH	Pernyataan post PLC															JLH	RUANG						
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			16	17	18	19	20	
3	3	3	5	2	68	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	91			
3	3	3	3	2	62	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	91	VIP UTAMA	
3	2	3	4	3	64	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	91		
4	3	5	3	2	77	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	91	VIP
4	2	4	3	2	74	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	89	CEMPAKA
3	3	3	3	2	64	4	3	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
5	3	4	3	3	77	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	80	PERINATAL
4	3	4	3	4	77	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87	
4	2	5	3	4	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	97	
5	4	4	3	4	83	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	89	TERATAI
5	3	4	4	4	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	98	
5	3	4	4	4	79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	98	
5	4	5	3	3	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98	
5	3	5	3	3	78	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	ANGGREK
5	3	5	3	2	77	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	
5	4	5	3	3	80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	ANGREK LT
5	3	4	3	3	78	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	2
5	2	4	4	2	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	97	
4	4	4	4	4	78	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	MELATI LT 2
5	4	5	3	4	74	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89	
4	3	3	4	4	74	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	78	
4	4	4	3	3	76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	77	
4	2	4	4	4	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	KEMUNING
5	4	5	3	3	81	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	95	
5	3	5	3	3	76	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	
2	3	1	2	2	52	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	49	PONEK	
5	3	3	4	2	67	3	5	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	76		
5	3	5	4	2	72	3	5	5	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	79	
5	3	3	4	2	75	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	90	ASOKA	
2	3	4	4	2	70	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	83		
2	3	4	4	2	66	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	84		
4	4	4	3	2	73	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	93	JIWA	
5	4	4	3	2	75	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	94		
4	3	4	3	2	71	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	81	P.MATA	
4	3	5	5	4	75	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	90		
4	3	5	5	2	71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	90		
4	3	4	3	4	72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99		
3	2	5	4	3	74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	95	DAHLIA	
3	3	5	3	4	75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100		
3	3	3	4	2	65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	97		
3	2	4	3	3	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	98	OK	
4	3	3	4	3	67	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	94		
3	4	4	3	4	76	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	93		
4	4	4	3	4	75	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	IGD	
4	4	4	5	4	78	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	4	5	4	88		
3	3	5	3	3	74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	95		
5	3	3	3	3	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	NIFAS	
1	3	4	3	3	64	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	5	4	2	1	4	5	5	4	81		
4	4	4	4	2	74	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83		
4	3	3	3	3	70	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	74	VIP MELATI	
3	5	4	3	2	75	3	4	4	5	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	82		
5	4	5	3	2	71	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	90	'MAWAR	
4	4	4	4	2	75	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82		
4	4	3	4	2	72	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	79		
4	4	3	4	2	74	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	79		
4	4	5	3	2	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	85	VIP UTAMA	
3	5	4	4	3	71	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	76		

226 186 229 198 161 255 262 261 263 256 256 257 251 231 244 254 245 245 253 229 244 251 242 254 251



POLEWALI MANDAR

Pertanyaan Terbuka		
P1	P2	P3
Ya, karu lebih sabar dan mau mendengarkan masalah yg sy rasakan	ada, menjadi rajin dan disiplin	Ya, lebih nyaman
ya, karu lebih santai dan terbuka	ada, lebih percaya diri	ya
ya, komunikasi terbuka, lebih banyak bertanya	ada lebih profesional lagi	ya
ya, tenang dan kooperatif	ada, bertanggung jawab dan profesional	ya
ya, banyak bertanya	ada, manjadi karu yang lebih baik lagi	ya
ya, komunikasi lebih efektif	ada, lebih profesional dalam bekerja	ya
ya, selalu bertanya dan rapat	ada sering mengambil alih masalah diruangan	ya
ya, banyak bertanya	ada memantau kinerja perawat diruangan	ya
ya lebih sering sharing	ada lebih ramah dan akrab	ya
ya karu lebih sering bertanya	ada karu lebih produktif	ya
ya karu menggunakan komunikasi efektif	ada karu berkinerja baik	ya
ya karu berkomunikasi dngan baik	ada karu menjadi kreatif	ya
ya, karu lebih sering bertanya dan membuka sesi curhat	ada, solutif terhadap permasalahan	ya
ya karu menjadi lebih baik	ada profesional	ya
ya karu lebih sering bertanya	ada karu lebih adaptif	ya
ya karu lebih sring mengarahkan	ada karu lebih percaya diri	ya
Ya karu lebih baik dari sebelumnya, mau mendengarkan masalah kami	ada, karu profesional dan kompeten	ya
ya seirng bertanya	ada, lebih produktif	ya
ya sering memberikan umpan balik	ada, kompeten dan produktif	ya
ya, bertanya eksploratif	ada, profesional	ya
ya, sring memberi arahan	ada, menjadi profesional	ya
ya, lebih kepo	ada supporting	ya
ya lebih sering mengadakan sharing dngan perawat yang terlambat	ada, lebih ramah	ya
ya menangani masalah yang ada diruangan	ada, menjadi pemimpin yang baik	ya
ya menggunakan komunikasi yang efektif	ada kompeten	ya
ya lebih sering curhat	ada lebih sring memebrikan motivasi	ya
ya karu banyak bertanya	ada lebih sabar	ya
ya, memberikan umpan balik kepada kami	ada profesional	ya
ya sering bertanya,	ada lebih ramah, dan produktif	ya
ya karu lebih sering mendengarkan kami	ada profesional	ya
ya sering rapat dan diskusi	ada profesional	ya
ya, sering bertanya dan mencari solusi kepada perawat yang bermasalah	ada, lebih disiplin	ya
ya, memberikan nasehat dan memantau masalah yang ada diruangan	ada, lebih profesional	ya
ya menggunakan komunikasi terbuka karena sering bertanya	ada menjadi rajin dan akrab sengan perawat	ya
ya sering mencari solusi kepada perawat yang terlambat	ada, lebih profesional	ya
ya sering berdiskusi	ada, karu lebih konsisten	ya
ya, banyak bertanya dan berdiskusi, rapat	ada, sering memberikan solusi	ya
ya, banyak bertanya	ada, adaptif terhadap perubahan serta mandiri	ya
ya, berdiskusi dengan perawat	ada, lebih profesional	ya
ya lebih sering bercerita, dan menangani masalah diruangan	ada, profesional	ya
ya, tidak menghukum perawat yang ada tetapi dicarikan solusi	ada, lebih akrab dengan perawat	ya
ya lebih sering bertanya	ada, lebih disiplin	ya
ya, kepo dan sering bertanya	ada, lebih akrab dengan teman2 perawat	ya
ya lebih kepo	ada produktif	ya
ya sring mengajukan pertanyaan	ada lebih ceria, dan sering berbaur dengan perawat	ya
ya	ada	ya
ya	ada	ya
ya	ada	ya
ya	ada, lebih profesional	ya
ya sering memebrikan solusi dan umpan balik	ada, tambah rajin dan cantik	ya
ya karu lebih banyak bertanya dan mendengarkan cerita saya	ada karu menjadi akrab dengan perawat	ya
ya lebih akrab dengan perawat	ada, profesional dan berkomitmen kuat	ya
ya sering ,memberikan solusi kepada saya	ada, profesional dan berkomitmen kuat	ya
ya, sering bertanya dan mengeksplore masalah perawat	ada, profesional dan berkomitmen kuat	ya
ya, lebih perhatian dan pengertian	ada menjadi rajin dan akrab sengan perawat	ya
ya, lebih akrab dengan perawat diruangan	ada, berkinerja baik	ya
ya sering bertanya, rapat, dan rekreasi	ada solutif terhadap masalah	ya
ya, sering bertanya	ada, profesional dan kreatif	ya



Responden	Domain Komunikasi Sebelum PLC																							
	Komunikasi					Memberi Feedback dan Menerima Feedback					Mendelegasikan dan mengarahkan bawahan					Mendukung dalam pencapaian hasil								
	1	2	3	4	5	total	6	7	8	11	total	9	10	12	13	14	total	15	16	17	18	19	20	total
1	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	3	3	2	3	15	4	3	3	3	5	2	20
2	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	14	5	2	2	2	13	4	3	3	3	3	2	18	
3	4	4	3	3	3	17	3	4	2	4	13	4	2	4	2	3	15	4	3	2	3	4	3	19
4	4	4	5	3	5	22	4	4	2	4	14	5	4	5	2	4	20	4	4	3	5	3	2	21
5	4	4	5	3	5	22	4	4	4	4	16	3	3	5	3	4	18	4	4	2	4	3	2	19
6	4	4	3	3	5	4	19	3	4	4	3	14	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	2	17
7	4	4	3	3	5	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	3	2	22
8	4	4	3	3	4	19	5	5	2	5	17	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	3	4	22
9	5	5	3	5	5	23	5	5	2	5	17	5	2	5	2	4	18	4	4	2	5	3	4	22
10	5	4	3	5	4	21	5	5	4	4	18	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	4	24	
11	4	4	3	5	5	21	5	5	2	4	16	5	3	5	2	3	18	5	5	3	4	4	4	25
12	4	4	3	5	5	21	5	5	2	4	16	5	2	5	2	3	17	5	5	3	4	4	4	25
13	4	4	3	5	5	21	5	5	2	4	16	5	3	4	3	3	18	5	5	4	5	3	3	25
14	3	4	3	5	5	20	5	5	2	4	16	5	3	5	2	3	18	5	5	3	5	3	3	24
15	3	4	3	5	5	20	5	5	2	4	16	5	3	5	2	3	18	5	5	3	5	3	2	23
16	4	4	3	4	5	20	5	5	4	4	18	4	3	5	2	3	17	5	5	4	5	3	3	25
17	4	4	3	4	5	20	5	5	2	4	16	5	4	5	3	3	20	4	5	3	4	3	3	22
18	3	4	3	5	5	20	5	5	2	4	16	5	2	5	2	3	19	5	5	2	4	4	2	22
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	3	4	4	19	3	3	2	3	11	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	3	4	25
21	3	4	3	5	4	19	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	4	4	21
22	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	3	4	21
23	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	3	22
24	3	5	3	3	4	18	5	4	5	4	18	5	3	5	3	4	20	5	4	5	3	3	3	25
25	4	4	3	4	3	18	5	5	3	5	18	4	3	5	2	3	17	4	5	3	5	3	3	23
26	3	3	3	4	4	17	4	3	3	2	12	2	3	2	1	2	10	3	2	3	1	2	2	13
27	3	4	3	4	3	17	4	4	2	4	14	3	4	3	2	3	15	4	5	3	3	4	2	21
28	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	16	3	2	3	4	4	16	4	5	3	5	4	2	23
29	3	4	3	4	4	18	4	5	4	5	18	4	3	4	3	3	17	5	5	3	3	4	2	22
30	3	4	3	4	5	19	4	5	3	4	16	2	4	4	2	4	16	4	2	3	4	4	2	19
31	4	4	3	4	4	19	3	3	2	4	12	2	4	4	2	4	16	4	2	3	4	4	2	19
32	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	13	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	3	2	21
33	3	3	3	5	3	17	3	5	4	3	15	5	3	5	4	4	21	4	5	4	4	3	2	22
34	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	2	20
35	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	14	4	4	4	2	4	18	4	4	3	5	5	4	25
36	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	14	4	4	4	1	3	16	4	4	3	5	5	2	23
37	4	4	3	3	5	19	5	5	2	2	14	5	2	5	2	3	17	4	4	3	4	3	4	22
38	4	4	3	3	5	19	5	5	2	2	14	5	4	5	2	4	20	4	3	2	5	4	3	21
39	4	4	3	3	5	19	5	5	3	5	18	5	2	5	2	3	17	3	3	3	5	3	4	21
40	4	4	3	3	3	17	4	3	2	5	14	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	4	2	18
41	4	4	3	3	3	17	4	4	2	5	15	5	3	3	3	3	17	3	3	2	4	3	3	18
42	3	4	3	3	3	16	4	4	2	4	14	4	3	3	2	4	16	4	4	3	3	4	3	21
43	4	4	4	3	5	20	5	4	3	4	16	4	4	5	2	3	18	4	3	4	4	3	4	22
44	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	4	23
45	4	3	3	3	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	3	3	19	1	4	4	4	5	4	22
46	4	4	3	3	4	18	5	5	3	5	18	5	5	4	2	3	19	2	3	3	5	3	3	19
47	4	4	3	2	5	18	5	5	2	5	17	5	5	5	2	3	20	5	5	3	3	3	3	22
48	4	3	3	2	5	17	4	5	2	5	16	2	2	5	2	4	15	2	1	3	4	3	3	16
49	4	3	3	2	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	2	22
50	4	4	3	4	4	19	4	4	2	3	13	3	4	3	4	4	18	4	4	3	3	3	3	20
51	3	4	3	5	4	19	4	5	3	5	17	2	5	4	4	4	19	3	3	5	4	4	3	20
52	4	3	3	4	2	16	2	4	2	5	13	4	5	3	4	3	19	4	5	4	5	3	2	23
53	4	4	3	4	4	19	4	3	2	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	2	22
54	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	19	3	4	4	3	4	2	20
55	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	18	3	4	4	3	4	2	20
56	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	3	2	22
57	4	4	3	3	4	18	3	4	2	4	13	4	3	4	3	4	18	3	3	5	4	4	3	22

Responden	Domain Komunikasi Sesudah PLC																							
	Komunikasi					Memberi Feedback dan Menerima Feedback					Mendelegasikan dan mengarahkan bawahan					Mendukung dalam pencapaian hasil								
	1	2	3	4	5	total	6	7	8	11	total	9	10	12	13	14	total	15	16	17	18	19	20	total
1	5	5	5	3	5	23	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	3	3	5	5	5	4	25
2	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	5	27
3	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	3	5	5	5	4	22	4	4	5	4	5	5	27
6	4	3	3	5	4	19	3	4	4	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	3	3	23
8	3	4	4	4	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	5	26
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	5	26
10	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	4	28
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29
14	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	5	4	5	4</									

### Frequency Table

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	39	68,4	68,4	68,4
	36-45 Tahun	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	11	19,3	19,3	19,3
	Perempuan	46	80,7	80,7	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

#### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma 3	24	42,1	42,1	42,1
	S1 Keperawatan + Ners	33	57,9	57,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

### Jadwal Jaga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pagi	33	57,9	57,9	57,9
	Siang	15	26,3	26,3	84,2
	Malam	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

### Sesi Coaching

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Sesi	27	29,7	47,4	47,4
	4 Sesi	30	33,0	52,6	100,0
	Total	57	62,6	100,0	
Missing	System	34	37,4		
Total		91	100,0		

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sebelum PLC	.180	57	.000	.914	57	.001
Sesudah PLC	.129	57	.020	.893	57	.000

a. Lilliefors Significance Correction

### Statistics

		Komunikasi sebelum PLC	Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC	Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC	Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC
N	Valid	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0
Mean		18,68	15,40	17,82	21,40
Median		19,00	16,00	18,00	22,00
Std. Deviation		1,514	1,771	2,063	2,419
Minimum		16	11	10	13
Maximum		23	19	21	25
Percentiles	25	17,50	14,00	17,00	20,00
	50	19,00	16,00	18,00	22,00
	75	19,50	16,00	19,00	23,00

### Statistics

		Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC	Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC	Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC	Komunikasi Sesudah PLC
N	Valid	57	57	57	57
	Missing	0	0	0	0
Mean		17,86	21,37	25,81	22,75
Median		18,00	22,00	27,00	24,00
Std. Deviation		2,022	2,925	3,672	2,230
Minimum		12	10	11	16
Maximum		20	25	30	25

Percentiles	25	16,00	20,00	24,00	21,00
	50	18,00	22,00	27,00	24,00
	75	20,00	24,00	28,50	25,00

## Wilcoxon Signed Ranks Test

### Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Komunikasi Sesudah PLC - Komunikasi sebelum PLC	Negative Ranks	1 <sup>a</sup>	3,00	3,00
	Positive Ranks	52 <sup>b</sup>	27,46	1428,00
	Ties	4 <sup>c</sup>		
	Total	57		
Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC - Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC	Negative Ranks	0 <sup>d</sup>	,00	,00
	Positive Ranks	38 <sup>e</sup>	19,50	741,00
	Ties	19 <sup>f</sup>		
	Total	57		
Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC - Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC	Negative Ranks	0 <sup>g</sup>	,00	,00
	Positive Ranks	44 <sup>h</sup>	22,50	990,00
	Ties	13 <sup>i</sup>		
	Total	57		
Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC - Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC	Negative Ranks	1 <sup>j</sup>	8,00	8,00
	Positive Ranks	50 <sup>k</sup>	26,36	1318,00
	Ties	6 <sup>l</sup>		
	Total	57		

a. Komunikasi Sesudah PLC < Komunikasi sebelum PLC

b. Komunikasi Sesudah PLC > Komunikasi sebelum PLC

c. Komunikasi Sesudah PLC = Komunikasi sebelum PLC



- d. Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC < Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC
- e. Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC > Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC
- f. Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC = Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC
- g. Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC < Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC
- h. Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC > Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC
- i. Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC = Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC
- j. Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC < Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC
- k. Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC > Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC
- l. Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC = Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC

**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Komunikasi Sesudah PLC - Komunikasi sebelum PLC	Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC - Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC	Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC - Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC	Mendukung Pencapaian Hasil Sesudah PLC - Mendukung Pencapaian Hasil Sebelum PLC
Z	-6,326 <sup>b</sup>	-5,401 <sup>b</sup>	-5,795 <sup>b</sup>	-6,152 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

## Kepala Ruangan \* Komunikasi Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sebelum PLC				
		16	17	18	19	20
Kepala Ruangan	karu vip	0	3	0	0	0
	karu vip cempaka	0	0	0	1	0
	karu perinatal	0	0	0	1	1
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	2
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	3
	karu melati lt 2	0	0	0	3	0
	karu kemuning	0	0	2	1	0
	karu ponek	0	2	1	0	0
	karu asoka	0	1	1	1	0
	karu jiwa	0	1	1	1	0
	karu mata	0	0	2	1	0
	karu dahlia	0	0	0	3	0
	karu ok	1	2	0	0	0
	karu igd	0	1	1	0	1
	karu nifas	0	1	2	0	0
	karu vip melati	1	0	0	2	0
	karu mawar	1	0	0	2	0
	karu tulip	0	0	1	2	0
	<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>18</b>

## Kepala Ruangan \* Komunikasi Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sebelum PLC			
		21	22	23	
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	3
	karu vip cempaka	1	1	0	3
	karu perinatal	0	0	1	3
	karu teratai	3	0	0	3
	karu anggrek	1	0	0	3
	karu anggrek lt 2	0	0	0	3
	karu melati lt 2	0	0	0	3
	karu kemuning	0	0	0	3
	karu ponek	0	0	0	3
	karu asoka	0	0	0	3
	karu jiwa	0	0	0	3
	karu mata	0	0	0	3
	karu dahlia	0	0	0	3
	karu ok	0	0	0	3
	karu igd	0	0	0	3
	karu nifas	0	0	0	3
	karu vip melati	0	0	0	3
	karu mawar	0	0	0	3
	karu tulip	0	0	0	3
	Total		5	1	1

**Kepala Ruangan \* Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC				
		11	12	13	14	15
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	1	1	0
	karu vip cempaka	0	0	0	2	0
	karu perinatal	0	0	0	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	1	0	0	0	1
	karu kemuning	0	0	0	0	0
	karu ponek	0	1	0	1	0
	karu asoka	0	0	0	0	0
	karu jiwa	0	1	1	0	1
	karu mata	0	0	0	3	0
	karu dahlia	0	0	0	2	0
	karu ok	0	0	0	2	1
	karu igd	0	0	0	0	0
	karu nifas	0	0	0	0	0
	karu vip melati	0	0	1	0	0
	karu mawar	0	0	1	1	1
	karu tulip	0	0	1	0	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

**Kepala Ruangan \* Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC

		16	17	18	19	
Kepala Ruangan	karu vip	1	0	0	0	3
	karu vip cempaka	1	0	0	0	3
	karu perinatal	1	2	0	0	3
	karu teratai	2	0	1	0	3
	karu anggrek	3	0	0	0	3
	karu anggrek lt 2	2	0	1	0	3
	karu melati lt 2	1	0	0	0	3
	karu kemuning	1	1	1	0	3
	karu ponek	0	0	1	0	3
	karu asoka	2	0	1	0	3
	karu jiwa	0	0	0	0	3
	karu mata	0	0	0	0	3
	karu dahlia	0	0	1	0	3
	karu ok	0	0	0	0	3
	karu igd	2	0	0	1	3
	karu nifas	1	1	1	0	3
	karu vip melati	1	1	0	0	3
	karu mawar	0	0	0	0	3
	karu tulip	2	0	0	0	3
	<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC				
		10	13	14	15	16
Kepala Ruangan	karu vip	0	1	0	2	0
	karu vip cempaka	0	0	1	0	0
	karu perinatal	0	0	0	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	0	0	0
	karu kemuning	0	0	0	0	0
	karu ponek	1	0	0	1	0
	karu asoka	0	0	0	0	2
	karu jiwa	0	0	0	0	1
	karu mata	0	0	0	0	1
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	2
	karu igd	0	0	0	0	0
	karu nifas	0	0	0	1	0
	karu vip melati	0	0	0	0	0
	karu mawar	0	0	0	0	0
	karu tulip	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC				
		17	18	19	20	21
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	0	0
	karu vip cempaka	0	1	0	1	0
	karu perinatal	0	1	2	0	0
	karu teratai	1	1	0	1	0
	karu anggrek	0	3	0	0	0
	karu anggrek lt 2	1	0	1	1	0
	karu melati lt 2	0	0	3	0	0
	karu kemuning	0	0	1	2	0
	karu ponek	1	0	0	0	0
	karu asoka	1	0	0	0	0
	karu jiwa	0	0	0	0	2
	karu mata	0	2	0	0	0
	karu dahlia	2	0	0	1	0
	karu ok	1	0	0	0	0
	karu igd	0	1	2	0	0
	karu nifas	0	0	1	1	0
	karu vip melati	0	1	1	1	0
	karu mawar	0	1	1	1	0
	karu tulip	0	1	2	0	0
	<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>9</b>

**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Total
Kepala Ruangan	karu vip	3
	karu vip cempaka	3
	karu perinatal	3
	karu teratai	3
	karu anggrek	3
	karu anggrek lt 2	3
	karu melati lt 2	3
	karu kemuning	3
	karu ponek	3
	karu asoka	3
	karu jiwa	3
	karu mata	3
	karu dahlia	3
	karu ok	3
	karu igd	3
	karu nifas	3
	karu vip melati	3
	karu mawar	3
	karu tulip	3
<b>Total</b>	<b>57</b>	



**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC				
		13	16	17	18	19
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	1	1
	karu vip cempaka	0	0	1	0	1
	karu perinatal	0	0	0	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	0	0	0
	karu kemuning	0	0	0	0	0
	karu ponek	1	0	0	0	0
	karu asoka	0	0	0	0	1
	karu jiwa	0	0	0	0	1
	karu mata	0	0	0	0	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	2	0
	karu igd	0	0	0	0	0
	karu nifas	0	1	0	0	1
	karu vip melati	0	0	0	0	0
	karu mawar	0	0	0	0	0
	karu tulip	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC				
		20	21	22	23	24
Kepala Ruangan	karu vip	1	0	0	0	0
	karu vip cempaka	0	1	0	0	0
	karu perinatal	0	0	3	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	1
	karu anggrek	0	0	0	1	1
	karu anggrek lt 2	0	0	2	0	0
	karu melati lt 2	0	1	0	0	1
	karu kemuning	0	1	1	0	0
	karu ponek	0	1	0	1	0
	karu asoka	0	0	1	1	0
	karu jiwa	0	1	1	0	0
	karu mata	1	0	0	1	0
	karu dahlia	0	2	1	0	0
	karu ok	0	1	0	0	0
	karu igd	0	0	2	1	0
	karu nifas	0	0	1	0	0
	karu vip melati	2	0	1	0	0
	karu mawar	1	0	1	1	0
	karu tulip	1	0	2	0	0
	<b>Total</b>		6	8	16	6

**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC	Total
		25	
Kepala Ruangan	karu vip	0	3
	karu vip cempaka	0	3
	karu perinatal	0	3
	karu teratai	2	3
	karu anggrek	1	3
	karu anggrek lt 2	1	3
	karu melati lt 2	1	3
	karu kemuning	1	3
	karu ponek	0	3
	karu asoka	0	3
	karu jiwa	0	3
	karu mata	1	3
	karu dahlia	0	3
	karu ok	0	3
	karu igd	0	3
	karu nifas	0	3
	karu vip melati	0	3
	karu mawar	0	3
	karu tulip	0	3
	<b>Total</b>		<b>7</b>

### Kepala Ruangan \* Komunikasi Sesudah PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sesudah PLC				
		16	18	19	20	21
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	0	0
	karu vip cempaka	0	0	1	0	0
	karu perinatal	0	0	0	1	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	1	0	2
	karu kemuning	0	0	0	2	0
	karu ponek	1	0	0	1	0
	karu asoka	0	0	0	0	1
	karu jiwa	0	0	0	0	0
	karu mata	0	0	1	0	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	0
	karu igd	0	0	0	0	1
	karu nifas	0	0	0	0	0
	karu vip melati	0	0	0	1	1
	karu mawar	0	0	0	0	0
	karu tulip	0	1	0	1	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

### Kepala Ruangan \* Komunikasi Sesudah PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sesudah PLC				
		22	23	24	25	
Kepala Ruangan	karu vip	0	1	0	2	3
	karu vip cempaka	0	0	1	1	3
	karu perinatal	1	0	0	1	3
	karu teratai	0	0	1	2	3
	karu anggrek	0	0	2	1	3
	karu anggrek lt 2	0	1	1	1	3
	karu melati lt 2	0	0	0	0	3
	karu kemuning	0	0	1	0	3
	karu ponek	1	0	0	0	3
	karu asoka	0	0	2	0	3
	karu jiwa	0	0	3	0	3
	karu mata	2	0	0	0	3
	karu dahlia	0	0	0	3	3
	karu ok	0	0	1	2	3
	karu igd	0	0	1	1	3
	karu nifas	0	0	1	2	3
	karu vip melati	0	1	0	0	3
	karu mawar	3	0	0	0	3
	karu tulip	1	0	0	0	3
	Total		8	3	14	16

**Kepala Ruangan \* Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC				
		12	14	15	16	17
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	0	1
	karu vip cempaka	0	1	0	1	1
	karu perinatal	0	0	0	1	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	0	1	1
	karu kemuning	0	0	0	1	1
	karu ponek	1	1	0	0	0
	karu asoka	0	0	0	1	0
	karu jiwa	0	0	0	0	0
	karu mata	0	1	0	0	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	0
	karu igd	0	0	0	1	0
	karu nifas	0	0	0	0	1
	karu vip melati	0	0	1	1	1
	karu mawar	0	0	1	1	0
	karu tulip	0	0	0	3	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

**Kepala Ruangan \* Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC

		18	19	20	
Kepala Ruangan	karu vip	0	2	0	3
	karu vip cempaka	0	0	0	3
	karu perinatal	0	0	2	3
	karu teratai	0	1	2	3
	karu anggrek	0	0	3	3
	karu anggrek lt 2	0	1	2	3
	karu melati lt 2	0	1	0	3
	karu kemuning	1	0	0	3
	karu ponek	0	0	1	3
	karu asoka	2	0	0	3
	karu jiwa	0	3	0	3
	karu mata	2	0	0	3
	karu dahlia	0	0	3	3
	karu ok	1	0	2	3
	karu igd	1	1	0	3
	karu nifas	0	0	2	3
	karu vip melati	0	0	0	3
	karu mawar	0	1	0	3
	karu tulip	0	0	0	3
	<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC

		10	14	16	17	18
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	0	0
	karu vip cempaka	0	1	0	0	0
	karu perinatal	0	0	0	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	0	0	0
	karu kemuning	0	0	0	0	0
	karu ponek	1	0	0	1	0
	karu asoka	0	0	1	0	0
	karu jiwa	0	0	0	0	0
	karu mata	0	0	0	0	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	0
	karu igd	0	0	0	0	0
	karu nifas	0	0	0	0	1
	karu vip melati	0	0	0	0	1
	karu mawar	0	0	0	0	0
	karu tulip	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC				
		19	20	21	22	23
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	1	1	0
	karu vip cempaka	0	0	0	2	0
	karu perinatal	1	0	1	0	0
	karu teratai	0	1	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	1	0
	karu melati lt 2	1	2	0	0	0
	karu kemuning	1	1	0	0	0
	karu ponek	0	0	0	0	0
	karu asoka	0	1	1	0	0
	karu jiwa	0	1	0	0	2
	karu mata	0	0	0	3	0
	karu dahlia	0	0	0	1	0
	karu ok	0	0	0	0	2
	karu igd	0	1	0	2	0
	karu nifas	0	0	0	0	0
	karu vip melati	1	1	0	0	0
	karu mawar	0	2	1	0	0
	karu tulip	1	1	0	1	0
	<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

**Kepala Ruangan \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan  
Sesudah PLC

		24	25	
Kepala Ruangan	karu vip	1	0	3
	karu vip cempaka	0	0	3
	karu perinatal	1	0	3
	karu teratai	0	2	3
	karu anggrek	1	2	3
	karu anggrek lt 2	1	1	3
	karu melati lt 2	0	0	3
	karu kemuning	1	0	3
	karu ponek	1	0	3
	karu asoka	0	0	3
	karu jiwa	0	0	3
	karu mata	0	0	3
	karu dahlia	0	2	3
	karu ok	1	0	3
	karu igd	0	0	3
	karu nifas	1	1	3
	karu vip melati	0	0	3
	karu mawar	0	0	3
	karu tulip	0	0	3
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>57</b>

**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC				
		11	18	20	21	22
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	0	0
	karu vip cempaka	0	1	0	0	0
	karu perinatal	0	0	0	0	0
	karu teratai	0	0	0	0	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	0
	karu melati lt 2	0	0	0	1	0
	karu kemuning	0	0	0	1	0
	karu ponek	1	0	0	0	0
	karu asoka	0	0	0	1	0
	karu jiwa	0	0	0	1	0
	karu mata	0	0	0	0	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	0
	karu igd	0	0	0	0	1
	karu nifas	0	0	0	1	0
	karu vip melati	0	0	1	0	0
	karu mawar	0	0	0	0	1
	karu tulip	0	0	0	0	2
	<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC				
		23	24	25	26	27
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	1	1	1
	karu vip cempaka	0	0	0	0	2
	karu perinatal	1	0	0	1	0
	karu teratai	0	0	0	1	0
	karu anggrek	0	0	0	0	0
	karu anggrek lt 2	0	0	0	0	1
	karu melati lt 2	0	1	0	0	0
	karu kemuning	0	1	0	0	0
	karu ponek	0	0	1	0	0
	karu asoka	0	0	0	1	1
	karu jiwa	0	0	0	0	1
	karu mata	0	0	0	1	0
	karu dahlia	0	0	0	0	0
	karu ok	0	0	0	0	0
	karu igd	0	1	0	0	0
	karu nifas	0	0	0	0	1
	karu vip melati	0	1	0	1	0
	karu mawar	0	1	0	0	0
	karu tulip	0	0	0	0	1
	<b>Total</b>		1	5	2	6

**Kepala Ruangan \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC**  
**Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC			
		28	29	30	
Kepala Ruangan	karu vip	0	0	0	3
	karu vip cempaka	0	0	0	3
	karu perinatal	1	0	0	3
	karu teratai	2	0	0	3
	karu anggrek	0	1	2	3
	karu anggrek lt 2	1	0	1	3
	karu melati lt 2	0	1	0	3
	karu kemuning	0	1	0	3
	karu ponek	0	0	1	3
	karu asoka	0	0	0	3
	karu jiwa	1	0	0	3
	karu mata	2	0	0	3
	karu dahlia	1	1	1	3
	karu ok	0	3	0	3
	karu igd	0	1	0	3
	karu nifas	0	0	1	3
	karu vip melati	0	0	0	3
	karu mawar	1	0	0	3
	karu tulip	0	0	0	3
	<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

### Sesi Coaching \* Komunikasi Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sebelum PLC				
		16	17	18	19	20
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	2	5	6	15	1
	4 Sesi Coaching	1	6	5	3	6
Total		3	11	11	18	7

### Sesi Coaching \* Komunikasi Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sebelum PLC			
		21	22	23	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	2	0	0	31
	4 Sesi Coaching	3	1	1	26
Total		5	1	1	57

### Sesi Coaching \* Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Memberi Feeback dan Menerima Feedback Sebelum PLC				
		11	12	13	14	15
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	2	3	6	2
	4 Sesi Coaching	0	0	2	6	2
Total		1	2	5	12	4

**Sesi Coaching \* Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sebelum PLC					
		16	17	18	19		
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	11	3	2	1		31
	4 Sesi Coaching	9	2	5	0		26
Total		20	5	7	1		57

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC				
		10	13	14	15	16
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	0	1	2	4
	4 Sesi Coaching	0	1	0	2	2
Total		1	1	1	4	6

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC				
		17	18	19	20	21
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	6	12	4	0
	4 Sesi Coaching	6	6	2	5	2
Total		7	12	14	9	2

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Total
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	31
	4 Sesi Coaching	26
Total		57

**Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC				
		13	16	17	18	19
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	1	1	0	3
	4 Sesi Coaching	0	0	0	3	2
Total		1	1	1	3	5

**Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC				
		20	21	22	23	24
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	5	3	9	4	2
	4 Sesi Coaching	1	5	7	2	1
Total		6	8	16	6	3



### Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC Crosstabulation

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sebelum PLC	Total
		25	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	2	31
	4 Sesi Coaching	5	26
Total		7	57

### Sesi Coaching \* Komunikasi Sesudah PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sesudah PLC				
		16	18	19	20	21
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	1	3	6	5
	4 Sesi Coaching	0	0	0	0	0
Total		1	1	3	6	5

### Sesi Coaching \* Komunikasi Sesudah PLC Crosstabulation

Count

		Komunikasi Sesudah PLC				
		22	23	24	25	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	7	1	5	2	31
	4 Sesi Coaching	1	2	9	14	26
Total		8	3	14	16	57

**Sesi Coaching \* Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC				
		12	14	15	16	17
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	3	2	11	4
	4 Sesi Coaching	0	0	0	0	2
Total		1	3	2	11	6

**Sesi Coaching \* Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Memberi Feedback dan Menerima Feedback Sesudah PLC			
		18	19	20	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	4	5	1	31
	4 Sesi Coaching	3	5	16	26
Total		7	10	17	57

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC				
		10	14	16	17	18
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	1	1	1	2
	4 Sesi Coaching	0	0	0	0	0
Total		1	1	1	1	2

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC				
		19	20	21	22	23
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	5	11	3	6	0
	4 Sesi Coaching	0	0	1	5	4
Total		5	11	4	11	4

**Sesi Coaching \* Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendelegasikan dan Mengarahkan Bawahan Sesudah PLC		
		24	25	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	0	0	31
	4 Sesi Coaching	8	8	26
Total		8	8	57

**Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC  
Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC				
		11	18	20	21	22
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	1	1	5	4
	4 Sesi Coaching	0	0	0	0	0
Total		1	1	1	5	4

**Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC				
		23	24	25	26	27
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	1	5	1	5	3
	4 Sesi Coaching	0	0	1	1	5
Total		1	5	2	6	8

**Sesi Coaching \* Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC Crosstabulation**

Count

		Mendukung dalam Pencapaian Hasil Sesudah PLC			
		28	29	30	
Sesi Coaching	3 Sesi Coaching	3	1	0	31
	4 Sesi Coaching	6	7	6	26
Total		9	8	6	57



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

Jl. Dr. Ratulangi No. 50 Polewali Kode Pos 91315

Telp 0428 - 21451 Fax.0428 – 22543

Website : rsud.polmankab.go.id / Email : polewalirsud@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN**  
**NO.445/ 030 /DIKLAT\_RSUD**

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami atas nama Direktur RSUD Polewali  
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Nama : Abdul Latif  
Nomor Pokok : C012171057  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Instansi/Pekerjaan : Mahasiswa Magister  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Keperawatan UNHAS Makassar.

Telah secara nyata melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah  
Polewali dari bulan Juli 2020 s/d 17 September 2020.

Demikian surat ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Polewali, 17 Sept 2020  
An. Direktur RSUD Polewali  
Ka. Seksi Diklat,



**SUMANTRI, S.ST, M. Kes**  
NIP19730706 199603 1 004



KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN  
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE  
POLITEKNIK KESEHATAN MAKASSAR  
HEALTH POLYTECHNIC MAKASSAR

**REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK**  
RECOMMENDATIONS FOR APPROVAL OF ETHICS  
“**ETHICAL APPROVAL**”

No. : 00263/KEPK-PTKMKS/ IV /2020

Komisi Etik Penelitian Kesehatan Politeknik Kesehatan Makassar dalam upaya melindungi hak asasi manusia subyek penelitian kesehatan, telah mengkaji dengan teliti dan seksama protokol yang berjudul :

*The Ethics Commission of the Health Polytechnic Makassar, with regards of the protection of Human Rights and welfare in medical research, has carefully reviewed the research protocol entitled :*

“Analisis perbedaan kemampuan komunikasi kepala ruangan sebelum dan sesudah program *leader as coach* (PLC) dari perspektif perawat pelaksana di RSUD Polewali Mandar”

Peneliti Utama : Abdul Latif S.Kep., NS  
*Principal Investigator*

Nama Institusi : Program Megister Ilmu Keperawatan UNHAS  
*Name of the Institution*

Telah menyetujui protokol tersebut di atas.  
*Approved the above-mentioned protocol*

Makassar 20 April 2020

  
\* Dr. Rudy Hartono, SKM, M.Kes  
NIP. 19700613 199803 1 002  
POLTEKKES