

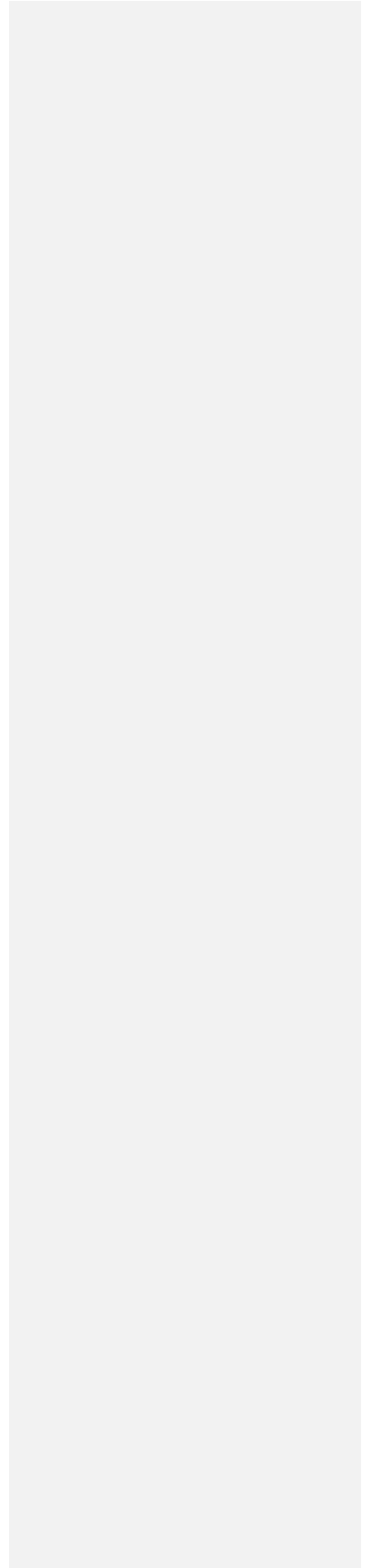
DAFTAR PUSTAKA

- Alleyne, J. O., & Park, B. H. (2007). Building the capacity for evidence-based clinical nursing leadership : the role of executive co-coaching and group clinical supervision for quality patient services. *Journal of Nursing Manajemen*, 15, 230–243. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00750.x>
- Asamani, J. A., Naab, F., Maria, A., & Ofei, A. (2016). Leadership styles in nursing management : implications for staff outcomes. *Journal of Health Sciences*, 6(1), 23–36. <https://doi.org/10.17532/jhsci.2016.266>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction : a literatur review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Baxter, C. A. (2013). The effect of coaching on nurse manager leadership of unit based performance improvement : exploratory case studies. *University of Kentucky UKnowledge*.
- Bradley, J., & Moore, L. (2019). The perceptions of professional leadership coaches regarding the roles and challenges of nurse managers. *Nursing Administration*, 49(2), 105–109. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000718>.
- Brinkert, R. (2011). Conflict coaching training for nurse managers : a case study of a two-hospital health system. *Journal of Nursing Management*, 19, 80–91. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01133.x>
- Cardoso, M.L., Ramos, L.H., D'Innocenzo, M. (2014). Coaching leadership : leaders ' and followers ' perception assessment questionnaires in nursing. 12(1), 66–74. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082014AO2888>
- CCE International coach Federation. (2018). *Leader as Coach. In Loop Institute of coaching*. Jakarta: PT Lingkar Indonesia Cendikia.
- Cilliers, F. (2010). The systems psychodynamic leadership coaching experiences of nursing managers. *Journal of Interdisciplinary Health Science*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/hsag.v15i1.457>
- Comte, L. Le, & McClelland, B. (2017). An evaluation of a leadership development coaching and mentoring programme. *Leadership in Health Services*, 30(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-07-2016-0030>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. In SAGE Publications (Fourth edi). United State of America.
- Dharma, K. . (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Trans Info Media.

- Donsu, J. D. T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan (I)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Huber, D. L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management*. Saunders Elsevier (4th ed.). Iowa City: Saunders Elsevier. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Kabeel, A. R. (2016). Impact of coaching program on nurse managers' awareness regarding coaching leadership. *Medical Journal of Cairo University*, 84(1), 1481–1487.
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (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. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Kaminski, J. (2011). Theory applied to informatics – Lewin's Change Theory. *Canadian Journal of Nursing Informatics*, 6c, 4–7. <https://doi.org/http://doi.org/http://cjni.net/journal/?p=967>
- Karsten, M.A (2010). Professional coaching as an effective strategy to retaining frontline managers. *The Journal of Nursing Administration Professional*, 40(3), 140–144. <https://doi.org/10.1097/nna.0b013e3181d042c0>
- Karsten, M. A. (2010). Coaching : an effective leadership intervention. *Nursing Clinics of NA*, 45(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.cnur.2009.11.001>
- Korth, J. (2016). Communication and coaching: keys to developing future nurse leaders. *Nurse Leader*, 14(3), 207–211. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2015.04.004>
- 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, 837–845. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.010>
- 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>
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan teori dan aplikasi* (5th ed.; A. Yudha, Egi K, Onny, ed.). Jakarta: EGC.
- Mulyono, M. H., Hamzah, A., & Zulkifli, A. A. (2013). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, 2(1), 18–26.
- Natale, S. M., & Diamante, T. (2005). The five stages of executive coaching : better process makes better practice. *Journal of Business Ethich*, 59,361–374. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0382-2>
- Niesen, C. R., Kraft, S. J., & Meiers, S. J. (2018). Use of motivational interviewing by

- nurse leaders. *The Health Care Manager*, 00(0), 1–10.
<https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000209>
- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual. *e-journal Pascasarjana Universitas Hasanuddin*. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/1554236aaa372f424>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (5th ed.; A. Suslia, ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Pappas, J. P., & Jerman, J. (2015). Transforming adults through coaching: new directions for adult and continuing education. San Fransisco: wiley periodicals inc.
- Passmore, J. (2015). *Leadership Coaching: working with leaders to develop elite performance*. London: Koganpage.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc. United States of America
- Rue, L. W., & Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Simmons, L. A., & Wolever, R. Q. (2013). Integrative health coaching and motivational interviewing: synergistic approaches to behavior change in healthcare. *Global Advance in Health and Medicine*, 2(4), 28–35.
<https://doi.org/10.7453%2Fgahmj.2013.037>
- Tambunan, D., & Nainggolan, E. (2013). Gaya kepemimpinan kepala ruangan dan produktifitas kerja perawat pelaksana di instansi rawat inap RS HKBP Balige. *Jurnal Keperawatan HKBP Balige*, 1(1). <https://doi.org/ISSN 2338-3690>
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees ' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24–32.
- Westcott, E. J. (2014). *The role of coaching in the development of nurse managers*. Oxford Brookes University. <https://doi.org/hdl.handle.net/10755/603103>
- Wright, B. Y. S., & Ed, D. (2017). Leader as Coach: creating high performance in change.. 2–4.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



No. Responden:

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan selamat pagi Bapak/Ibu/Sdr-i Calon Responden, Saya Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin atas nama Sartikasari bermaksud mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu/Sdr-i untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian kami yang berjudul "**Perspektif kepala ruangan terhadap program *Leader as Coach* di RSUD Polewali Mandar: *mixed methods***".

Untuk keperluan tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr-i untuk menjadi responden kami mengisi beberapa kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang yang berhubungan dengan kegiatan manajerial di ruangan Bapak/Ibu/Sdr-i. Proses pengisian kuesioner ini berlangsung 10-20 menit. Selain itu kami akan mengadakan wawancara kepada Bapak/Ibu/Sdr-i tentang pelaksanaan program *Leader as Coach yang telah* anda implementasikan. Informasi yang diperoleh dari responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan pengembangan ilmu Keperawatan. Responden Apabila ada pertanyaan yang berkaitan dengan proses penelitian ini, silahkan menanyakan langsung kepada peneliti. Jika bersedia, silahkan menandatangani lembar persetujuan ini sebagai bukti persetujuan bapak/ibu. Demikian permohonan ini dibuat, besar harapan saya Bapak/Ibu/Sdr-i dapat terlibat dalam penelitian ini.

Februari 2020

Peneliti,

Sartikasari

Kuisioner penelitian

No. perawat manajer		
Identifikasi		
Umur:	{ } tahun	Waktu sejak lulus sebagai perawat
Jenis kelamin:	{ } laki-laki	Organisasi
	{ } Perempuan	Spesialisasi
Program pascasarjana:	{ } ya	
	{ } tidak	
Lama bekerja sebagai perawat di tempat kerja { } tahun		
Posisi saat ini : (_____)		
Pilih jawaban yang Anda anggap paling tepat		
1. Konsep kepemimpinan Anda adalah:		
(—) Proses mengerahkan pengaruh atas perilaku orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu		
(—) Proses mengubah perilaku individu atau organisasi		
(—) Hak yang sah untuk menggunakan kekuatan dalam organisasi untuk mendapatkan kepatuhan pekerja		
(—) Konsep lain – tentukan:		

2. Apakah Anda menganggap diri Anda seorang pemimpin?		
(—) No		
(—) Iya		
2.1. Mengapa?		

2.2. Mengingat diri Anda sebagai seorang pemimpin, pilih gaya kepemimpinan yang Anda praktikkan.		
(—) Kepemimpinan yang berorientasi pada orang		
(—) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas		
(—) Kedua gaya, tergantung pada situasinya.		
3. Pilih keterampilan hubungan antar pribadi yang Anda anggap perlu untuk seorang pemimpin:		
(—) Kemampuan untuk berkomunikasi		
(—) Kemampuan untuk memberi dan menerima umpan balik		
(—) Kemampuan untuk mendapatkan kekuatan dan mengerahkan pengaruh		
(—) Semua hal di atas		
4. Centang opsi yang Anda anggap paling tepat mengenai praktik kepemimpinan Anda sehari-hari, dengan mengingat skor dari 5 hingga 1, di mana:		
1. "Tidak pernah" - Saya tidak memahami pernyataan itu.		
2. "Jarang" - Saya akhirnya memahami pernyataan itu.		
3. "Tidak selalu" - Saya terkadang memahami pernyataan itu.		
4. "Hampir selalu" - Saya sering melihat pernyataan itu.		
5. "Selalu" - Saya selalu memahami pernyataan itu.		
NA. "Tidak berlaku" - Jika Anda tidak memiliki cara untuk mengevaluasi pertanyaan.		

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

No. Responden :
Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin :
No. Hp/ Tlp :

Setelah mendengar, dan memahami penjelasan yang diberikan oleh perawat, maka saya bersedia menjadi responden/partisipan pada penelitian yang berjudul **“Analisa efektifitas Program *Leader as Coach* berdasarkan perspektif kepala ruangan di RSUD Polewali Mandar: Mixed Methods”**.

Saya menjadi responden karena keinginan saya sendiri tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan saya akan menjawab seluruh pertanyaan maupun pernyataan dalam penelitian ini dengan sejujur–jujurnya sesuai dengan kondisi saya saat ini yang sebenarnya.

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini yang bersumber dari saya sebagai responden, dapat dipublikasikan dengan tidak akan mencantumkan nama kecuali nomor responden.

Polewali Mandar, Februari 2020

Responden

(_____)

Penanggung Jawab Penelitian:

Nama : Sartikasari
Alamat : Bumi Daya Indah Blok K.17 Kota Makassar
Telepon : 085399897479

NASKAH PENJELASAN UNTUK RESPONDEN / PARTISIPAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan selamat pagi Bapak/Ibu/Sdr-i Calon Responden, Saya Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin atas nama Sartikasari bermaksud mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu/Sdr-i untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian kami yang berjudul "**Analisa efektifitas program *Leader as Coach* berdasarkan perspektif kepala ruangan (*Nurse Manager*) di RSUD Polewali Mandar: Mixed Method**".

Untuk keperluan tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr-i untuk menjadi responden kami mengisi beberapa kuesioner berupa pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan kegiatan manajerial di ruangan Bapak/Ibu/Sdr-i. Proses pengisian kuesioner ini berlangsung 10-20 menit. Selain itu kami akan mengadakan wawancara kepada Bapak/Ibu/Sdr-i tentang pelaksanaan program *Leader as Coach yang telah* anda implementasikan. Informasi yang diperoleh dari responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian dan pengembangan ilmu Keperawatan. Responden Apabila ada pertanyaan yang berkaitan dengan proses penelitian ini, silahkan menanyakan langsung kepada peneliti. Jika bersedia, silahkan menandatangani lembar persetujuan ini sebagai bukti persetujuan bapak/ibu. Demikian permohonan ini dibuat, besar harapan saya Bapak/Ibu/Sdr-I dapat terlibat dalam penelitian ini.

Identitas Penanggung Jawab Penelitian

Nama : Sartikasari
Alamat : Bumi Daya Indah Blok K.17 Kota Makassar
Telepon : 085399897479

PEDOMAN WAWANCARA

1. Setelah implementasi metode coaching, apa dampak yang anda rasakan?
Adakah yang anda lakukan sekarang yang berbeda dari sebelumnya?
Jelaskan/contohkan!
2. Bagaimana perubahan kemampuan anda dalam membina staf meningkat?
3. Ceritakan pengalaman anda setelah mengimplementasikan metode coaching kepada staf anda!
4. Bagaimana reaksi bawahan anda setelah anda mengimplementasikan program coaching ini? Bagaimana perubahan perilaku mereka?
5. Kendala apa yang anda hadapi dalam mengimplementasikan metode coaching?
6. Apakah anda lebih menyukai sebagai coach terhadap bawahan atau sebagai yang lain? Mengapa demikian?
7. Jika saya meminta Anda untuk meringkas, apa yang akan Anda katakan sebagai pencapaian pribadi terbesar Anda sejauh ini setelah mengikuti program?

Master table hasil kuesioner

No Resp	Usia	JK	Lama bekerj a	pddk n	Sebelum																			
					1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12	1.13	1.14	1.15	1.16	1.17	1.18	1.19	1.20
1	40	2	10	Ns	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	
2	38	2	10	Ns	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	
3	39	2	15	Ns	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	
4	37	2	14	Ns	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	
5	40	2	15	Ns	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
6	41	2	19	Ns	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	5	
7	37	2	11	Ns	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	2	
8	41	2	23	Ns	2	3	3	4	4	2	1	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	3	4	
9	42	2	17	Ns	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	
10	40	2	22	Ns	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	
11	40	1	14	Ns	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
12	41	1	16	D3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	
13	40	2	10	Ns	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	
14	39	2	15	Ns	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	
15	38	2	11	Ns	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
mean																								
Keterangan:																								
Jenis kelamin: 1= laki-laki; 2= perempuan																								
no 1 - 20 : 1. tidak pernah; 2. jarang; 3 tidak selalu; 4. hampir selalu; 5. selalu; 6. NA(tidak berlaku)																								

Hasil uji statistik

◆ Frequencies

[DataSet1] D:\tugas kuliah\bahan tesisku\tesis\master tabel tesis.sav

Statistics

		usia	JK	lama_kerja
N	Valid	15	15	15
	Missing	0	0	0
Mean		39.53	1.87	14.80
Median		40.00	2.00	15.00
Mode		40	2	10 ^a
Std. Deviation		1.506	.352	4.161
Minimum		37	1	10
Maximum		42	2	23
Sum		593	28	222

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	2	13.3	13.3	13.3
	38	2	13.3	13.3	26.7
	39	2	13.3	13.3	40.0
	40	5	33.3	33.3	73.3
	41	3	20.0	20.0	93.3
	42	1	6.7	6.7	100.0
Total		15	100.0	100.0	

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	13.3	13.3	13.3
	2	13	86.7	86.7	100.0
Total		15	100.0	100.0	

lama_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10	3	20.0	20.0	20.0
11	2	13.3	13.3	33.3
14	2	13.3	13.3	46.7
15	3	20.0	20.0	66.7
16	1	6.7	6.7	73.3
17	1	6.7	6.7	80.0
19	1	6.7	6.7	86.7
22	1	6.7	6.7	93.3
23	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

```

NPAR TEST
/WILCOXON=komunikasi1 WITH komunikasi2 (PAIRED)
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

[DataSet1] D:\tugas kuliah\bahan tesisku\tesis\master domain.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
komunikasi1	15	13.80	2.651	8	16
komunikasi2	15	18.53	1.552	16	20

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
komunikasi2 - komunikasi1			
Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
Positive Ranks	15 ^b	8.00	120.00
Ties	0 ^c		
Total	15		

a. komunikasi2 < komunikasi1

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
komunikasi2 - komunikasi1	Negative Ranks	0 ^a	.00
	Positive Ranks	15 ^b	120.00
	Ties	0 ^c	
	Total	15	

- a. komunikasi2 < komunikasi1
- b. komunikasi2 > komunikasi1
- c. komunikasi2 = komunikasi1

Test Statistics^b

	komunikasi2 - komunikasi1
Z	-3.450 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

- a. Based on negative ranks.
- b. Wilcoxon Signed Ranks Test

NPARTEST

/WILCOXON=feedback1 WITH feedback2 (PAIRED)
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

[DataSet1] D:\tugas kuliah\bahan tesisku\tesis\master domain.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
feedback1	15	20.47	2.264	16	24
feedback2	15	27.07	2.282	24	30

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks

feedback2 - feedback1	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	15 ^b	8.00	120.00
	Ties	0 ^c		
	Total	15		

a. feedback2 < feedback1

b. feedback2 > feedback1

c. feedback2 = feedback1

Test Statistics^b

	feedback2 - feedback1
Z	-3.424 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

NPAR TEST

/WILCOXON=delegasi1 WITH delegasi2 (PAIRED)

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

[DataSet1] D:\tugas kuliah\bahan tesisku\tesis\master domain.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
delegasi1	15	14.27	2.052	11	18
delegasi2	15	17.93	1.624	15	20

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
delegasi2 - delegasi1	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	15 ^b	8.00	120.00

	Ties	0 ^c	
	Total	15	

- a. delegasi2 < delegasi1
- b. delegasi2 > delegasi1
- c. delegasi2 = delegasi1

Test Statistics^b

	delegasi2 - delegasi1
Z	-3.436 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

- a. Based on negative ranks.
- b. Wilcoxon Signed Ranks Test

```

NPAR TEST
  /WILCOXON=dukungan1 WITH dukungan2 (PAIRED)
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.

```

[DataSet1] D:\tugas kuliah\bahan tesisku\tesis\master domain.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
dukungan1	15	20.47	2.100	18	25
dukungan2	15	26.73	2.631	22	30

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
dukungan2 - dukungan1	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	15 ^b	8.00	120.00
	Ties	0 ^c		
	Total	15		

a. dukungan2 < dukungan1

b. dukungan2 > dukungan1

c. dukungan2 = dukungan1

Test Statistics^b

	dukungan2 - dukungan1
Z	-3.418 ^a
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test



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. : 00749 / KEPK-PTKMKS/ XI /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 :

"Analisa efektifitas program leader as coach berdasarkan perspektif kepala ruangan di RSUD polewali Mandar : mixed method"

Peneliti Utama : Sartikasari
Principal Investigator

Nama Institusi : Megister Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar
Name of the Institution

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



Makassar 10 November 2020

(CHAIRMAN)

[Signature]
Dr. Rudy Hartono, SKM, M.Kes
NIP. 19700613 199803 1 002