

## DAFTAR PUSTAKA

- Atik Badi'ah. Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah panembahan senopati bantul tahun 2008.  
[http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol\\_12\\_No\\_2\\_2009/06\\_ap\\_atik%20badiah.pdf](http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol_12_No_2_2009/06_ap_atik%20badiah.pdf)
- Bulent Aydin , A Research Analysis On Employee Satisfaction In Terms Of Organizational Culture And Spiritual Leadership.  
(<http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/297/266>)
- Bintang Salaha Marpaung, Gambaran Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XYZ Tahun 2009.  
(<http://jurnal.stiekesatuan.ac.id/index.php/jir/article/download/11/20>)
- Dyah Ayu Lestari Windi Astuti, Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assessment Centre.  
(<http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnalmanajemen/article/view/182/pdf> )Nurfika Asmaningrum 1, Budi Anna Keliat2, Sutanto Priyo Hastono3,
- Dani Nur Rahman, Fuad Mas'ud, Peran Kepemimpinan Jawa  
(<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/823/797>)
- Dwi Rohmah Siti Nurhayati1, Mardini2, H.Sukardi3, The Influence Of Knowledge And Attitudes Of Nurses About The Standard Of Nursing Care To The Performance Nurse-Patient Room In The Sragen District Hospitals.  
([http://www.webstatschecker.com/stats/keyword/jurnal\\_keperawatan](http://www.webstatschecker.com/stats/keyword/jurnal_keperawatan))
- Dumilah Ayuningtyas. Hubungan kinerja bidan dalam penatalaksanaan *antenatalcare* dengan *quality work life* di kota tasikmalaya tahun 2007.  
([http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2008/Vol\\_11\\_No\\_4\\_2008/4%20dumilah.pdf](http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2008/Vol_11_No_4_2008/4%20dumilah.pdf))
- Ernawati. Evaluasi kinerja pelayanan antenatal antara puskesmas cakupan tinggi dengan puskesmas cakupan rendah menggunakan pendekatan balanced scorecard.  
[http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol\\_12\\_No\\_3\\_2009/04\\_ap\\_ernawati.pdf](http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol_12_No_3_2009/04_ap_ernawati.pdf)

- Hassa Nurrohim, Lina Anatan, Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. (<http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnalmanajemen/article/view/216/pdf>)
- Hazwin. Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi Puskesmas Hubungannya Dengan Efektivitas Program Makanan Pendamping Airsusu Ibu Pada Anak Bawah Dua Tahun Dengan Gizi Buruk Di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau.' [http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2008/Vol\\_11\\_No\\_3\\_2008/4%20hazwin.pdf](http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2008/Vol_11_No_3_2008/4%20hazwin.pdf)
- Herkutanto. Profil Komite Medis Di Indonesia Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerjanya Dalam Menjamin Keselamatan Pasien. [http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol\\_12\\_No\\_1\\_009/08\\_ap\\_herutanto.pdf](http://www.jmpkonline.net/images/jurnal/2009/Vol_12_No_1_009/08_ap_herutanto.pdf)
- Ivonne Saerang, Olivia s. Nelwan, dan Parengkuan Tommy, Pentingnya Komunikasi Dalam Organisasi. (<http://repo.unsrat.ac.id/172/> 25 Apr 2012)
- Kusdi, Budaya Organisasi, Teori, Penelitian dan Praktik (Jakarta, 2011)
- Kodjo Ezane Joseph , The Influence Of Organizational Culture On Organizational Learning, Worker Involvement And Worker Productivity. (<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/2153/3415>)
- Nurfika Asmaningrum, Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Komitmen Perawat. Pada Organisasi Di Rumah Sakit Islam Surabaya. (<http://jurnalonline.unsoed.ac.id/index.php/keperawatan/article/download/315/155>)
- Nurul Azizatunnisa, Suhartini, Pengetahuan Dan Keterampilan Perawat Dalam Pelayanan Keperawatan Holistik Di Indonesian Holistic. TouristHospital. (<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jnursing/article/view/240>)
- Nikmatur Rohmah, S.Kep, Ns. Saiful Walid, S.Kep, Ns, ProsesKeperawatan, Teori Dan Aplikasi, (<http://apps.um-surabaya.ac.id/digilib/download.php?id=449>).
- Ni Luh Ade Kusuma Ernawati, Nursalam, Lilik Djuari, Kebutuhan Riil Tenaga Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staff

- Need(Wisn)(<http://journal.lib.unair.ac.id/index.php/JN/article/download/588/588>)
- Nola Wardana, Juniar Ernawaty, Widia Lestari Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Medika Irsud Arifin Achmad Pekan baru (<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JNI/article/view/638>)
- Noor Arifin, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. (<http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/797/62>)
- Ninuk Muljani, Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. (<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/vie15627>)
- Purnamanita. Kinerja Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar Dengan Perspektif Balanced Scorecard. [http://www.impkonline.net/images/jurnal/2012/Vol\\_15\\_No\\_2\\_2012/02-ap\\_purnamanita.pdf](http://www.impkonline.net/images/jurnal/2012/Vol_15_No_2_2012/02-ap_purnamanita.pdf)
- Ramlan Ruvendi, Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor, (<http://myrahdika.ueuo.com/jurnal2>)
- RSUD Haji Makassar. *Daftar Kebutuhan Tenaga Tahun 2013*.
- \_\_\_\_\_. *Daftar Analisa Temu Pelanggan*. Juni 2012 – Februari
- \_\_\_\_\_. *Survey Wawancara Karyawan*. Februari 2013
- Shili Sun , Organizational Culture And Its Themes. (<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/760>)
- Sr. Diana R.S1, OP, Asrin2, Wahyu E.3 Hubungan Pengetahuan Komunikasi Terapeutik Terhadap Kemampuan Komunikasi Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Elisabeth Purwokerto (<http://www.slideshare.net/KULIAHISKANDAR>)
- Salbiah, Konsep Holistik Dalam Keperawatan Melalui Pendekatan Model Adaptasi Sister Callista Roy. (<http://www.researchgate.net/publication/48379229>)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke 3. Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta. 2006.

- Tutik Pamuji<sup>1</sup>, Asrin<sup>2</sup>, Ridwan Kamaludin<sup>3</sup>, Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Standar Prosedur Operasional (Spo) Dengan Kepatuhan Perawat Terhadap Pelaksanaan Spo Profesi Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Rsud Purbalingga (<http://jurnalonline.unsoed.ac.id/index.php/keperawatan/article/download/285/127>)
- Theodora Indiah Proborani, Sri Hartati, Dian Ratna Sawitri, Hubungan Antara Kemampuan coping terhadap stres dengan kemampuan empati perawat Di rs. Telogorejo Semarang, ([http://eprints.undip.ac.id/8582/1/koping\\_dan\\_empati.pdf](http://eprints.undip.ac.id/8582/1/koping_dan_empati.pdf))
- Winardi, J. *Manajemen Perilaku Organisasi*, edisi revisi. PT. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2009.
- Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari, Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. (<http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/546/pdf>)
- Yulmawati<sup>1</sup>, Dr. dr. Menkher Manjas, Sp BO, FICS2, Dr. dr. Hafni Bachtiar, MPH2, Analisis Efektivitas Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi Tahun 2011. (<http://pasca.unand.ac.id/id/wpcontent/uploads/2011/09/Jurnal-Draft.pdf>)
- Yulita Hendrartini. Determinan kinerja dokter keluarga yang dibayar kapitasi. [http://www.impkonline.net/images/jurnal/2008/Vol\\_11\\_No\\_2\\_2008/08\\_ap\\_yulita%20hendrartini.pdf](http://www.impkonline.net/images/jurnal/2008/Vol_11_No_2_2008/08_ap_yulita%20hendrartini.pdf)

**Tabel Sintesa Penelitian**

No.	Peneliti (Tahun)	Karakteristik				Hasil
		Subyek	Metode Desain	Variabel Independen	Variabel Dependen	
1.	M. Firmansyah 2009 Pengaruh Karakteristik organisasi dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk membantu promosi kesehatan di Rumah sakit umum Sigli	Kepala bidang perawatan, seluruh kepala ruang perawatan, dan seluruh perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan	Metode deskriptif analitis dengan pendekatan cross sectional study	Karakteristik organisasi (sumber daya manusia, kepemimpinan, imbangan, struktur, desain pekerjaan)	Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk membantu promosi kesehatan di BPK RSU Sigli	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik organisasi terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan untuk membantu promosi kesehatan di BPK RSU Sigli.
2.	Rosmiani 2010 Faktor yang berhubungan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit umum Anutapura Palu	Kepala bidang perawatan, seluruh kepala ruang perawatan, dan seluruh perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan	Penelitian dengan pendekatan cross sectional study	Faktor organisasi (sumber daya manusia, kepemimpinan, imbangan) dan Faktor psikologis ( persepsi, sikap, kepribadian, motivasi)	Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSU Anutapura Palu (Pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, evaluasi)	Ada pengaruh yang positif antara factor sumber daya manusia, imbalan, dan motivasi terhadap Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSU Anutapura Palu

3.	Hana Chrysanti Widyastuti	Perawat	Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability Sampling. Sedangkan sampel yang diambil dilakukan dengan teknik simple random sampling	Budaya Organisasi (tujuan, konsesus, keunggulan, kesatuan, prestasi, empirik, keakraban, integritas)	Komitmen organisasi (penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi, memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi)	<p>1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang</p> <p>2. Ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi komitmen organisasi.</p> <p>3. Perawat memiliki persepsi yang tinggi terhadap budaya organisasi rumah sakit.</p> <p>4. Budaya Organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 55,2% terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 22,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diukur secara empirik dalam penelitian ini.</p>
4.	Pahala mj simangunsong 2011 Pengaruh budaya organisasi (disiplin, inisiatif, responsif, komunikasi, serta kerjasama) terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. RM. Pratomy Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2011	Perawat pelaksana	Penelitian dengan pendekatan cross sectional study	Budaya organisasi (disiplin, inisiatif, responsif, komunikasi, kerja sama)	Kinerja Perawat Pelaksana a. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan - Pengkajian - Diagnosa keperawatan - Perencanaan - Pelaksanaan Evaluasi b. Kehadiran	Ada pengaruh signifikan antara variabel inisiatif, variabel responsif, dan variabel komunikasi dengan kinerja perawat pelaksana

## KUESIONER

### FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD HAJI MAKASSAR

Petunjuk pengisian  
Untuk Perawat:

Dibawah ini terdapat pernyataan tentang financial, pengetahuan dan kepemimpinan terhadap supervise kepala ruangan yang berkaitan dengan kinerja yang dilakukan perawat pelaksana dari waktu ke waktu yang dilakukan selama bertugas di ruang rawat inap. Setiap pernyataan lima macam kemungkinan jawaban, untuk saudara pilih salah satu jawaban yang mewakili dan sesuai dengan keadaan dan perasaan saudara secara jujur.

Untuk pasien:

Dibawah ini terdapat pernyataan tentang sumber daya manusia dan komunikasi berkaitan dengan kinerja yang dilakukan perawat pelaksana dari waktu ke waktu yang dilakukan selama bertugas di ruang rawat inap. Setiap pernyataan lima macam kemungkinan jawaban, untuk saudara pilih salah satu jawaban yang mewakili dan sesuai dengan keadaan dan perasaan saudara secara jujur.

Berilah tanda silang ( ) pada kolom jawaban sesuai dengan huruf yang saudara pilih tersebut.

Huruf di bawah ini merupakan gambaran sikap saudara dan huruf tersebut identik dengan pernyataan sebagai berikut:

1. **Sangat Setuju (SS)** yang berarti Bpk/Ibu/Sdr berpendapat bahwa apa yang terkandung di dalam pernyataan yang diajukan sungguh-sungguh benar sesuai dengan yang anda rasakan.
2. **Setuju (S)** yang berarti Bpk/Ibu/Sdr berpendapat bahwa apa yang terkandung di dalam pernyataan yang diajukan lebih banyak benar daripada tidak benarnya.
3. **Ragu-ragu** yang berarti Bpk/Ibu/Sdr berpendapat bahwa apa yang terkandung di dalam pernyataan yang diajukan membuat anda ragu-ragu.
4. **Tidak Setuju** yang berarti Bpk/Ibu/Sdr berpendapat bahwa apa yang terkandung di dalam pernyataan yang diajukan lebih banyak tidak benarnya dari pada benarnya
5. **Sangat Tidak Setuju** yang berarti Bpk/Ibu/Sdr berpendapat bahwa apa yang terkandung di dalam pernyataan yang diajukan sungguh-sungguh tidak benar sesuai dengan yang anda rasakan

No, Kuesioner .....

### 1. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) : ,,,,,,,,,,
2. Umur : ,,,,,, Tahun
3. Masa Kerja : ,,,,,, Tahun
4. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
5. Pendidikan Keperawatan Terakhir  
 SPK  DIII Keperawatan  S1 Keperawatan

### 2. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan

#### Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda (X) pada jawaban pertanyaan di bawah ini :

- Nilai 5 Bila saudara sangat setuju dengan pernyataan  
 Nilai 4 Bila saudara setuju dengan pernyataan  
 Nilai 3 Bila saudara ragu-ragu dengan pernyataan  
 Nilai 2 Bila saudara tidak setuju dengan pernyataan  
 Nilai 1 Bila saudara sangat tidak setuju dengan pernyataan

### 1. Kinerja perawat dalam melaksanakan askep

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Pengumpulan data berdasarkan keadaan dan kebutuhan pasien					
2	Pengumpulan data dengan menggunakan teknik yang tepat					
3	Pengumpulan data melibatkan pasien, orang terdekat dan tim kesehatan lain					
4	Proses pengumpulan data dilakukan sistematis dan terus menerus					
5	Merumuskan masalah sesuai kebutuhan Maslow					
6	Diagnosa perawatan berasal dari pengkajian data					
7	Diagnosa perawatan telah divalidasikan dengan pasien, orang terdekat dan tim kesehatan lain					
8	Diagnose perawatan didokumentasikan dengan cara yang mempermudah rencana dan tujuan keperawatan					
9	Rencana keperawatan bersifat individual terhadap kebutuhan pasien					
10	Rencana keperawatan dikembangkan bersama pasien, orang terdekat dan tim kesehatan lain					
11	Rencana keperawatan merupakan sesuatu yang realistis yang berhubungan dengan kebutuhan pasien					



12	Rencana keperawatan merupakan sesuatu yang dapat diukur dan dicapai sesuai keadaan pasien					
13	Rencana keperawatan dapat memberikan arah serta berkelanjutan					
14	Tindakan keperawatan harus sesuai dengan rencana yang ditetapkan					
15	Tindakan keperawatan harus mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan serta ketepatan.					
16	Tindakan keperawatan didokumentasikan					
17	Evaluasi merupakan sesuatu yang sistematis dan terus menerus					
18	Respon pasien terhadap tindakan keperawatan didokumentasikan					
19	Keefektifan tindakan keperawatan dievaluasi yang berhubungan dengan tujuan					
20	Evaluasi melibatkan pasien, orang terdekat dan tim kesehatan lainnya					

## 2. Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Tiap ruang perawatan mempunyai perawat yang menjaga					
2	Ketersediaan peralatan medis maupun non medis yang memadai sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas anda					
3	Memiliki peralatan kerja yang baik penting bagi perawat					
4	Tiap ruangan memiliki peralatan yang memadai					
5	Perawat selalu memperhatikan kebutuhan pasien dan menanyakan keadaan pasien					
6	Perawat harus memberikan penjelasan sebelum melakukan tindakan keperawatan					
7	Perawat bersedia mendengarkan dan memperhatikan keluhan pasien/keluarga					
8	Perawat sebaiknya bekerjasama dengan pasien dalam memberikan asuhan keperawatan					
9	Rekan kerja anda memberi dorongan dalam menyelesaikan tugas anda					
10	Atasan dapat memotivasi untuk peningkatan karier anda bila berprestasi dalam melaksanakan					

	tugas					
11	Anda melaksanakan tugas lain selain tugas utama sebagai perawat					
12	Hubungan informan dengan teman-teman/rekan kerja diluar jam kerja sangat penting					
13	Sebaiknya dalam melaksanakan tugas, anda bekerjasama dan didampingi oleh teman anda					
14	Tugas yang diberikan tidak ada kaitannya dengan tugas pokok anda					
15	Membantu pasien melaksanakan kegiatan					
16	Tidak membeda bedakan pasien					
17	Membantu pasien diminta atau tidak diminta pasien					
18	Melakukan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan petunjuk teknis					
19	Tugas yang diberikan dilaksanakan/diselesaikan dengan baik dan tepat waktu					
20	Dalam melaksanakan tugas perawat menggunakan bahasa yang dimengerti oleh pasien dan keluarganya					
21	Perawat memberikan penyuluhan kesehatan kepada pasien dan keluarga terutama mengenai penyakit pasien					
22	Perawat membantu memobilisasi pasien dengan baik					
23	Perawat senantiasa memperhatikan kebersihan dan kerapian pakaian pasien					
24	Tidak memperkenankan pasien dijenguk diluar jam besuk					

### 3. Finansial

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima selama ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Penerimaan gaji selalu lancar setiap bulannya					
3	Tunjangan diterima secara teratur setiap bulan					
4	Tunjangan yang diterima dapat mencukupi kebutuhan perawat					

5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku					
6	Insentif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan					
7	Perawat merasa puas terhadap jumlah insentif yang diterima					
8	Insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan beban tugas saudara					
9	Pemberian insentif adil dan transparan					

#### 4. Pengetahuan

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Latar belakang pendidikan yang tinggi mempengaruhi kualitas kerja perawat					
2	Perawat yang latar belakang pendidikannya tinggi dan rendah dapat bekerjasama dalam tim					
3	Latar belakang pendidikan yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan pasien dalam mendapatkan pelayanan					
4	Perawat memiliki kompetensi yang baik					
5	Perawat mampu bekerjasama dalam tim					
6	Perawat mampu melaksanakan tindakan keperawatan dasar					
7	Dalam melaksanakan tugas perawat bekerja sesuai dengan SOP					
8	Perawat yang masa kerjanya lama pengalaman kerjanya juga banyak					
9	Perawat yang usianya lebih tua dapat bekerja lebih baik dari pada yang berusia muda					
10	Perawat yang pengalaman kerjanya banyak dapat melayani pasien dengan baik					
11	Pengalaman kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien dalam mendapatkan pelayanan					

## 5. Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Pimpinan selalu menjalankan dan taat menjalankan terhadap peraturan organisasi					
2	Dalam mengambil keputusan, pimpinan berdasarkan pada suara terbanyak					
3	Dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan, pimpinan kelihatan tenang					
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan untuk bekerja aktif					
5	Dalam mengambil keputusan, pimpinan bersikap kompromi					
6	Dalam memecahkan masalah pimpinan meminta buah pikiran anda atau gagasan dari anda atau teman-teman anda					
7	Pimpinan selalu ingin membuat orang merasa senang dan puas dalam pekerjaan					
8	Pimpinan memberikan kebebasan dalam pekerjaan					
9	Pimpinan memberikan perhatian cukup besar dalam masalah koordinasi					
10	Pimpinan mempunyai perhatian dan kepedulian besar terhadap tugas pekerjaan bawahannya					
11	Pimpinan tidak terlalu memberikan perduli terhadap pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik					
12	Pimpinan memberikan kebebasan penuh dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Pimpinan memberikan peluang besar untuk mengembangkan potensi pribadi secara maksimal					
14	Dalam mengambil keputusan penting, pimpinan selalu meminta saran dan pendapat dari anda dan teman-teman anda					
15	Pimpinan banyak turut aktif dalam kegiatan organisasi					
16	Pimpinan selalu melibatkan anda dan teman-teman anda dalam proses pengambilan keputusan					
17	Dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai, pimpinan selalu melibatkan anda dan teman-teman anda					
18	Pimpinan yang menentukan tugas atau peran anda dan teman-teman anda					

19	Pimpinan memberikan otoritas dalam melaksanakan tugas					
20	Saya dan teman-teman jarang melakukan sesuatu pekerjaan tanpa perintah dari pimpinan					
21	Pimpinan mempunyai banyak inisiatif dalam menghadapi masa depan organisasi					
22	Pimpinan merasa dirinya sangat penting					
23	Pimpinan selalu cepat dalam mengambil keputusan					
24	Saya dan temen-teman takut berbuat salah dalam menjalankan tugas					

## 6. Komunikasi

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Perawat selalu mengontrol keadaan pasien secara berkala					
2	Perawat mendengarkan setiap keluhan pasien					
3	Perawat sering mengunjungi pasien di kamarnya paling sedikit tiga kali dalam satu shift					
4	Perawat sering mengajak pasien berbincang-bincang					
5	Perawat menunjukkan sikap empaty kepada pasien					
6	Perawat selalu menyapa pasien lebih dulu					
7	Perawat menerapkan konsep senyum, sapa, salam, sentuh					
8	Perawat memberikan umpan balik terhadap ucapan maupun tindakan pasien dan keluarganya					
9	Perawat menciptakan suasana yang bersahabat terhadap pasien dan keluarganya					
10	Perawat tidak menunjukkan mimik wajah yang cemberut dan suara yang judes					
11	Perawat selalu siap siaga membantu segala keperluan pasien					
12	Perawat tidak membeda-bedakan latar belakang pasien					
13	Perawat selalu ada kapan dan di mana saja setiap dibutuhkan					
14	Perawat menjalin kerja sama yang baik dengan keluarga pasien					
15	Perawat bertanggung jawab terhadap tindakan yang diberikan kepada pasien					

