

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KLINIK DI RUMAH SAKIT

Kurniawati¹ dan Chalimah²

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

kurniawatifadhilah@gmail.com¹, chalimah@unikal.ac.id²

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 9 November 2023

Received in revised form: 25 Januari 2024

Accepted: 12 Februari 2024

Keywords: Competency, Motivation, Performance

This research aims to determine the influence of competence and motivation on the achievement of clinical instructors. This type of research is correlative. The sample for this study was 32 clinical instructors carried out by random sampling. The data analysis, employing multiple Regression shows that competence contributed positively and significantly effect on the performance of clinical instructors, the motivation of clinical instructor had a positive but not significant effect on the performance of clinical instructor, the competency of clinical instructor and motivation of clinical instructor had a positive and significant effect on the performance of clinical instructor.

PENDAHULUAN

Pembelajaran praktek klinik merupakan kegiatan belajar mengajar yang ditujukan pada peserta program Pendidikan keperawatan. Kegiatan ini sangat penting bagi peserta didik untuk mengaplikasikan atau menerapkan pengetahuan, keterampilan dan melatih sikap empati secara praktis di tempat praktek. Sebelum peserta didik praktek di lahan praktek sudah mendapatkan pembekalan ilmu dan sudah memenuhi persyaratan mengikuti praktek dari institusi Pendidikan serta sudah dilakukan angkat sumpah diantaranya terkait kewajiban menjaga kerahasiaan data pasien. Selama pelaksanaan praktik klinik peserta didik akan didampingi oleh pembimbing klinik.

Pembimbing klinik atau *preceptor* atau dikenal juga dengan *clinical instruktur* merupakan tenaga pendidik di rumah sakit. Pembimbing klinik dituntut mempunyai kemampuan dan kompetensi dalam rangka membimbing dan memfasilitasi peserta didik dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Iswahyuni (2008) menjelaskan pembimbing klinik menyadari peran yang sebenarnya diharapkan darinya dan dapat merefleksikan pengetahuannya melalui sikap dan perilaku saat memberikan bimbingan kepada mahasiswa.

Model preceptorship dengan pendekatan kognitif sosial memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi klinis mahasiswa (Tursina & Safaria, 2016).

Kompetensi Pembimbing Klinik pembimbing klinik diperlukan dalam melakukan pembimbingan praktek klinik di Rumah Sakit. Pembimbing klinik yang kompeten memiliki kombinasi pengetahuan mendalam, sikap yang positif, dan keterampilan yang kuat, yang menjadi dasar karakteristik yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan (Willianti, 2017). Dalam pemberian bimbingan preceptor sangat dipengaruhi latar belakang Pendidikan masa kerja dan pengalaman kerja (Astuti et al., 2016). Kompetensi pembimbing klinik yaitu kompetensi sebagai perawat profesional yaitu Pembimbing klinik perlu memiliki pemahaman mendalam dan keterampilan sebagai perawat profesional, mencakup pengetahuan yang terkini, praktik terbaik, dan etika profesi keperawatan, kompetensi dalam membina hubungan interpersonal dimana pembimbing klinik mampu membina hubungan interpersonal yang baik sangat penting bagi pembimbing klinik. Hal ini mencakup kemampuan berkomunikasi efektif, empati, dan kepekaan terhadap kebutuhan dan perkembangan mahasiswa. Pembimbing klinik juga memiliki kompetensi dalam mengajar (*pedagogic*) diharapkan pembimbing klinik harus memiliki kemampuan mengajar yang baik, memahami metode pembelajaran yang efektif, dan mampu menyampaikan pengetahuan dengan cara yang dapat dipahami oleh mahasiswa serta memiliki kemampuan dalam manajerial termasuk memiliki keterampilan manajerial seperti kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan waktu, serta kemampuan untuk memberikan arahan dan dukungan kepada mahasiswa. Kemampuan preceptor dalam membangun hubungan interpersonal yang baik membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak terkait dalam konteks klinik (Iswahyuni, 2008). Putriyanti et al. (2019) menjelaskan bahwa pembimbing klinik yang telah mengikuti pelatihan preceptorship cenderung memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan sikap yang lebih positif, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mahasiswa dalam proses bimbingan klinik. Sulistyowati (2020) dari penelitiannya didapatkan data bahwa sebagian besar pembimbing klinik (69.23%) telah memperoleh pelatihan khusus sebagai pembimbing, sementara semua dari mereka (100%) berada pada jenjang karir perawat klinik III. Lebih dari setengahnya (53.85%) memiliki latar belakang pendidikan sebagai Ners.

Pembimbing praktek klinik mempunyai peran yang dijadikan menjadi kinerja pembimbing klinik. Kinerja perlu senantiasa ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran praktik klinik. Mahanani et al. (2014) menjelaskan adanya peningkatan aspek psikologis, seperti persepsi yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab, pengembangan kepribadian yang positif, motivasi yang tinggi, kemampuan belajar yang efektif, dan sikap yang mendukung, akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi individu perawat pembimbing klinik. Motivasi pembimbing klinik sangat diperlukan selama melakukan bimbingan praktik klinik. Motivasi pembimbing yang baik akan membuat pembimbing menjadi lebih semangat, kreatif, inisiatif dan membuat suasana bimbingan praktik klinik menjadi lebih kondusif dan ini akan berefek pada kualitas peserta didik yang dibimbingnya.

Penelitian terdahulu terkait proses bimbingan klinik berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi pembimbing memiliki dampak yang paling dominan terhadap kualitas pembelajaran klinik, dengan nilai probabilitas sebesar 2,820, yang lebih tinggi

dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya seperti pengaturan bimbingan, metode pembelajaran dan lingkungan pembelajaran (Erwan et al., 2020). Shalahuddin et al. (2018) menerangkan bahwa kompetensi pembimbing klinik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing praktek klinik, menunjukkan keterkaitan erat antara kedua faktor tersebut. Begitu pula dengan penelitian Munawaroh (2019) menjelaskan adanya motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang termotivasi cenderung lebih proaktif, berdedikasi, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya. Sudiro (2005) menjelaskan Adanya keterkaitan yang positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan pembimbing klinik secara bersama-sama menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja dalam praktek klinik. Penelitian Martono (2009) yang menjelaskan Kompetensi dan motivasi pembimbing klinik memiliki pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja dalam membimbing praktek klinik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi et al. (2020) yang meneliti terkait beberapa indikator kompetensi diantaranya *knowledge* dan *skill* dimana *knowledge* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan Skill atau keterampilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Penelitian lain menunjukkan hasil berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muchtar & Rachmat (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tingkat kompetensi dan kinerja dan penelitian Maizar (2017) menyatakan bahwa terdapat arah pengaruh negatif antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan, namun perbedaan tersebut tidak cukup signifikan secara statistik. Kharisma (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada indikasi bahwa kompetensi karyawan secara keseluruhan berpengaruh negatif terhadap kinerja, temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak mencapai tingkat signifikansi yang dapat diandalkan. Begitu pula penelitian Lianasari & Ahmadi (2022) dan Panggulu et al. (2022) yang menjelaskan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai kompetensi pembimbing klinik dan motivasi pembimbing klinik yang pengaruhnya terhadap kinerja pembimbing klinik dalam melakukan bimbingan praktik klinik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pembimbing klinik, untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pembimbing klinik serta untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pembimbing klinik di Rumah Sakit.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

KAJIAN TEORI

Pembimbing klinik adalah individu yang memiliki pengalaman dan kualifikasi yang memadai di bidangnya, yang diangkat dan diberi tugas oleh institusi pelayanan atau lembaga pendidikan untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa selama kegiatan praktik klinik (Panggulu et al., 2022). Tugas yang dapat dikerjakan pembimbing klinik dalam kegiatan pembelajaran klinik diantaranya: a) merumuskan tujuan pembelajaran praktik klinik, b) menentukan indikator pencapaian target kompetensi praktik, c) mengidentifikasi tempat

praktek klinik, d) mengidentifikasi dan menentukan peralatan/sumber yang diperlukan selama pembelajaran praktek klinik, e) memfasilitasi mahasiswa memperoleh target kompetensi dan alat-alat yang digunakan, f) memecahkan masalah belajar praktek, g) membangkitkan dan mendorong semangat peserta didik selama mengikuti pembelajaran praktek klinik dan menghargai kerja peserta didik, h) memberikan contoh pelayanan keperawatan terhadap pasien secara nyata kepada peserta didik, i) melakukan penilaian kepada peserta didik yang mengikuti pembelajaran praktek klinik, j) membuat laporan pembelajaran praktek klinik.

Peran yang diharapkan dari pembimbing klinik adalah peran manajerial, konselor, evaluator, memberikan penilaian, observer dan memberikan umpan balik terhadap pencapaian tugas peserta didik Ewan (2000). Kriteria pembimbing klinik antara lain 1) pengetahuan keilmuan dimana mempunyai pemahaman mendalam dan luas dalam bidang keilmuannya, setidaknya setara dengan jenjang pendidikan peserta didik, guna memberikan arahan yang relevan dan terkini serta dapat mengintegrasikan pengetahuan teoritis dengan pengalaman praktis untuk memfasilitasi pemahaman peserta didik., 2) Kemampuan klinik, yang memiliki kompetensi klinis yang tinggi, termasuk keterampilan diagnostik, penatalaksanaan pasien, dan pemecahan masalah klinis dan mampu menunjukkan keunggulan praktik serta berkontribusi pada pengembangan praktik 3) Kemampuan pengajaran klinik dimana mampu mentransfer pengetahuan dan keterampilan klinik kepada peserta didik, menggunakan metode pengajaran yang sesuai dan inovatif, membimbing mahasiswa melalui refleksi klinis, studi kasus, dan simulasi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan klinis serta 4) Komitmen dalam pembelajaran klinik. Salah satu cara meningkatkan kualitas pembimbing klinik adalah melalui pelatihan *clinical educator* (Hadi et al., 2017).

Kompetensi pembimbing klinik meliputi: (1) Kompetensi sebagai profesional perawat yang meliputi pengetahuan keperawatan klinik, keterampilan dan sikap terhadap praktik keperawatan, (2) kompetensi sebagai pedagogical (pengajar) meliputi transmisi pengetahuan, ketrampilan, sikap dalam menciptakan suasana pembelajaran, membimbing peserta didik menuju self-directed learning, mendorong peserta didik berpikir kritis, memperhatikan tujuan pembelajaran kurikulum dan kebutuhan peserta didik, (3) Kompetensi dalam melakukan evaluasi, 4) faktor personal dan 5) hubungan dengan peserta didik. (Astuti et al., 2016). Sedangkan motivasi pembimbing klinik meliputi: (1) Tanggung jawab dan kesungguhan memenuhi kebutuhan belajar peserta didik, (2) prestasi, (3) Pengembangan diri, (4) Kemandirian dalam bertindak.

RESEARCH FRAMEWORK

Kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi pembimbing klinik sangat berkaitan dengan kinerja pembimbing klinik. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pembimbing klinik akan meningkatkan kinerja pembimbing yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin et al. (2018), Munawaroh (2019), Sudiro (2005), Martono (2009) menjelaskan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik

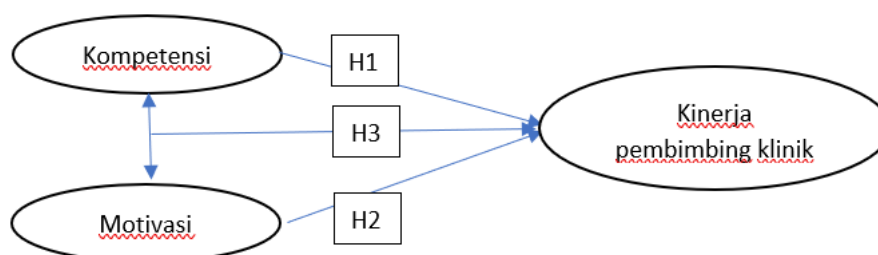
Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi dan mendorong pembimbing klinik untuk membangkitkan semangat dan menumbuhkan semangat untuk mencapai target bimbingan klinik. Semakin tinggi motivasi pembimbing klinik akan meningkatkan kinerja

pembimbing klinik. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shalahuddin et al. (2018), Munawaroh (2019), Sudiro (2005), Martono (2009) mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik

Motivasi menjadi suatu penggerak atau pendorong yang menimbulkan dan mengarahkan tingkah laku pembimbing klinik diperkuat dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap pembimbing klinik dalam mendukung peningkatan proses bimbingan bagi peserta didik. Pengetahuan yang luas dari pembimbing klinik akan memperluas wawasan peserta didik, sikap pembimbing yang baik juga bisa menjadi role model bagi peserta didik selama praktik, begitu pula dengan keterampilan pembimbing klinik yang mumpuni akan memudahkan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama praktik klinik sehingga peserta didik memiliki pengalaman praktik yang lebih baik dan target bimbingan praktik dapat tercapai. Semakin tinggi motivasi dan kompetensi pembimbing klinik akan mempengaruhi kinerja pembimbing klinik. Penelitian Shalahuddin et al. (2018), Munawaroh (2019), Sudiro (2005), Martono (2009) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

H3: Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah semua pembimbing klinik keperawatan di Rumah Sakit yang berjumlah 34 orang. Sedangkan sampel penelitian setelah dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 32 orang. Data diambil secara primer menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner untuk mengukur kompetensi, motivasi dan kinerja preceptor atau pembimbing klinik serta data sekunder dari data administrasi pembimbing klinik di Rumah Sakit.

Data hasil yang didapatkan kemudian dikuantifikasi dan diinterpretasi sesuai kondisi di lapangan. Analisis deskriptif akan digunakan untuk mendeskripsikan pendapat responden berdasarkan pernyataan dalam kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 32 pembimbing klinik keperawatan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Responden dalam penelitian ini diberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kompetensi pembimbing klinik keperawatan, motivasi pembimbing klinik dan kinerja pembimbing klinik.

Distribusi Responden

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan tempat praktik dan frekuensi Pembimbing Klinik

No	Ruang	Kapasitas pasien	Frekuensi Pembimbing Klinik
1	IGD		2 perawat dan 1 Bidan
2	OK		2 Perawat
3	HD	14	2 Perawat
4	ICU	10	2 Perawat
5	MTH	36	7 Perawat
6	KNG	18	4 Perawat
7	RAJAL		2 Perawat
8	PERINA & YASMIN ALAMANDA	23	2 Perawat dan 4 Bidan
9	FLM	31	4 Perawat
10	Manajemen		2 Perawat

Pada tabel 1 distribusi tempat praktek dan frekuensi pembimbing klinik di rumah sakit didapatkan bahwa ada 32 pembimbing klinik keperawatan baik perawat maupun bidan. 32 pembimbing klinik perawat dan Bidan sudah mengikuti pelatihan *Preceptorship* pada Bulan April 2022. Frekuensi pembimbing klinik didasarkan pada jumlah peserta didik yang praktek klinik di masing-masing ruang dengan perbandingan 1:3 yang artinya setiap 3 pasien bisa menerima peserta didik 1 orang, sedangkan jumlah pembimbing klinik dibandingkan jumlah peserta didik dengan perbandingan 1:5 yang artinya setiap 5 peserta didik ada 1 pembimbing klinik di masing-masing unit.

Tabel 2 Distribusi pembimbing klinik berdasarkan lama kerja

No	Masa Kerja Pembimbing Klinik	Frekuensi	Prosentase
1	Masa Kerja 3-5 Tahun	3	9,4
2	Masa Kerja 6-10 Tahun	15	46,9
3	Masa Kerja 11-15 Tahun	7	21,9
4	Masa Kerja >15 Tahun	7	21,9

Pada tabel 2 distribusi pembimbing klinik berdasarkan lama kerja didapatkan bahwa 32 pembimbing klinik minimal sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sartika, 2016) menyatakan bahwa Masa kerja atau pengalaman kerja pembimbing klinik dapat

memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana mereka menjalankan fungsi-fungsi yang berbeda sebagai *comforter*, *protector*, komunikator, pendidik, pembaharu, nara sumber, *mediator* dan *fasilitator*.

Tabel 3 Distribusi pembimbing klinik berdasarkan pengalaman menjadi pembimbing klinik

No	Pengalaman menjadi Pembimbing Klinik	Frekuensi	Prosentase
1	Pengalaman pembimbing klinik 1-3 Tahun	15	46,9
2	Pengalaman pembimbing klinik 4-6 Tahun	10	31,3
3	Pengalaman pembimbing klinik 7-10 Tahun	5	15,6
4	Pengalaman pembimbing klinik >10 Tahun	2	6,3

Pada tabel 3 Pengalaman menjadi Pembimbing Klinik ada 17 pembimbing klinik yang sudah berpengalaman menjadi pembimbing klinik lebih dari 3 tahun atau sekitar 53,1%. Ada 46,9% pembimbing klinik yang berpengalaman 1-3. Sejak Tahun 2022 ada penambahan pembimbing klinik keperawatan dengan tujuan untuk meregenerasi pembimbing klinik dan mencukupi kebutuhan pembimbing klinik di beberapa unit di keperawatan. Situmorang (2022) menyatakan bahwa pengalaman pembimbing klinik akan membantu pembimbing klinik yang sekaligus berperan sebagai perawat profesional dalam mengeksplorasi pengalaman dalam menghadapi berbagai hal selama bimbingan praktek klinik.

Tabel 4 Distribusi pembimbing klinik berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Pembimbing Klinik	Frekuensi	Prosentase
1	Diploma	17	53,1
2	Ners	15	46,9

Pada tabel 4 distribusi pembimbing klinik berdasarkan Pendidikan didapatkan Pendidikan pembimbing klinik 17 orang (53,1%) berpendidikan Diploma Keperawatan dan 15 orang (46,9%) berpendidikan Ners. Kualifikasi pembimbing klinik di Rumah Sakit diantaranya berpendidikan setingkat lebih atas dari peserta didik dan apabila tidak tersedia yang berpendidikan setinggi di atasnya minimal sama pendidikannya dengan peserta didik dan sudah berpengalaman lebih dari 2 Tahun. Saat dilakukan penelitian rumah sakit sedang memberangkatkan karyawannya termasuk pembimbing klinik mengikuti pendidikan lanjutan baik Sarjana keperawatan maupun pendidikan profesi keperawatan sebanyak 50 orang. Semua pembimbing klinik keperawatan (100%) sudah mengikuti pelatihan preceptorship atau pelatihan untuk pembimbing klinik.

Uji Validitas

hasil uji validitas dari kompetensi, motivasi dan kinerja pembimbing klinik mendapatkan nilai validitas untuk masing-masing pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,3494) sehingga pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan konsistensi yang baik di antara variabel-variabel penelitian. Stabilitas nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 menandakan keandalan tinggi dalam jawaban responden sehingga jawaban responden adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,2, dan menggunakan tingkat signifikansi (alpha) 0,05, yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Jika dalam analisis regresi nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel independen, maka dapat dianggap bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* yang signifikan dalam model regresi. Hasil penelitian ini terdapat nilai tolerance variabel kompetensi dan motivasi masing-masing 0,307 serta nilai VIF masing-masing 3,259 dimana nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa variabel kompetensi dan motivasi pada penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* dapat menggunakan uji glejser. Hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi uji Glejser untuk variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berada di atas 0,05, sehingga data penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Kecocokan model (*Goodness of fit*)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung memiliki signifikansi di bawah level of significance ($0,000 < 0,005$), ini menandakan bahwa setidaknya satu variabel independen (kompetensi dan motivasi) berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pembimbing klinik) dalam model regresi.

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

				Coefficients ^a				
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,174	7,419		-0,158	0,875		
	VARIABEL KOMPETENSI CI	0,840	0,199	0,671	4,225	0,000	0,307	3,259
	MOTIVASI CI	0,385	0,254	0,240	1,514	0,141	0,307	3,259

a.
 Dependent
 Variable:
 KINERJA CI

Nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi bernilai positif hal itu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi pembimbing klinik dan kinerja pembimbing klinik dalam model regresi. Jika kompetensi pembimbing klinik ditingkatkan maka kinerja pembimbing klinik cenderung meningkat. Begitupun dengan nilai koefisien dari variabel

motivasi juga bernilai positif yang artinya semakin meningkat motivasi pembimbing klinik akan meningkatkan kinerja pembimbing klinik. Kompetensi pembimbing klinik di Rumah Sakit salah satunya bisa terlihat dari seluruh pembimbing klinik keperawatan telah mengikuti pelatihan *preceptorship* dan pembimbing klinik juga sudah memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan untuk menjadi pembimbing klinik sehingga diharapkan mampu memberikan bimbingan klinik sesuai target pembelajaran klinik yang telah ditentukan. Pembimbing klinik melalui tanggung jawabnya, prestasi, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak mampu memberikan proses bimbingan klinik kepada peserta didik yang baik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan nilai t tabel = 2,048 dan tingkat signifikansi 0,05, Anda dapat membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tersebut untuk setiap variabel independen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, Anda dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap variabel dependen. Rumus t tabel adalah $(\alpha/2, n-k-1) = (0,025, 32-3-1) = (0,025, 28) = 2,048$ sebagai t tabel.

Kompetensi memiliki t hitung $4,225 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang berarti bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing keperawatan di Rumah Sakit. Apabila kompetensi pembimbing klinik meningkat maka kinerja pembimbing klinik cenderung meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmayunia Kartika et al. (2021), Sugiyanto et al. (2022), Putri et al. (2021) dan Asriyadi (2021). Dari segi pengetahuan pembimbing klinik dapat diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan Pendidikan. Sugiharno et al. (2022) menjelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan, keterampilan, supervisor, dan lingkungan dengan kecemasan mahasiswa dalam menghadapi praktik klinik keperawatan (Rahmayunia Kartika et al., 2021). Dalam kegiatan *preceptorship* (bimbingan) kompetensi klinik perawat sebagai *preceptor* klinik dinilai baik (50%), kompetensi mengajar (*teaching skill*) *preceptor* klinik dinilai kurang baik sebanyak 66.7%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi klinik *preceptor* harus ditingkatkan dengan pengembangan kompetensi klinis para *preceptor* klinik. Dukungan organisasi keperawatan dibutuhkan dalam kegiatan *preceptorship*, serta suasana belajar yang representatif juga perlu diciptakan. Sugiyanto et al. (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan pelatihan *preceptorship* dapat meningkatkan pengetahuan sebesar 90%. Pelatihan tersebut meningkatkan kemampuan kognitif dan psikomotor tentang metode bimbingan pembelajaran klinik keperawatan perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkala di rumah sakit yang digunakan sebagai lahan praktik. Putri et al. (2021) menjelaskan bahwa pembimbing klinik perlu dibekali pemahaman dan keterampilan dalam pelaksanaannya dalam membimbing mahasiswa. Asriyadi (2021) menjelaskan kompetensi *preceptor* berhubungan signifikan dengan pencapaian kompetensi, ini berarti semakin tinggi kinerja *preceptor* akan meningkatkan kompetensi komunikasi peserta didik keperawatan.

Kompetensi yang dimiliki pembimbing klinik dalam pembelajaran klinik adalah kompetensi sebagai perawat profesional, membina hubungan interpersonal, mengajar (*pedagogic*) dan kemampuan manajerial (Astuti et al., 2016). Kompetensi pembimbing klinik dalam proses bimbingan klinik akan mengacu pada target kompetensi peserta didik sehingga pelaksanaan bimbingan klinik lebih efektif. Yuliani (2019) menjelaskan efektifitas pembelajaran klinik *preceptorship* ditunjukkan melalui *apersepsi* dan orientasi klinik sebelum pembelajaran klinik, terlaksananya kontrak belajar yang telah disepakati, peran *preceptor* sebagai *role model*,

skill building, critical thinking dan *socialisation* yang terlaksana dengan baik, serta sistem asesmen yang telah mencakup penilaian afektif, kognitif dan psikomotor. Rahmawati & Asriyadi (2022) menunjukkan adanya hubungan kompetensi preceptor dengan pencapaian kompetensi sikap mahasiswa profesi Ners. Munawaroh (2019) menjelaskan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat. (Sudiro, 2005) menjelaskan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing praktek klinik. Martono (2009) menjelaskan kompetensi pembimbing klinik berpengaruh positif terhadap kinerja dalam membimbing praktek klinik. Widiyaningsih et al. (2023) menjelaskan bahwa kompetensi pembimbing klinik berhubungan secara signifikan dengan perilaku caring mahasiswa keperawatan. Hal ini membuktikan kompetensi pembimbing klinik mempengaruhi pembentukan perilaku caring mahasiswa keperawatan.

Motivasi memiliki t hitung $1,514 < t$ tabel $2,048$ dan nilai signifikansi $0,141 > 0,05$ yang artinya secara parsial motivasi pembimbing klinik berpengaruh positif secara parsial, motivasi pembimbing klinik berpengaruh positif terhadap kinerja pembimbing klinik keperawatan di Rumah Sakit, tetapi pengaruh ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi $0,05$. Amalia et al. (2021) menjelaskan faktor pendukung pelaksanaan *preceptorship* diantaranya persiapan dan kolaborasi preceptor pembimbing akademik dari institusi pendidikan dengan pembimbing klinik. sedangkan faktor penghambat dalam bentuk tanggung jawab *preceptor*, motivasi, dan komitmen *preceptor*; dan faktor penghambat yang berasal dari *preceptee* yaitu keengganan mahasiswa untuk belajar seperti kurangnya motivasi dan kurang disiplin saat praktik klinik. Amalia et al. (2018) persiapan personal dari preceptor (ketrampilan komunikasi yang baik, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan mengelola stress yang efektif, manajemen waktu yang terstruktur, pengalaman praktis yang mendalam, penguasaan pengetahuan teoritis), metode pengajaran yang digunakan, berpartisipasi dalam pelatihan yang terfokus, mengevaluasi peran guru dan meningkatkan efektivitas pembelajaran bagi preceptor. Kesiapan *preceptor* sangat berpengaruh terhadap hasil bimbingan klinik, keterkaitan erat antara kesiapan *preceptor* dengan kemajuan *preceptee* dalam program *preceptorship*, dibutuhkan strategi dan pendekatan yang efisien untuk mencapai keberhasilan *preceptorship*.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif motivasi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing klinik tidak signifikan. Hasil ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebriani & Syarif (2001) didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel: supervisi ($p = 0,019$), pengembangan karir ($1-0,014$), dan motivasi ($p = 0,022$) terhadap kinerja pembimbing praktek. Dan penelitian yang dilakukan Martono (2009) dimana di dalam penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh positif antara motivasi pembimbing klinik terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik serta penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2019) dimana didapatkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.209	2	678.604	50.166	.000 ^b
	Residual	392.291	29	13.527		
	Total	1749.500	31			

a. Dependent Variable: KINERJA CI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI CI, VARIABEL KOMPETENSI CI

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) digunakan untuk digunakan untuk menilai dampak bersama-sama dari variabel independen, seperti kompetensi dan motivasi, terhadap kinerja pembimbing klinik. Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 5 (uji f) dilakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dan melihat nilai sig. Keputusan diambil berdasarkan perbandingan f hitung dan f tabel, serta nilai signifikansi, dimana jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Nilai f tabel adalah 2,50. Hasil f hitung $> f_{tabel}$ ($50,166 > 2,50$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini mendukung hipotesis alternatif (H_a) bahwa variabel kompetensi dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik.

Keberhasilan bimbingan praktik klinik di rumah sakit dipengaruhi beberapa faktor baik dari peserta didik, dari faktor pembimbing klinik maupun dari aturan maupun kebijakan institusi Pendidikan dan institusi tempat praktik. Kinerja pembimbing klinik memegang peranan penting dalam keberlangsungan bimbingan praktik klinik. Wani Damanik et al. (2021) menemukan adanya korelasi positif antara peran pembimbing klinik dan tingkat kepuasan mahasiswa dalam konteks praktek klinik. Mahanani et al. (2014) menjelaskan bahwa dengan meningkatkan tingkat kompetensi individu dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat pembimbing klinik. Sedangkan kompetensi individu akan meningkat dengan adanya peningkatan aspek psikologis perawat pembimbing, seperti persepsi, kepribadian, motivasi, kemampuan belajar, dan sikap, dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja mereka. Keterkaitan antara peningkatan aspek psikologis perawat pembimbing dan variabel organisasi, seperti sumber daya organisasi, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan, dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Munawaroh (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. dan sejalan dengan penelitian Sudiro (2005), yang menggambarkan bahwa kompetensi, motivasi pembimbing klinik, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing praktek klinik. Penelitian ini menemukan kesamaan dengan temuan Martono (2009), yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi pembimbing klinik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik. Sementara motivasi, meskipun berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik. Secara bersama-sama, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing klinik.. Peningkatan kompetensi dalam bentuk pelatihan, upgrading ilmu pengetahuan terkait proses bimbingan praktik, peningkatan kemampuan pembimbing dalam mengajar, kemampuan melakukan evaluasi, faktor personal pembimbing klinik serta hubungan dengan peserta didik dapat meningkatkan kinerja

pembimbing klinik. Disamping itu peningkatan tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri serta kemandirian pembimbing klinik juga perlu dilakukan.

Pada penelitian ini hanya mengambil objek dari pembimbing kliniknya saja, kedepan bisa dikembangkan penelitian dengan variabel serupa yang dihubungkan dengan output dari peserta didik. Penelitian ini dapat digunakan oleh rumah sakit sebagai tempat praktek dalam meningkatkan proses bimbingan praktek dengan melihat indikator masing-masing dari variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., Maulana, M. A., Priyono, D., Studi, P., Fakultas, K., Universitas, K., & Pontianak, T. (2021). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pelaksanaan Metode Preceptorship Pada Pembelajaran Praktik Klinik Mahasiswa Keperawatan Di Rumah Sakit : Literature Review*.
- Asriyadi, F. (2021). Hubungan antara Kompetensi Preceptor dengan Pencapaian Kompetensi Komunikasi Mahasiswa Profesi Ners: Literature Review. In *Borneo Student Research* (Vol. 3, Issue 1).
- Astuti, V. W., Kusumawati, W., & Afandi, M. (2016). Kompetensi Pembimbing Klinik Dalam Proses Pembelajaran Di Klinik. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 2(2).
- Erwan, A., Yani, A., & Azidin, Y. (2020). fahmi. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan*, 5(1).
- Fahmi, A. R., Hadiyati, ; Ernani, & Ahmad, ; (2020). *Pengaruh Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha Ukm Produk Unggulan Kota Malang*. <https://Jurnal.Unitri.Ac.Id/Index.Php/Reformasi/Index>
- Hadi, M., Hamid, A. Y. S., Kamsu, S., Sutoto, Pratiknya, A. W., Nursalam, & Efendi, F. (2017). The Improvement Of Student Competency In A Clinical Study In Indonesia: What Factors Played An Important Role? *Jurnal Ners*, 12(2), 151–157.
- Iswahyuni, S. (2008). *Hubungan antara persepsi mahasiswa tentang kemampuan pembimbing klinik dan manajemen pembelajaran klinik dengan kinerja praktek klinik mahasiswa Akademi Keperawatan Mamba'ul 'ulum Surakarta*. Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sudiro (2005). *Kompetensi, Motivasi Pembimbing Klinik Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pembimbing Klinik*.
- Kharisma, A. F. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. IAIN Salatiga.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://Doi.Org/10.32639/Fokbis.V21i1.106>
- Mahanani, S., Dewi, Y. S., & Soeratri, W. (2014). Analisis Kinerja Perawat Pembimbing Klinik Dengan Pendekatan Teori Kinerja Dan Indikator Kompetensi. *Jurnal Ners*, 9(2).
- Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek UPI "YPTK."*
- Martono, H. (2009). *Pengaruh kompetensi dan motivasi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Sragen*. UNS-Pascasarjana Prog. Studi Magister Kedokteran Keluarga.
- Muchtar, S., & Rachmat, Z. (2019). Pengaruh Lelang Jabatan, Kepemimpinan Dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Di Kota Makassar. *Movere Jurnal*, 01, 93–101.
- Munawaroh, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun . *Public Health Program Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Panggulu, F. I., Kusumapradja, R., & Widjaja, L. (2022). Analisis Pengaruh Rekam Medis Elektronik Berdasarkan Teori TAM. *Jurnal Health Sains*, 3(2), 221–232. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i2.429>
- Pebriani, I., & Syarief, M. H. (2001). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pembimbing praktek lapangan mahasiswa Akper Depkes Palembang di RSUP Dr.Moharnmad Hoesin Palembang 2001 . In *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.
- Putri, S. T., Salasa, S., & Fitriana, L. A. (2021). Pelatihan Preceptorship Bagi Clinical Instructor Keperawatan. *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2).
- Putriyanti, C. E., Pamenang, G. U., & Suwarsono. (2019). Pengaruh Pelatihan Perceptorship Terhadap Tingkat Pengetahuan, Sikap Pembimbing Klinik Dan Kepuasan Mahasiswa Dalam Proses Bimbingan Di Klinik. *Jurnal Kesehatan* , 8.
- Rahmawati, N. S., & Asriyadi, F. (2022). Hubungan Antara Kompetensi Preceptor dengan Pencapaian Komepetensi Sikap Mahasiswa Profesi Ners: Literature Review. *Borneo Student Research*, 3(3).
- Rahmayunia Kartika, I., Rezkiki, F., Keperawatan, P., Ners, P., Fort, U., & Kock Bukittinggi, D. (2021). *Persepsi Mahasiswa Tentang Kompetensi Perseptor Klinik Dalam Kegiatan Preseptorship Selama Praktek Profesi Ners* (Vol. 6, Issue 2).
- Shalahuddin, I., Rosidin, U., & Maulana, I. (2018). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEMBIMBING KLINIK TERHADAP KINERJA DALAM MEMBIMBING PRAKTEK KLINIK DI RSUD Dr.SLAMET GARUT TAHUN 2015. In *Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada* (Vol. 18).
- Sudiro. (2005). *Kompetensi, Motivasi Pembimbing Klinik Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pembimbing Klinik Di Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiharno, R. T., Susanto, W. H. A., Ardiansa, A., Wospakrik, F., & Ester, E. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Mahasiswa dalam Menghadapi Praktik Klinik Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 717–724. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i1.4698>
- Sugiyanto, E. P., Prihati, D. R., Supriyanti, E., Prasetya, C. H., Kustriyani, M., Pramono, W. H., & Prasetyorini, H. (2022). Peningkatan Kompetensi dengan Metode Perceptorship Bagi Pembimbing Klinik di Rumah Sakit Permata Medika Semarang. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 5(11), 3782–3788. <https://doi.org/10.33024/jkpm.v5i11.7734>
- Sulistiyowati, M. A. E. T. (2020). Gambaran Karakteristik Pembimbing Klinik. *Jurnal Manajemen Asuhan Keperawatan*, 4(1), 1–5.
- Tursina, A., & Safaria, T. (2016). *Pengaruh Bimbingan Preceptorship Model Kognitif Sosial Terhadap Peningkatan Kompetensi Klinik pada Mahasiswa Mujidin*. 5(1).
- Wani Damanik, D., Saragih, J., Kesdam, A. I., & Barisan Pematangsiantar, B. (2021). Peran Pembimbing Klinik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Pengalaman Praktek Klinik Lapangan Pertama. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Widiyaningsih, T., Yunita, L., & Mediyani, I. (2023). Kompetensi Pembimbing Klinik dan Perilaku

- Caring Mahasiswa Keperawatan. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 14(2).
- Willianti, A. (2017). Analisis Persepsi Pembimbing Klinik Terhadap Penerapan Praktik Klinik Profesi Keperawatan Mahasiswa Psik Untan. In *Naskah Publikasi*.
- Yuliani, F. C. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pembelajaran Klinik Preceptorship Profesi Ners STIKES DUTA GAMA KLATEN INTISARI. In *Jurnal Ilmu Kesehatan STIKes Duta Gama Klaten* (Vol. 11).