

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEMBIMBING KLINIK TERHADAP KINERJA DALAM MEMBIMBING PRAKTEK KLINIK DI RSUD dr.SLAMET GARUT TAHUN 2015

Iwan Shalahuddin¹, Udin Rosidin¹, Indra Maulana¹
¹Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran Kampus Garut
Email: shalahuddin.iwan@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pembimbing praktek klinik yang optimal akan berkontribusi menghasilkan lulusan pendidikan keperawatan yang dapat dipergunakan menjadi tenaga profesional bidang keperawatan. Namun saat ini masih dijumpai adanya kendala mengenai lulusan pendidikan keperawatan. Kegiatan pembelajaran praktek klinik sangat penting bagi mahasiswa program pendidikan keperawatan. Pembelajaran klinik merupakan jantungnya proses pendidikan pada program pendidikan keperawatan. Kinerja pembimbing praktek klinik dipengaruhi kompetensi profesional yang dimiliki, motivasi berprestasi yang dapat mendorong perilaku pembimbing praktek klinik dalam proses pembelajaran praktek. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi pembimbing klinik terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Garut. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik non eksperimen dengan pendekatan yang dipergunakan adalah *cross sectional*. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji statistik variabel kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,164, artinya setiap kenaikan 1% kompetensi pembimbing klinik akan diikuti dengan kenaikan kinerja pembimbing praktek klinik sebesar 1,164 % karena parameter pada nilai koefisien tersebut positif. Pada uji *t* diperoleh nilai *t* hitung 8,024 > 2,423 *t* tabel dengan tingkat kepercayaan 99% atau $\alpha = 1\%$. Sehingga dapat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pembimbing

Diterima: Januari 2018

Direvisi: Januari 2018

Dipublikasi: 1 Februari 2018

ABSTRACT

*The performance of optimal clinical practice counselors will contribute to the success of nursing education graduates who can be used to become professionals in the field of nursing. But now there are still obstacles about graduates of nursing education. Clinical practice learning activities are very important for nursing education students. Clinical learning is at the heart of the educational process in nursing education programs. The performance of clinical practice supervisor is influenced by professional competence, achievement motivation that can encourage the behavior of clinical practice supervisor in the learning process of practice. The purpose of this study is to determine the influence of competence and motivation of clinical counselor to its performance in guiding clinical practice in Garut District Hospital. The type of this research is descriptive analytic research non eksperimen with approach that used is cross sectional. The result of this research is based on the result of statistical test of clinical guidance competence variable to clinical practice performance, the value of regression coefficient is 1.164, it means that every 1% increment of clinical counseling competence will be followed by the increase of clinical practice supervisor performance by 1,164% because the parameter of coefficient value is positive. In *t* test obtained *t* value arithmetic 8.024 > 2.423 *t* table with a confidence level of 99% or $\alpha = 1\%$. So it can show the positive influence and significant competence of clinical counselor to the performance of clinical practice supervisor*

Keywords: Competence, Motivation, Performance Advisor

Received: Januari 2018

Revised: Januari 2018

Published: 1 Februari 2018

PENDAHULUAN

Kegiatan pembelajaran praktek klinik sangat penting bagi mahasiswa program pendidikan keperawatan. Pembelajaran praktek klinik adalah kegiatan belajar mengajar yang dilakukan pada tatanan pelayanan kesehatan nyata di Rumah Sakit. Menurut Ewan, R, (1994 :23) pembelajaran klinik merupakan jantungnya proses pendidikan pada program pendidikan keperawatan. Kegiatan ini memungkinkan mahasiswa keperawatan menerapkan berbagai dasar macam pengetahuan, ketrampilan yang sebelumnya sudah dipelajari dalam pembelajaran dikelas dan laboratorium. Bahkan dapat juga mahasiswa memperoleh berbagai macam pengetahuan dan ketrampilan secara praktis dari tempat praktek. Dalam kegiatan praktek klinik terjadi proses interaksi antara mahasiswa, pasien dan pembimbing klinik. Mahasiswa belajar memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di Rumah Sakit. Selama memberikan pelayanan kepada pasien, telah terjadi proses belajar yang sangat kompleks. Mahasiswa belajar mengidentifikasi keluhan dan tanda penyimpangan kesehatan sebagai data pasien, menganalisa data, menentukan masalah, menetapkan rencana tindakan, melakukan tindakan dan menilai efektifitas tindakan yang telah dilakukan. Dalam memberikan pelayanan kepada pasien diperlukan berbagai jenis ketrampilan keperawatan, sehingga kegiatan pembelajaran praktek klinik

dapat menumbuh kembangkan kemampuan melakukan berbagai jenis ketrampilan profesional.

Peran pembimbing praktek klinik dalam kegiatan pembelajaran praktek klinik sangat berarti sekali agar pelaksanaan pembelajaran menjadi efektif. “ Dikemukakan Ewan, R, (1994 :23) bahwa pembelajaran praktek klinik merupakan masa transisi dari situasi belajar dikelas ke situasi pelayanan yang sesungguhnya, yang memungkinkan mahasiswa mengalami kecemasan yang tinggi, keragu - ragan dan kebingungan“. Untuk mengatasi permasalahan pada diri mahasiswa, maka diperlukan kinerja pembimbing praktek klinik yang baik.

Pembimbing praktek klinik memiliki berbagai peran dan dapat menjadi indikator kinerja pembimbing praktek klinik. Peran pembimbing praktek klinik tersebut meliputi peran manajer, peran konselor, peran instruktur, peran observer, peran *feedback* dan peran evaluator. Bilamana pembimbing praktek klinik mampu memberikan perannya tersebut, kinerja pembimbing praktek klinik menjadi baik dan pembelajaran praktek klinik akan menjadi efektif yang artinya pembelajaran praktek klinik dapat mencapai tujuan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas lulusan pendidikan keperawatan.

Pembimbing praktek klinik mempunyai kontribusi meningkatkan kualitas

pembelajaran praktek klinik, karena memiliki berbagai peran mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran praktek klinik. Sehingga untuk meningkatkan mutu pembelajaran praktek klinik, dapat ditempuh dengan cara meningkatkan kinerja pembimbing praktek klinik.

Kinerja pembimbing praktek klinik dipengaruhi kompetensi profesional yang dimiliki, motivasi berprestasi yang dapat mendorong perilaku pembimbing praktek klinik dalam proses pembelajaran praktek.

Berdasarkan survay pendahuluan terhadap 15 orang perawat di bangsal Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Garut tempat praktek mahasiswa keperawatan, sebagian besar (75 %) melaporkan bahwa frekwensi kehadiran pembimbing dari akademik sangat jarang, umumnya datang ketika hari pertama dan hari terakhir periode praktek klinik. Sedangkan pembimbing praktek klinik dari tempat praktek (ruangan praktek) banyak disibukkan dengan aktivitas pelayanan perawatan, bahkan sering kurang memperhatikan mahasiswa yang sedang menjalankan praktek. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya motivasi pembimbing praktek klinik untuk membimbing mahasiswa di Rumah Sakit.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti akan melakukan penelitian tentang Pengaruh kompetensi dan motivasi pembimbing

klinik terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Garut. Tujuan Penelitian untuk Mengetahui pengaruh kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik; Mengetahui pengaruh motivasi pembimbing klinik terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik dan Mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi pembimbing klinik secara bersama-sama terhadap kinerjanya dalam membimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Garut.

Pembimbing klinik adalah seseorang yang diangkat dan diberikan tugas oleh institusi pelayanan/ pendidikan kesehatan untuk memberikan bimbingan kepada mahasiswa yang sedang mengikuti kegiatan pembelajaran praktek klinik di Rumah Sakit (Pusdiknakes, 2004:8). Menurut Baillie (1994:1) pembimbing klinik (*Clinical teacher*) adalah pembimbing perawat (*Nurse teacher*). Kegiatan pembelajaran klinik merupakan suatu bentuk kegiatan belajar mengajar dalam konteks pelayanan nyata. Maksudnya mahasiswa belajar memberikan pelayanan kepada pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan tersebut. Mahasiswa belajar bekerja sesuai dengan standar pelayanan profesi keperawatan. Selama proses pembelajaran klinik keperawatan terjadi proses interaksi antara pembimbing klinik – mahasiswa dan pasien. Ketiga komponen ini akan

berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran praktek klinik keperawatan. Penelitian ini memfokuskan perhatian terhadap komponen pembimbing klinik yang meliputi kompetensi dan motivasi pembimbing klinik pengaruhnya terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pemimpin untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilai kinerja harus dapat mengenali prestasi karyawan dan dapat membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian dan pemerdayaan jabatan lebih besar. Untuk dapat memenuhi peranan dan melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing klinik dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan membuat laporan pembelajaran praktek klinik diperlukan kemampuan atau kompetensi tertentu, sehingga akan menghasilkan pembelajaran praktek klinik yang efektif. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan harus ada dalam setiap usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi yang lebih efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Hal ini karena motivasi merupakan proses psikis yang akan mendorong seseorang

untuk melakukan tindakan.

Menurut para pakar motivasi, para pejabat pada tingkat - tingkat jabatan tertentu umumnya manajer madya keatas memiliki motivasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan manajer dibawahnya. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi motivasi dirinya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik non eksperimen karena tidak melakukan perlakuan subyek melainkan meneliti peristiwa yang telah terjadi dan tidak melakukan kontrol terhadap variabel penelitian, melihat variabel sebagaimana adanya. Pendekatan yang dipergunakan adalah *cross sectional* yaitu variabel bebas dan terikat diamati atau diukur dalam waktu bersamaan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pembimbing klinik keperawatan RSUD Kabupaten Garut. Besar populasi penelitian ini adalah 54 orang pembimbing praktek klinik. Sampel yang dipergunakan total sampling yaitu seluruh pembimbing klinik diambil menjadi responden penelitian dengan pertimbangan jumlah populasi pembimbing praktek klinik di RSUD

Variabel penelitian yang menjadi titik perhatian pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu kompetensi pembimbing praktek klinik (X1) dan

motivasi pembimbing praktek klinik (X₂). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pembimbing klinik (Y).

Sumber data penelitian ini berasal dari jawaban responden (pembimbing praktek klinik) dan dokumen kepegawaian & laporan kerja. Sumber data yang berasal dari responden pembimbing praktek klinik meliputi kompetensi, motivasi dan kinerja. Sedangkan data yang berasal dari dokumen kepegawaian dan laporan kerja (bukti fisik) meliputi kompetensi dan kinerja yaitu pembimbing praktek klinik.

Teknik Analisa Data menggunakan Uji Persyaratan analisis melalui Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi; Uji Hipotesis melalui Uji Regresi Linier

Berganda; Uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara lengkap disajikan berdasarkan nilai yang diperoleh, maka klasifikasi penggolongan dari ke 3 (tiga) variabel penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

Data skor kompetensi pembimbing klinik diperoleh menggunakan kuisioner dengan jumlah 8 butir item pertanyaan dengan skor yang digunakan adalah 0- 3, berdasarkan ketentuan tersebut, maka skor tertinggi yang mungkin dicapai (ideal) adalah 24, dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 0. Maka Mean ideal (Mi) yang diperoleh adalah $(24 + 0) / 2 = 12$. Standar deviasi ideal adalah $(24 - 0) / 6 = 4$ seperti terlihat pada table.

Tabel 1. Klasifikasi Kompetensi Pembimbing Klinik

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
> 14	20	40,00	Tinggi
10 - 14	24	48,00	Sedang
< 10	6	12,00	Rendah
Σ	50	100	

Keterangan: Analisis Deskriptif

Data skor motivasi pembimbing klinik diperoleh menggunakan kuisioner dengan jumlah 19 butir item pertanyaan dengan skor yang digunakan adalah 0-3, berdasarkan ketentuan tersebut, maka skor tertinggi yang

mungkin dicapai (ideal) adalah 57, dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 0. Maka Mean ideal (Mi) yang diperoleh $(57 + 0)/2 = 28,5$. Standar deviasi ideal $(57 - 0)/ 6 = 9$. hasil selengkapnya seperti terlihat pada table

Tabel 2. Klasifikasi Motivasi Pembimbing Klinik

Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
> 33	27	54,00	Tinggi
24-33	19	38,00	Sedang
<24	4	8,00	Rendah
Σ	34	100	

Keterangan: Analisis Deskriptif

Data skor kinerja pembimbing klinik diperoleh menggunakan kuisioner dengan jumlah 13 butir item pertanyaan dengan skor yang digunakan adalah 0-3, berdasarkan ketentuan tersebut, maka skor tertinggi yang mungkin dicapai (ideal)

adalah 39, dan skor terendah yang mungkin diperoleh adalah 0. Maka Mean ideal (M_i) yang diperoleh $(39 + 0) / 2 = 19,5$. Standar deviasi ideal $(39 - 0) / 6 = 6,5$. Hasil selengkapnya pada table

Tabel 3. Klasifikasi Kinerja Pembimbing Klinik

	Frekuensi	Persentase	Kategori
> 22	28	56,00	Tinggi
15-22	18	36,00	Sedang
<15	4	8,00	Rendah
Σ	34	100	

Keterangan: Analisis Deskriptif

Hasil Analisis Regresi pada penelitian ini mengukur pengaruh variabel kompetensi dan motivasi pembimbing klinik terhadap

kinerja pembimbing praktek klinik keperawatan. Terlihat pada table

Tabel 4. Hasil Analisa Regresi

Prediktor	Koefisien	Uji t-Statistik	Signifikansi
Konstanta	-2.258	(-1.222)	.228
Kompetensi	1.164	(8,024)	.000
Motivasi	0.266	(4.060)	.000
R^2	= 0.818		
F-Statistik	= 105.276		
Durbin Watson Test	= 1.663		
Normalitas Kolmogrov-S	= 0.953		

Keterangan: Uji Regresi

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing

praktek klinik yaitu sebesar 1,164. Tanda parameter positif pada angka 1,164 dapat dimaknakan bahwa ada pengaruh positif variabel kompetensi

pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

Hasil t -hitung variabel kompetensi pembimbing klinik sebesar 8,024. Nilai t -tabel dengan derajat kepercayaan 95% = 1,684 dan dengan kepercayaan 99 % = 2,423. Maka t -hitung 8,024 > 2,423 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik. Nilai t -hitung variabel motivasi pembimbing klinik sebesar 4,060 > 2,423 (t -tabel dengan derajat kepercayaan 99 %), sehingga dapat dimaknakan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi pembimbing praktek klinik terhadap kinerja pembimbing klinik.

Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar anatar 0 sampai 1, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan bahwa model yang digunakan semakin baik. Hasil regresi total (variabel kompetensi dan motivasi) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.818 artinya sebesar 81,8 % variabel kompetensi, motivasi pembimbing praktek klinik menerangkan kinerja pembimbing praktek klinik. Sisanya sebesar 18,2 % diterangkan oleh variabel lain di luar model yang digunakan. Untuk mengetahui seberapa besar variasi tiap-tiap variabel independen dalam menerangkan kinerja pembimbing praktek klinik, perlu dilakukan penghitungan masing-masing variabel independen (kompetensi dan motivasi,) terhadap

kinerja pembimbing klinik (Pramesti, G, 2002). Dari perhitungan statistik diperoleh total dari prediktor kompetensi(X_1), motivasi (X_2) = 81,8 %. R^2 dari predictor variabel kompetensi (X_1) = 75,3% dan R^2 dari prediktor variabel motivasi (X_2) = 81,8 % - 75,3 % = 6,50%.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F-statistik. Pengujian ini menunjukkan angka sebesar 105.276 lebih besar dari batas kritis (F tabel) yang mensyaratkan batas kritis F-tabel sebesar 3,20. Jika dibandingkan maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (105.276 > 3,20). Dengan demikian secara simultan variabel kompetensi dan motivasi pembimbing praktek klinik (*independen*) dapat menerangkan kinerja pembimbing praktek klinik (*variabel dependen*) di RSUD Kabupaten Garut.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel kompetensi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,164, artinya setiap kenaikan 1 % kompetensi pembimbing klinik akan diikuti dengan kenaikan kinerja pembimbing praktek klinik sebesar 1,164% karena parameter pada nilai koefisien tersebut positif. Pada uji t diperoleh nilai t hitung 8,024 > 2,423 t tabel dengan tingkat kepercayaan 99 % atau $\alpha=1\%$. Sehingga dapat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi pembimbing

klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan McAshan (dalam Mulyasa 2004:38) yang menyatakan bahwa kompetensi yang berupa pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan tertentu yang dikuasai oleh seseorang akan menyebabkan orang tersebut dapat melakukan tindakan dengan sebaik-baiknya. Sesuai pula dengan Mustakim (dalam Pusdiknakes, 2004) yang menyatakan kompetensi merupakan persyaratan minimal untuk dapat bekerja pada profesi tertentu dengan hasil kerja standart. Kinerja pembimbing klinik akan meningkat bilamana kompetensi pembimbing klinik meningkat, hal ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang linier antara kompetensi dengan kinerja. Pada uji t diperoleh nilai t hitung $4.060 > 2,423$ t tabel dengan tingkat kepercayaan 99% atau $\alpha = 1$ %. Sehingga dapat menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik. Menurut Moekijat (1991:10) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak/ berperilaku.

Menurut Barelson dan Steiner (Depdikbud 1997:104) bahwa motivasi dapat ditimbulkan oleh kebutuhan, daya dorong, keinginan dan keamanan yang merupakan penyebab yang mendasari perilaku seseorang. Perilaku seseorang dalam

proses motivasi di konsep manajemen didorong adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut akan menimbulkan daya dorong dalam diri seseorang sehingga menimbulkan keinginan, harapan dan cita-cita. Keinginan akan menimbulkan ketegangan dan selanjutnya memicu timbulnya perilaku seseorang Kompetensi dan motivasi pembimbing klinik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembimbing praktek klinik.

Secara bersama sama kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja pembimbing klinik. Hasil perhitungan statistik diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0.818 dan nilai F hitung = 105.276. Makna $R^2 = 0.818$ adalah sebesar 81,8 % variasi kinerja pembimbing praktek klinik dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi pembimbing klinik. Sisanya 18,2 % ditentukan oleh faktor lain. Nilai F-hitung = $105.276 > 3,20$ F tabel dengan tingkat kepercayaan 99 %, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi dan motivasi pembimbing klinik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pembimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Garut. Besarnya pengaruh masing-masing variabel kompetensi, motivasi dan kepemimpinan dalam menjelaskan variabel kinerja pembimbing klinik yaitu pengaruh kompetensi ($R^2_{X_1, Y} = 75,3\%$), pengaruh motivasi ($R^2_{X_2, Y} = 6,50\%$). Dari hasil uji statistik ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling

tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pembimbing klinik adalah variabel kompetensi yaitu 75,3%, kemudian variabel motivasi sebesar 6,50%. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Thomas C (dalam Timpe,1999 :24) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan akumulasi dari keterampilan dan upaya. Keterampilan diidentikkan dengan kompetensi pembimbing klinik dan upaya merupakan motivasi berprestasi pembimbing klinik dalam pembelajaran praktek klinik.

KESIMPULAN

Kualitas kinerja pembimbing klinik dalam memberikan bimbingan klinik terhadap Mahasiswa dipengaruhi oleh kompetensi. Upaya untuk memperoleh kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi pembimbing klinik.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pembimbing klinik. Upaya peningkatan motivasi merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja pembimbing klinik.

Peningkatan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dapat dilakukan dalam upaya perbaikan kinerja pembimbing klinik yang dilakukan melalui

SARAN

Pembimbing klinik yang masih memiliki kompetensi rendah diharapkan meningkatkan kompetensinya. Sedangkan yang memiliki kompetensi tinggi

diharapkan senantiasa mempertahankan dan meningkatkannya sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pembimbing klinik.

Bagian pendidikan dan latihan (Diklat) RSUD kabupaten Garut diharapkan melakukan upaya atau kegiatan peningkatan kinerja pembimbing klinik melalui peningkatan kompetensi dan motivasi pembimbing klinik. Upaya peningkatan kompetensi perlu menjadi prioritas utama karena pengaruhnya cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pembimbing klinik.

Bagi para peneliti berikutnya diharapkan melakukan penelitian kinerja pembimbing klinik atau sejenis dengan metode yang lebih kompleks serta populasi yang lebih luas sehingga akan diketahui berbagai variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pembimbing klinik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar.S. (2007), *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Puskata Pelajar.
- Bacal. R. (2001), *Performance Management: Terjemahan*, Jakarta : Gramedia, Pustaka Utama.
- Budiarja (2004) *Strategi Implementasi Sumberdaya Kesehatan Menembus Peluang Kerja Internasional* (Seminar Nasional: Poltekkes Surakarta): Depdikbud
- Kreitner, Robert, (2003), *Perilaku Organisasi: terjemahan* Jakarta :

- Salemba
- Muhibbin Syah (2004), *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004), *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, Sukijo (2007), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pusdiknakes RI. (2004), *Pengelolaan Pembelajaran Praktek Klinik*, Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- Pusdiknakes RI, (2003) *Penyusunan Standart Kompetensi. Makalah WorkShop*, Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- Setiaji, Bambang (2004) *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Simanjuntak (2004) *Strategi menembus peluang kerja Internasional* (Seminar Nasional : Poltekkes Surakarta)
- Uzer Usman, M. (2004), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.