

***EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, DAN
CULTURAL VALUE, UNTUK MEMBANGUN
TRUST GUNA MENINGKATKAN
KINERJA PRESEPTOR***

DISERTASI

Oleh

**M. Arifki Zainaro
NPM 2033031003**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

***EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, DAN
CULTURAL VALUE, UNTUK MEMBANGUN
TRUST GUNA MENINGKATKAN
KINERJA PRESEPTOR***

DISERTASI

Oleh

M. Arifki Zainaro

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

DOKTOR

Pada

Program Studi Doktor Pendidikan



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN DAN PUBLIKASI ISI DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Disertasi yang berjudul "*Exemplary Leadership, Social Value, dan Cultural Value, untuk membangun Trust guna meningkatkan Kinerja Preseptor*" ini adalah karya penelitian saya sendiri dan bebas plagiat, serta tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis digunakan sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber acuan serta daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Permendiknas No. 17, Tahun 2010.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Disertasi* pada jurnal atau forum ilmiah lain harus seijin dan menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan FKIP Unila sebagai institusinya. Apabila dalam waktu sekurang-kurangnya satu semester atau enam bulan sejak pengesahan Disertasi* saya tidak melakukan publikasi dari sebagian atau keseluruhan Disertasi* ini, maka Program Studi Program Studi Doktor Pendidikan, FKIP Unila berhak mempublikasikan pada jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Program Studi Program Studi Doktor Pendidikan, FKIP Unila. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan publikasi ini, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 24 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



M. Arifki Zainaro

NPM 2033031003


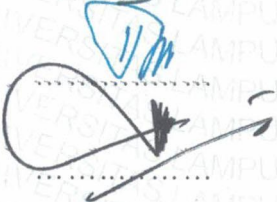



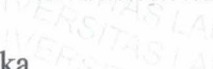
PENGESAHAN PENGUJI

**EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, DAN
CULTURAL VALUE, UNTUK MEMBANGUN
TRUST GUNA MENINGKATKAN
KINERJA PRESEPTOR**

DISERTASI

Oleh:
M. Arifki Zainaro
NPM: 2033031003

Tim Penguji

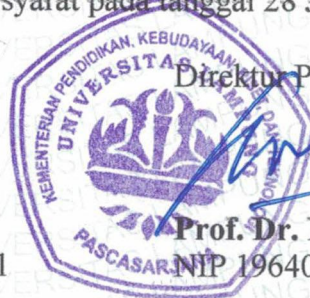
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Eng. Supto Dwi Yuwono, M.T. NIP.19740705 200003 1 001	
Sekretaris	Prof. Dr. Een Yayah Haenilah, M.Pd. NIP 19620330 198603 2 001	
Anggota	Prof. Dr. Sunyono, M.Si. NIP 19651230 199111 1 001	
	Hasan Hariri, S.Pd, M.B.A., Ph.D. NIP 19670521 200012 1 001	
	Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes NIP 196404292 98803 2 001	
	Prof. Dr. Dyah Wulan Sumekar RW, M.Kes. NIP 197206281997022001	
	Dr. Pargito, M.Pd NIP 195904141986031005	
	Prof. Dr. Rudi Susilana, M.Si. CIT. NIP 19661019 199102 1 001	

Telah dipertahankan di depan penguji pada sidang terbuka
dinyatakan telah memenuhi syarat pada tanggal 28 Juli 2023



Dekan FKIP Unila,

Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP 19651230 199111 1 001



Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP 19640326 198902 1 001

Tanggal lulus ujian disertasi : 24 Mei 2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, DAN
CULTURAL VALUE, UNTUK MEMBANGUN
TRUST GUNA MENINGKATKAN
KINERJA PRESEPTOR**

DISERTASI

**Oleh:
M. Arifki Zainaro
NPM 2033031003**

**Komisi
Pembimbing Nama**

Tanda Tangan

**Promotor Hasan Hariri, S.Pd, M.B.A., Ph.D.
NIP 19670521 200012 1 001**

Handwritten signature

**Kopromotor Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes
NIP 196404292 98803 2 001**

Handwritten signature

**Telah dinyatakan memenuhi syarat
Pada Tanggal 24 Mei 2023**

**Ketua Program Studi Doktor Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Lampung,**

Handwritten signature

**Prof. Dr. Een Yayah Haenilah, M.Pd.
NIP 19620330 198603 2 001**

Motto

**Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri.
(Al-Isra' : 6)**

**Jika kamu memudahkan urusan orang lain, pasti Allah SWT akan
memudahkannya di dunia dan di akhirat.
(HR Muslim)**

**Untuk selamat, berhasil, bahagia, dan beruntung membutuhkan biaya
pengorbanan serta kerja keras.
(Prof. Sudjarwo, M.S.)**

ABSTRAK

***EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, DAN CULTURAL VALUE* UNTUK MEMBANGUN *TRUST* GUNA MENINGKATKAN KINERJA PRESEPTOR**

Oleh

M. Arifki Zainaro

Terdapat kekurangan keterampilan preseptor akibat dari belum dikuasainya aspek *exemplary leadership, social value, cultural value* dan *trust*. Kekurangan ini mengakibatkan belum optimal peran preseptor dalam membimbing mahasiswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *exemplary leadership, social value, cultural value* dan *trust* terhadap kinerja preseptor mahasiswa profesi ners Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan model analisis diagram jalur dengan analisis data menggunakan SEM untuk mendapatkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, pengaruh simultan terhadap kinerja preseptor. Penelitian dilakukan pada mahasiswa profesi ners di Provinsi Lampung sebagai populasi dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh langsung *exemplary leadership* terhadap kinerja preseptor -1,26 dan terhadap *trust* 0,89, pengaruh langsung *social value* terhadap kinerja preseptor 1,45 dan terhadap *trust* -0,83, pengaruh langsung *cultural value* terhadap kinerja -1,71 dan terhadap *trust* 0,98, pengaruh tidak langsung *exemplary leadership* dengan *trust* sebagai variabel intervening terhadap kinerja preseptor 2,07, pengaruh tidak langsung *social value* dengan *trust* sebagai variabel intervening terhadap kinerja preseptor -1,94, pengaruh tidak langsung *cultural value* dengan *trust* sebagai variabel intervening terhadap kinerja preseptor 2,29, pengaruh simultan *exemplary leadership, social value, dan cultural value* terhadap *trust* 1,00, dan pengaruh simultan *exemplary leadership, social value, cultural value* dan *trust* terhadap kinerja preseptor 0,77. Kesimpulan penelitian ini bahwa (1) ketika preseptor tidak paham dan tidak mampu mengimplementasikan *exemplary leadership, social value, dan cultural value*, maka akan berdampak buruk terhadap terbangunnya *trust* dan kinerja preseptor; (2) Pengimplementasian *exemplary leadership, social value, dan cultural value* menjadikan preseptor mampu membangun *trust* dan berdampak pada kinerja preseptor yang baik; (3) *Trust* mampu memediasi *exemplary leadership* dan *cultural value* terhadap kinerja preseptor; (4) *Trust* dan *social value* teridentifikasi sebagai variabel yang identik; (5) Agar preseptor berkinerja maksimal, maka preseptor perlu mengintegrasikan *exemplary leadership, social value, dan cultural value* untuk membangun *trust* guna meningkatkan kinerja preseptor. Kinerja preseptor selama ini menghasilkan kelulusan uji kompetensi yang rendah, dengan mengimplementasikan *exemplary leadership, social value, dan cultural value* preseptor memperoleh *trust* dari mahasiswa sehingga kinerja preseptor dan mahasiswa semakin baik dan meningkatkan presentase uji kompetensi.

Kata kunci: *Exemplary Leadership, Social Value, Cultural Value, Trust, Kinerja Preseptor*

ABSTRACT

EXEMPLARY LEADERSHIP, SOCIAL VALUE, AND CULTURAL VALUE TO BUILD TRUST TO INCREASE PRESEPTOR PERFORMANCE

By

M. Arifki Zainaro

There is a shortage of preceptor skills as a result of not having mastered the aspects of exemplary leadership, social values, cultural values, and trust. This deficiency resulted in the not optimal role of the preceptor in guiding students. The purpose of this study was to analyze the effect of exemplary leadership, social values, cultural values, and trust on the performance of preceptor nurse students in Lampung Province. This study uses a quantitative research employing a path diagram analysis model with data analysis using SEM to obtain direct, indirect, and simultaneous influence on the preceptor's performance. The research is conducted on medical students in Lampung Province as a population using a simple random sampling technique. The results of this study show that the direct effect of exemplary leadership on preceptor performance is -1.26 and on trust is 0.89, the direct effect of social values on preceptor performance is 1.45 and on trust -0.83, the direct influence of cultural values on performance is -1.71 and on trust 0.98, an indirect effect of exemplary leadership with trust as an intervening variable on preceptor performance 2.07, an indirect effect of social value with trust as an intervening variable on preceptor performance -1.94, an indirect effect of cultural value with trust as the intervening variable on preceptor performance is 2.29, the simultaneous influence of exemplary leadership, social values, and cultural values on trust is 1.00, and the simultaneous influence of exemplary leadership, social values, cultural values and trust on preceptor performance is 0.77. The conclusion of this study is that (1) when the preceptor does not understand and is unable to implement exemplary leadership, social values, and cultural values, it will have a negative impact on the building of trust and the performance of the preceptor; (2) The implementation of exemplary leadership, social values, and cultural values enables the preceptor to build trust and has an impact on the preceptor's good performance; (3) Trust is able to mediate exemplary leadership and cultural values on receptor performance; (4) Trust and social value are identified as identical variables; (5) In order for perceivers to perform optimally, preceptors need to integrate exemplary leadership, social values, and cultural values to build trust in order to improve preceptor performance. So far, the performance of the preceptor has resulted in low passing of competency tests. By applying exemplary leadership, social values, and cultural values, the preceptor has gained the trust of students so that the performance of the preceptor and students has increased and the percentage of competency tests has increased.

Keywords: Exemplary Leadership, Social Value, Cultural Value, Trust, Preceptor Performance

SANWACANA

Dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan apresiasi dan penghargaan yang tinggi serta ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Prof. Dr. Sunyono. M.Si., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Prof. Dr. Een Yayah Haenilah, M.Pd., Ketua Program Studi Doktor Pendidikan Universitas Lampung.
5. Dr. Dina Maulina, M.Pd., Sekretaris Program Studi Doktor Pendidikan Universitas Lampung
6. Prof. Dr. Sudjarwo, M.S., Promotor.
7. Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., Co-Promotor I.
8. Dr. Aprina, S.Kp., M.Kes., Co-Promotor II.
9. Prof. Dr. Dyah Wulan Sumekar RW, SKM., M.Kes., Pembahas I
10. Dr. Pargito, M.Pd., Pembahas II.
11. Prof. Dr. Rudi Susilana, M.Si. CIT, Penguji Eksternal
12. Seluruh Dosen Program Studi Doktor Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
13. Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, S.Kep., Ns., M.Kes., istri sekaligus teman kuliah Doktor Pendidikan Unila 2020 dan Aquinsha Hafizah Saski serta calon adeknya yang masih dalam kandungan.
14. Dr. dr. Achmad Farich, M.M., Rektor Universitas Malahayati
15. Dr. Dessy Hermawan, Ns., M.Kes., Ketua LPMI Universitas Malahayati
16. Rekan Angkatan 1 Program Studi Doktor Pendidikan 2020 FKIP Unila, Ridwan, S.Pd., M.Pd., Rias Tusianah, S.Pd., M.Pd., Dominikus Djago Joa, S.T., M.Pd., Tubagus Ali Rachman Puja Kesuma, S.Pd., M.Pd., Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., Iwan Marywan, S.E., M.Pd., Hasyimkan, S.Si., M.A., Eka Sofia Agustina, S.Pd., M.Pd., Evi Fitri Aglina, S.Pd., M.Pd., Yunisca Nurmalisa, S.Pd., M.Pd., Edy Irawan, S.Pd., M.Pd., Khoiriah, S.Pd., M.Pd.,

Angkatan 2021, Drs. Sulpakar, M.M., Herdian, S.Pd., M.Pd., dan Angkatan 2022, Hamid Mukhlis, S.Psi., M.Psi., Psi.

17. Bayu Saputra, S.Pd., M.Pd., Eva Oktryana, S.Pd., Tyas Abror Huda, S.Pd., M.Pd., dan staf sekretariat Pascasarjana Prodi Doktor Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi kelancaran kegiatan akademik di lingkungan Pascasarjana Prodi Doktor Pendidikan FKIP Unila.

Sebagai penutup, peneliti berdoa, “Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat”. Atas semua saran dan masukan konstruktif yang diberikan, peneliti menghaturkan terima kasih.

Bandar Lampung, 24 Mei 2023

M. Arifki Zainaro
NPM 2033031003

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN DAN PUBLIKASI ISI DISERTASI	III
PERSETUJUAN SIDANG TERTUTUP	IV
PENGESAHAN PENGUJI	V
MOTTO	VI
ABSTRAK	VII
ABSTRACT	VIII
SANWACANA	IX
DAFTAR ISI	XI
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	10
C. PEMBATASAN MASALAH	12
D. RUMUSAN MASALAH	12
E. TUJUAN PENELITIAN	13
F. MANFAAT PENELITIAN	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS	17
A. TINJAUAN PUSTAKA	17
1. Pendidikan	17
2. Pendidikan Humanistik	19
3. Pendidikan Behavioristik	27
4. Pendidikan Andragogi (Orang Dewasa)	31
5. Standar Kompetensi Pendidikan Keperawatan	35
6. Kinerja	40
7. Kepemimpinan	47
8. <i>Exemplary Leadership</i>	51
9. <i>Social Value</i>	55
10. <i>Cultural Value</i>	64
11. <i>Trust</i>	79
12. Kajian Penelitian yang Relevan	84
B. KERANGKA PIKIR	96
C. HIPOTESIS PENELITIAN	97

BAB III METODE PENELITIAN.....	98
A. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	98
B. DESAIN PENELITIAN.....	98
C. POPULASI, SAMPEL, DAN SAMPLING	99
D. DATA PENELITIAN	101
E. TEKNIK ANALISIS DATA.....	106
F. <i>STRUCTURAL EQUATION MODEL</i> (SEM).....	107
BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN, LUARAN PENELITIAN, DAN NOVELTY	119
A. HASIL PENELITIAN.....	119
1. Deskripsi Data.....	119
2. Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	122
3. Hasil Uji Hipotesis	151
B. PEMBAHASAN	156
1. Pengaruh <i>Exemplary Leadership</i> terhadap Kinerja Preseptor	156
2. <i>Social Value</i> berpengaruh terhadap Kinerja Preseptor	167
3. <i>Cultural Value</i> berpengaruh terhadap Kinerja Preseptor	173
4. <i>Trust</i> berpengaruh terhadap Kinerja Preseptor	176
5. <i>Exemplary leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Trust</i>	184
6. <i>Social Value</i> berpengaruh terhadap <i>Trust</i>	188
7. <i>Cultural Value</i> berpengaruh terhadap <i>Trust</i>	194
8. <i>Trust</i> memediasi EL dan CV terhadap KP	200
9. <i>Trust</i> tidak memediasi pengaruh SV terhadap KP	203
10. Pengaruh simultan EL, SV, dan CV terhadap Trust dan KP	204
C. LUARAN PENELITIAN	214
D. <i>NOVELTY</i>	215
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	217
A. SIMPULAN	217
B. IMPLIKASI.....	218
C. SARAN.....	220
DAFTAR PUSTAKA.....	222

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Research Gaps.....	94
Tabel 2 Gambaran Tahapan Kegiatan Penelitian	99
Tabel 3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	101
Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen.....	103
Tabel 5 Pertimbangan Analisis Data.....	113
Tabel 6 Syarat Kecocokkan Model.....	117
Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Preseptor	124
Tabel 8 Case Processing Summary Variabel Kinerja Preseptor.....	124
Tabel 9 Reliabilitas Statistik Kinerja Preseptor.....	125
Tabel 10 Uji Validitas Variabel Exemplary Leadership	125
Tabel 11 Case Processing Summary Variabel Exemplary Leadership.....	126
Tabel 12 Reliabilitas Statistik Exemplary Leadership	127
Tabel 13 Uji Validitas Variabel Trust.....	127
Tabel 14 Case Processing Summary Variabel Trust	128
Tabel 15 Reliabilitas Statistik Variabel Trust	128
Tabel 16 Uji Validitas Variabel Social Value	129
Tabel 17 Case Processing Summary Variabel Social Value	129
Tabel 18 Reliabilitas Statistik Variabel Social Value.....	130
Tabel 19 Uji Validitas Variabel Cultural Value	130
Tabel 20 Case Processing Summary Variabel Social Value.....	131
Tabel 21 Reliabilitas Statistik Variabel Cultural Value	131
Tabel 22 Computation of Degrees of Freedom	134
Tabel 23 CMIN.....	135
Tabel 24 Baseline Comparisons	135
Tabel 25 RMSEA	135
Tabel 26 Goodness of Fit Index	136
Tabel 27 CMIN Setelah MI.....	138
Tabel 28 Baseline Comparisons setelah MI	139
Tabel 29 RMSEA setelah MI	139
Tabel 30 Chi-square and Degrees of Freedom.....	139
Tabel 31 Mahalanobis Distance	140
Tabel 32 Goodness of Fit Index setelah MI	141
Tabel 33 Regression Weights.....	142
Tabel 34 Standardized Regression Weights	143
Tabel 35 Standardized Direct Effects	146
Tabel 36 Standardized Indirect Effects	146
Tabel 37 Squared Multiple Correlation	147
Tabel 38 Standardized Total Effects.....	150
Tabel 39 Dimensi Tantangan.....	162
Tabel 40 Dimensi Memodelkan	163

Tabel 41 Dimensi Menginspirasi.....	164
Tabel 42 Dimensi Mendorong.....	165
Tabel 43 Dimensi Memberdayakan.....	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Network Visualization Gap KP, EL, SV, CV, dan Trust.....	84
Gambar 2 <i>Network Visualization</i> GAP Variabel Kinerja	85
Gambar 3 <i>Network Visualization</i> GAP Exemplary Leadership	89
Gambar 4 Network Visualization GAP Variabel Trust	90
Gambar 5 <i>Network Visualization</i> GAP Variabel Social Value	92
Gambar 6 <i>Network Visualization</i> GAP Variabel <i>Cultural Value</i>	93
Gambar 7 Kerangka Berpikir	96
Gambar 8 Diagram Data Responden Berdasarkan Kabupaten/Kota	119
Gambar 9 Diagram Data Responden Berdasarkan Perguruan Tinggi	120
Gambar 10 Diagram Status Perguruan Tinggi	121
Gambar 11 Diagram Data Demografi Berdasarkan Umur	121
Gambar 12 Diagram Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	122
Gambar 13 <i>Structural Measerement Model</i>	132
Gambar 14 CFA Eksogen, Mediasi, dan Endogen	133
Gambar 15 Grafik Struktur Model Indeks Modifikasi	137
Gambar 16 Grafik Struktur Model Umum	145
Gambar 17 Grafik <i>Standardized Direct</i> dan <i>Indirect Effects</i>	147
Gambar 18 Grafik <i>Squared Multiple Correlation</i> Model 1	148
Gambar 19 Diagram <i>Squared Multiple Correlation</i> Model 2.....	149

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	241
Lampiran 2 Kuesioner.....	242
Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Kinerja	248
Lampiran 4 Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Kinerja	249
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	252
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Trust	253
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Trust.....	257
Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Exemplary Leadership.....	258
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Exemplary Leadership.....	265
Lampiran 10 Uji Validitas Variabel Social Value	266
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Social Value	269
Lampiran 12 Uji Validitas Variabel Cultural Value	270
Lampiran 13 Uji Reliabilitas Variabel Cultural Value	272
Lampiran 14 Struktur Mode Awal dan Tabel Hasil	273
Lampiran 15 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	275
Lampiran 16 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	278
Lampiran 17 Tabel CMIN.....	281
Lampiran 18 Baseline Comparisons	281
Lampiran 19 RMSEA	281
Lampiran 20 Gambar Struktur Model Modifikasi.....	282
Lampiran 21 Catatan Hasil Modifikasi Indeks.....	283
Lampiran 22 Tabel Regression Weights: (Group number 1 - Default model)....	284
Lampiran 23 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)	287
Lampiran 24 Tabel CMIN.....	287
Lampiran 25 Tabel Baseline Comparisons	287
Lampiran 26 Tabel RMSEA.....	287
Lampiran 27 Tabel Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)	288
Lampiran 28 Tabel Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)	288
Lampiran 29 Tabel Squared Multiple Correlation.....	288
Lampiran 30 Tabel Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)	288
Lampiran 31 Statistik Deskriptif	289

BAB I PENDAHULUAN

Kinerja preseptor yang optimal akan berkontribusi menghasilkan lulusan pendidikan keperawatan yang profesional. Kinerja preseptor dipengaruhi oleh variabel *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust*. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel-variabel, Bab I meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu negara. Bentuk peran pendidikan dapat ditunjukkan dengan investasi pembangunan. Alasannya adalah karena investasi dapat dilakukan bukan saja pada fisik, tetapi juga pada bidang nonfisik. Investasi nonfisik meliputi pendidikan, pelatihan, migrasi, pemeliharaan kesehatan, dan lapangan kerja. Investasi nonfisik lebih dikenal dengan investasi sumber daya manusia (Widiansyah, 2017). Investasi yang demikian juga disebut dengan *human capital* (modal manusia). Investasi pendidikan tersebut berperan dari jenjang pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. Dalam konteks ini, perguruan tinggi memiliki peran untuk membangun manusia dalam keperluan pembangunan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara (Becker, 1962). Hal tersebut menunjukkan bahwa peran investasi pendidikan terhadap perkembangan manusia menjadi faktor yang sangat penting. Berkaitan pula dengan sistem pendidikan di perguruan tinggi, dari mulai proses sampai dengan hasilnya. Tentu saja, hal itu berkaitan dengan kualitas/mutu lulusan.

Mutu lulusan berkaitan dengan ciri khas yang ditentukan oleh perguruan tinggi serta menunjukkan kesiapan lulusan untuk berkarya langsung di masyarakat dan dunia kerja sebagaimana yang diharapkan oleh pelanggan dan *stakeholders* (Fitrah, 2018). Era globalisasi saat ini, menuntut lulusan menjadi sumber daya

manusia yang mampu bekerja secara profesional dalam segala bidang termasuk kesehatan (Veri et al., 2021). Berdasarkan hal tersebut, peran kualitas mutu lulusan sangat mendukung keberlangsung kesiapan kerja di tengah-tengah masyarakat.

Merujuk pada hal tersebut, Ki Hajar Dewantara merumuskan bahwa pendidikan diarahkan untuk meningkatkan citra manusia menjadi berpendirian teguh untuk berpihak pada nilai-nilai kebenaran (Dewantara, 1961). Pendidikan merupakan proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan kebudayaan serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi (Yusuf, 1982). Dua pendapat tersebut menunjukkan bahwa pendidikan pada semua bidang sarat akan nilai-nilai hidup yang bermanfaat bagi keberlangsungan kehidupan manusia yang baik untuk disemua bidang, termasuk pada bidang kesehatan.

Peranan tenaga kesehatan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program pembangunan untuk mencapai visi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2024 yaitu masyarakat sehat mandiri dan berkeadilan. Salah satu strategi untuk mencapai misi tersebut adalah dengan peningkatan kualitas sumber daya tenaga kesehatan guna menghasilkan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk itu diperlukan pengelolaan pendidikan yang profesional salah satunya di bidang pendidikan keperawatan (Indonesia, 2016). Dalam hal ini peningkatan kuantitas dan kualitas tersebut dilakukan melalui proses pendidikan formal.

Sekian banyak pendidikan formal, salah satunya adalah pendidikan keperawatan. Pendidikan keperawatan saat ini dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang kompeten dan berstandar internasional (AIPNI, 2016). Penyelenggaraan pendidikan dituntut dapat dengan cepat merespon pembelajaran yang kompleks dan berkelanjutan dalam menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan untuk dapat bekerja sesuai bidang ilmunya dan diterima di masyarakat secara baik (Pusdiknakes, 2004). Proses pendidikan keperawatan memiliki dua bentuk yaitu pembelajaran secara teori dan pembelajaran secara klinik. Pembelajaran teori merupakan kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di dalam kelas untuk menguasai sejumlah teori, konsep, dan prosedural yang sifatnya

pengetahuan. Sedangkan pembelajaran klinik merupakan jantung proses pembelajaran yang dibuktikan dengan jumlah SKS pada Program Studi Diploma Tiga Keperawatan sebanyak 30% praktik, Program Studi Sarjana Keperawatan 15% praktik, dan Program Studi Profesi Ners 100% praktik.

Pembelajaran klinik merupakan kegiatan nyata yang dilakukan secara langsung di tempat praktik antara preceptor dan mahasiswa profesi ners yang penting dalam sebuah pendidikan keperawatan, ini merupakan hubungan timbal balik yang humanis agar praktik yang baik dapat ditanggap oleh mahasiswa untuk mencapai kompetensi keperawatan (Hsu, 2015). Keunggulan belajar di lingkungan klinik salah satunya adalah pembelajaran yang berfokus pada masalah nyata sehingga dapat memotivasi mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian kompetensi yang baik, sedangkan pemikiran yang kritis, tindakan dan sikap profesionalisme diperankan oleh preceptor (Nursalam, 2014). Jika program pembelajaran klinik tidak dijalankan dengan baik, tidak mungkin perguruan tinggi kesehatan akan menghasilkan lulusan perawat yang berkualitas oleh karena itu sangat diperlukan peran kinerja preceptor (Suhartanti, 2017).

Kinerja preceptor belum mendapat banyak perhatian selama beberapa dekade terakhir (Sisca et al., 2021). Relatif masih sulit dijumpai penelitian terkait kinerja preceptor di Indonesia terlebih di Provinsi Lampung (Donnelly, 1997; Indra, 2020; Rokx, 2010). Sedangkan, lulusan pendidikan keperawatan masih dijumpai adanya kendala (Shalahuddin, 2018). Kinerja preceptor yang optimal akan berkontribusi menghasilkan lulusan pendidikan keperawatan yang dapat dimanfaatkan menjadi tenaga profesional bidang keperawatan. Peneliti menemukan adanya kesenjangan tentang kinerja preceptor khususnya dalam bidang manajemen pendidikan keperawatan yang belum diteliti.

Kinerja preceptor merupakan pembelajaran yang fokus pada kebutuhan dan karakteristik belajar orang dewasa yang merupakan pembelajaran andragogi. Andragogi mengakui bahwa orang dewasa memiliki pengalaman hidup, motivasi internal, dan kemandirian dalam belajar. Penerapan pendidikan andragogi dalam pendekatan pembelajaran preceptor dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja preceptor dengan mengakomodasi kebutuhan belajar mereka, meningkatkan

motivasi dan partisipasi, menerapkan strategi pembelajaran yang relevan dan praktis, serta memfasilitasi pengembangan profesional preseptor (Abela, J. C. 2009).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja preseptor meliputi beban kerja, *reward*, stres kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, supervisi, kepemimpinan, *social value*, *cultural value* dan *trust* (Gibson & King, 1977). Dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, penelitian ini berfokus kepada kepemimpinan (*exemplary leadership*), *social value*, *cultural value*, dan *trust*. *Exemplary leadership* diaplikasikan dalam rangka memodelkan kepada mahasiswa profesi ners oleh preseptor. *Social value* adalah perilaku yang berbasis kepada nilai-nilai budaya (*cultural value*) yang diyakini yang akan menghasilkan *trust* sehingga kinerja preseptor optimal (persyaratan menjadi perawat yang baik) (Kouzes & Posner, 2013a).

Temuan penelitian dari berbagai negara dan konteks preseptoran klinik menarik simpulan yang serupa. Kinerja preseptor (Johnston & Campbell, 1993; Riyanto, 2014) yang membuat perbedaan dalam pembelajaran mahasiswa adalah bahwa preseptor dibekali pengetahuan *exemplary leadership* (Kouzes & Posner, 2013a), *social value* (Bourdieu, 1986; David, 2011; Gunarsa, 2008; Whiting, 1980), *cultural value* (Bonaime et al., 2018; Kaplan, 2001), dan *trust*. *Trust* bisa terbentuk melalui *social value* dan *cultural value* diperkuat dengan praktik *exemplary leadership* sebagai variabel yang memungkinkan variabel kinerja preseptor berkinerja optimal (Arrow, 1974; House et al., 2004; Rodriguez et al., 2021) yang memberikan kontribusi signifikan dan terukur terhadap efektivitas pembelajaran mahasiswa dalam menjalankan tugasnya (Bonaime et al., 2018; Chien et al., 2020; Daft, 2014; Fhirawati et al., 2020). *Trust* menurut Johnson merupakan aspek dalam hubungan dan secara terus-menerus berubah. Selain itu, *trust* juga menjadi dasar dalam membangun dan mempertahankan hubungan intrapersonal (Rusdy et al., 2014).

Trust memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan humanistik. Pendidikan humanistik menekankan pentingnya memahami dan menghargai individu secara keseluruhan, termasuk kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis

mereka. *Trust*, atau kepercayaan, adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pendekatan humanistik. Dalam pendidikan humanistik, *trust* memainkan peran penting dalam menciptakan iklim belajar yang positif, inklusif, dan mendukung. Ketika *trust* ada di antara pesepor dan mahasiswa, serta antara mahasiswa, maka mahasiswa merasa dihargai (Buhler, C. 1971).

Salah satu fakta penting faktor kurang optimalnya kinerja pesepor adalah tidak mengikutkan faktor budaya dalam proses peseporan. Hal itu karena budaya adalah penentu dari sifat keputusan yang harus dibuat dalam hidup, sistem nilai unsur budaya secara langsung mempengaruhi perilaku individu. Nilai budaya dan nilai sosial memiliki kaitan yang erat dengan kinerja (Susanto, 2018).

Cultural value, atau nilai-nilai budaya, memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan humanistik. Pendekatan humanistik mengakui pentingnya memahami dan menghargai keberagaman budaya dalam konteks pendidikan. Dalam pendidikan humanistik, *cultural value* menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, memperluas wawasan mahasiswa, dan memupuk rasa saling pengertian dan penghargaan antarbudaya. Manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan orang lain dalam semua kegiatan yang dilakukan baik itu teman kerja, atasan, maupun mahasiswa (Spiro, 2012). Hal tersebut pula berlaku pada kehidupan dalam kehidupan dunia kerja, salah satunya adalah bidang keperawatan.

Bentuk nilai sosial yang penting diberikan kepada perawat diantaranya adalah dukungan informatif dan dukungan penghargaan (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Contoh dari dukungan informatif adalah memberikan informasi bila terdapat alat kesehatan baru dan informasi tentang jenis penyakit baru serta cara menanganinya di rumah sakit tersebut. Contoh dari dukungan penghargaan adalah memberikan *rewards* apabila seorang pesepor sudah menjalankan tugasnya dengan baik tanpa ada komplain dari mahasiswa (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Bentuk informasi dan *reward* menjadi salah satu karakteristik wujud nilai-nilai sosial (*social value*) yang terdapat dalam dunia kerja keperawatan.

Nilai sosial berperan dalam peningkatan kualitas pembelajaran menuju pendidikan yang lebih baik. Hal itu perlu dilakukan dengan upaya yang tersistematis dan berkelanjutan seperti mempunyai prinsip, yaitu fokus pada kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang, manajemen berdasarkan fakta, dan perbaikan berkesinambungan (Bourdieu, 1986; David, 2011; Gunarsa, 2008; Ismail, 2018; Syarifah, 2020; Whiting, 1980).

Social value, atau nilai-nilai sosial, memiliki hubungan erat dengan pendidikan humanistik. Pendidikan humanistik mengakui pentingnya pengembangan pribadi yang holistik, termasuk nilai-nilai sosial dan kepedulian terhadap orang lain. Dengan mendorong nilai-nilai sosial, seperti penghargaan terhadap keberagaman dan kesetaraan, pendidikan humanistik memfasilitasi pemahaman lintas budaya yang lebih baik. Hal ini membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda secara harmonis dan menghargai perbedaan sebagai aset yang berharga (Arnaud, & Wasieleski, 2014).

Selain nilai sosial variabel *trust* memainkan peranan penting dalam proses praktik *kepreseptorsipan*. *Trust* didapatkan dari keyakinan pihak-pihak atas integritas dan kejujuran, kompetensi, loyalitas, dan keterbukaan dari orang lain baik itu satu komunitas maupun komunitas lain untuk menjalin relasi yang membentuk interelasi baru yang lebih besar lagi dan lebih kuat (Whitener et al., 1998). Preseptor memegang peran sentral dalam memberikan pelayanan bimbingan terhadap mahasiswa praktik (Phuma-Ngaiyaye et al., 2017). Sayangnya, masih terdapat kendala praktik pelayanan bimbingan yang kurang sesuai dan cenderung belum mengoptimalkan mahasiswa, contohnya hanya datang sesekali selama pelaksanaan praktik, kurang disiplin, dan tidak menepati janji dan komitmen. Kadang-kadang mahasiswa diharuskan mengalami bimbingan yang tidak semestinya. Tentu saja mahasiswa sebagai pratikan tidak bisa berbuat banyak. Preseptor yang nota bene ditugasi oleh perguruan tinggi, sering melakukan bimbingan yang kurang optimal bagi pratikan (Organization, 2018). *Trust* sangat terikat dalam semua bidang proses pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi yang

melibatkan semua komponen termasuk preseptor untuk itu diperlukan preseptor memiliki kepemimpinan yang baik.

Banyak kepemimpinan yang unggul dan sudah terbukti serta terdokumentasi dengan baik pada jurnal-jurnal bereputasi seperti transformasional, transaksional, demokratis, dan kepemimpinan keteladanan (*exemplary leadership*). Seorang pemimpin yang baik tergantung pada kualitas, nilai, dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapi lingkungan saat ini. Brauckmann dan Pashiardis (2011) setuju bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan setiap organisasi termasuk sekolah manapun. Duignan (2007) mengamati bahwa praktik manajemen adalah kegiatan kepemimpinan yang terkonsentrasi dan terkait dengan kehidupan organisasi. Pemimpin berurusan dengan anggota organisasi dan memastikan bahwa tugas-tugas organisasi diselesaikan. Ciri kepemimpinan ini dimiliki *exemplary leadership*. *Exemplary leadership* akan meningkatkan kinerja preseptor apabila diterapkan pada praktik kepreseptorsipan sebagaimana dimensi *exemplary leadership* tersebut (Sulpakar, 2022).

Exemplary leadership berhubungan dengan pendidikan behavioristik melibatkan penerapan prinsip-prinsip behavioristik dalam kepemimpinan pendidikan. Pendekatan behavioristik dalam pendidikan menekankan penggunaan penghargaan positif dan hukuman negatif untuk membentuk perilaku yang diinginkan dan menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, seorang pemimpin yang menunjukkan *exemplary leadership* berbasis behavioristik akan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku mahasiswa dan anggota komunitas pendidikan lainnya (Haris, A. 2021). Jika dipadukan antara pendidikan behavioristik yaitu *exemplary leadership* dengan pendidikan humanistik yaitu *trust*, *social value* dan *cultural value* diaplikasikan dalam rangka mendukung kemampuan preseptor untuk berkinerja dan berdampak pada peningkatan prestasi mahasiswa.

Sejumlah kemampuan preseptor yang harus dimiliki meliputi kemampuan dalam merencanakan kegiatan pembelajaran klinik, melaksanakan kegiatan pembelajaran klinik, menilai hasil pembelajaran klinik, memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran klinik, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran antara peserta didik dan preseptor (strategi, metode, teknik) yang tepat sangat dipengaruhi oleh nilai sosial dan nilai budaya (Sihombing et al., 2021). Pembelajaran klinik diharapkan dapat meningkatkan kualitas peserta didik yang terlayani secara baik untuk meningkatkan kemampuan sesuai potensinya, serta meningkatkan prestasi dan persentase lulusan dari satuan lembaga pendidikan (Rosita, 2012).

Preseptor memiliki peran sebagai manajer, konselor, observer, pemberi *feedback*, dan evaluator (Martilasari & Jubaedah, 2020). Jika preseptor mampu memainkan hal tersebut, kinerja preseptor menjadi baik dan pembelajaran praktik klinik akan menjadi efektif. Artinya, pembelajaran praktik klinik dapat mencapai tujuan yang pada akhirnya meningkatkan kualitas lulusan pendidikan keperawatan (Shalahuddin, 2018). Secara konsep, kinerja preseptor diukur berdasarkan tugas pokok preseptor yang mencakup kegiatan merencanakan proses bimbingan klinik, melaksanakan proses bimbingan klinik, dan melakukan evaluasi bimbingan klinik (Lestari et al., 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga komponen tersebut harus dilakukan secara dinamis agar tercapai secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan peran preseptor, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja preseptor mahasiswa profesi ners 40,4% mahasiswa menyatakan dengan kategori kurang puas terhadap preseptor dan 45,6% menyatakan kurang peduli preseptor kepada mahasiswa praktik (Linda, 2019). Dampak yang bisa langsung dilihat terhadap ketidakberhasilan preseptor mahasiswa profesi ners pada lahan praktik yaitu, pertama, tingkat kelulusan mahasiswa profesi ners masih sangat rendah. Ini merujuk kepada pada hasil survei di tahun 2021, di salah satu perguruan tinggi di Provinsi Lampung hanya 43% yang dinyatakan lulus uji kompetensi pada periode Desember 2020. Kedua, berdasarkan hasil studi Kementerian Kesehatan RI bersama WHO di empat provinsi di Indonesia, 47,4 % kinerja preseptor masih

rendah, hanya 29,1% preseptor yang pernah mengikuti pelatihan selama 3 tahun terakhir, 39,9 % perawat melaksanakan tugas nonkeperawatan, dan belum ada sistem evaluasi kinerja preseptor keperawatan (Putri, 2020).

Peneliti mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang terlihat pada penelitian sebelumnya tentang variabel *exemplary leadership* (Sulpakar, 2022). Begitu juga dengan penelitian tentang *social value* (Kaya & Boz, 2019; Moch et al., 2015) di bidang keperawatan sulit ditemukan, sebagaimana peneliti menelusuri melalui mesin pencarian seperti *google scholar*. Sama halnya dengan *cultural value*, peneliti mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang terlihat pada penelitian sebelumnya tentang *cultural value*. Penelitian tentang *cultural value* pada bimbingan klinik sulit ditemukan (Bonaime et al., 2018; Kaplan, 2001). Defisit dalam kepercayaan dapat merusak konstruksi elemen yang memungkinkan keluaran dan hasil dalam pendidikan keperawatan, sehingga kepercayaan memerlukan penelitian lebih lanjut (Arrow, 1974; House et al., 2004; Rodriguez et al., 2021).

Analisis-analisis penelitian sebelumnya masih menggunakan SPSS belum menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). SEM dipilih karena mampu menganalisis per indikator setiap dimensi dari variabel laten baik eksogen maupun endogen dan memberikan nilai eror sehingga memudahkan analisis dan pembahasan hasil perhitungan, disamping itu juga memberikan data yang terstandar dan tidak terstandar. Belum banyak ditemukan penelitian yang berfokus pada mahasiswa profesi ners dengan fokus unit analisis preseptor klinik. SEM mampu menyelesaikan model yang rumit yang sering muncul dalam dunia pemasaran atau bidang konsentrasi yang lain. Model yang akan diselesaikan dengan SEM harus mempunyai dasar teori yang kuat, karena SEM tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan model kausalitas imajiner. SEM hanyalah untuk mengkonfirmasi apakah observasi sesuai dengan model teoretis yang telah dibentuk berdasarkan telaah teori yang mendalam (Haryono, 2017).

Berdasarkan survei pendahuluan tentang kinerja preseptor yang peneliti lakukan di 18 provinsi di perguruan tinggi kesehatan yang ada di Indonesia pada tanggal 22 Mei 2021 dengan jumlah responden 112 preseptor, didapatkan kinerja preseptor masih kurang maksimal 35 responden (31,5%), banyak preseptor dalam frekuensi kehadiran yang masih kurang dan hanya sesekali saja sebesar 49 responden (43,8%), umumnya preseptor datang ketika hari pertama dan hari terakhir periode praktik saja. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya kinerja preseptor di lahan praktik untuk membimbing mahasiswa.

Merujuk paparan yang telah peneliti kemukakan di atas, peneliti berpendapat bahwa jika kita memiliki data empiris dari penelitian kita dapat membantu *preseptor* untuk berkinerja lebih baik dalam melaksanakan tugas kepreseptorsipan.

B. Identifikasi Masalah

Rendahnya lulusan uji kompetensi pada periode Desember 2020, masalah ini disebabkan oleh kinerja preseptor yang masih belum optimal berdasarkan hasil survei peneliti lakukan pada tanggal 22 Mei 2021, serta hasil penelusuran penelitian terkait dan fenomena di lapangan dimana preseptor datang saat penyerahan mahasiswa kepada pihak lahan praktik dan hari terakhir periode praktik saja. Hal ini menyebabkan tidak terbangunnya *trust* preseptor dan mahasiswa praktik, karena kurangnya keterampilan preseptor akibat dari belum dikuasainya aspek *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value*.

Peneliti mengidentifikasi kesenjangan (gap) tentang pengetahuan, metode, setting tempat, populasi, variabel terkait, dan hasil penelitian terkait yang terlihat dalam penelitian sebelumnya tentang kinerja preseptor (Donnelly, 1997; Indra, 2020; Rokx, 2010). Sama dengan *exemplary leadership* terdapat kesenjangan (gap) yang terlihat pada penelitian sebelumnya (Sulpakar, 2022). Begitu juga dengan penelitian tentang *social value* (Kaya & Boz, 2019; Moch et al., 2015). Lalu juga sama *cultural value*, peneliti mengidentifikasi kesenjangan (gap) yang terlihat pada penelitian sebelumnya tentang *cultural value* (Bonaime et al., 2018; Kaplan, 2001). Tampak ada kesenjangan pengetahuan praktis dan klinis dalam penelitian

sebelumnya tentang *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, *trust* dan kinerja preseptor. Berdasarkan identifikasi masalah dengan melakukan survey lapangan dan study literatur ditemukan kesenjangan tentang kinerja preseptor khususnya dalam bidang manajemen pendidikan keperawatan.

Selanjutnya, terdapat kesenjangan metode analisis dalam penelitian sebelumnya. Analisis- analisis penelitian sebelumnya belum banyak yang menggunakan SEM, sehingga konsistensi hasil perlu diteliti lagi. SEM dipilih karena mampu menganalisis per indikator setiap dimensi dari variabel laten baik eksogen maupun endogen dan memberikan nilai eror sehingga memudahkan analisis dan pembahasan hasil perhitungan, disamping itu juga memberikan data yang terstandar dan tidak terstandar. Belum banyak ditemukan penelitian yang berfokus pada mahasiswa profesi ners dengan fokus unit analisis preseptor akademik. Salah satu pemilihan metode analisis SEM adalah bahwa SEM mampu menyelesaikan model yang rumit yang sering muncul dalam dunia pemasaran atau bidang konsentrasi yang lain. Model yang akan diselesaikan dengan SEM harus mempunyai dasar teori yang kuat, karena SEM tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan model kausalitas imajiner. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi apakah observasi sesuai dengan model teoretis yang telah dibentuk berdasarkan telaah teori yang mendalam. Perlu dicatat bahwa asumsi dan pertimbangan tertentu berlaku saat menggunakan data dalam SEM. Singkatnya, SEM dapat menangani data ordinal tanpa memerlukan konversi ke data interval. Namun, teknik dan pertimbangan pemodelan yang tepat harus diterapkan untuk memperhitungkan sifat kategorikal variabel dan untuk memastikan hasil yang valid dan dapat diandalkan (James L. Arbuckle, 2013).

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti masih kesulitan untuk mendapatkan data penelitian tentang variabel-variabel yang peneliti ajukan. Jika variabel ini belum diteliti maka terdapat kesenjangan permasalahan preseptor dalam menjalankan tugasnya, sehingga permasalahan rendahnya kinerja preseptor tetap ada yang berdampak kepada rendahnya tingkat kelulusan uji kompetensi (ukom) mahasiswa, sehingga peneliti menawarkan alternatif bagaimana menjalankan tugas sebagai preseptor yang efektif.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah upaya membatasi ruang lingkup suatu permasalahan agar pembahasan tepat dan akurat dalam arti fokus pada variabel-variabel penelitian saja.

Dalam hal ini variabel *exemplary leadership* merujuk kepada Kouzes and Posner (2013b). Variabel *exemplary leadership* menjadi variabel penelitian karena terdapat kedekatan peran preseptor dengan tugas-tugas dalam membimbing mahasiswa praktik.

Variabel *social value* merujuk kepada Bourdieu (1986). *Social value* adalah entitas dari setiap individu dari mana ia berasal. Oleh karena itu penting bagi preseptor untuk memahami nilai-nilai sosial (*social value*) yang dimiliki oleh setiap mahasiswa. Variabel *cultural value* merujuk kepada Bourdieu (1986). Seperti halnya *social value*, variabel *cultural value* juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap mahasiswa. Dengan kata lain, setiap mahasiswa telah memiliki nilai-nilai budaya (*cultural value*) yang telah menjadi bagian dari diri setiap mahasiswa dan merupakan bagian-bagian yang tidak terpisahkan.

Variabel *trust* merujuk kepada Robbins (2009). *Trust* adalah variabel endogen yang berperan sebagai variabel intervening yang menjadi prasyarat bagi kinerja preseptor, karena sehebat apapun mahasiswa apabila tidak terjadi *trust* dengan preseptornya tidak akan terjalin hubungan yang mutualisme yang berdampak terhadap kinerja preseptor. Variabel kinerja preseptor merujuk kepada Gibson (1997). Variabel kinerja Gibson banyak dipakai dalam penelitian sejenis karena teori tentang performance Gibson (1997) sudah mapan dan banyak dipakai untuk penelitian kinerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terdapat kurangnya kinerja preseptor pada praktik klinis untuk membimbing mahasiswa profesi ners. Maka, rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* untuk membangun *trust* guna meningkatkan kinerja preseptor secara spesifik rumusan pertanyaan adalah bagaimana pengaruh:

1. *exemplary leadership* terhadap kinerja preseptor?
2. *social value* terhadap kinerja preseptor?
3. *cultural value* terhadap kinerja preseptor?
4. *trust* terhadap kinerja preseptor?
5. *exemplary leadership* terhadap *trust*?
6. *social value* terhadap *trust*?
7. *cultural value* terhadap *trust*?
8. tidak langsung *exemplary leadership* terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening?
9. tidak langsung *social value* terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening?
10. tidak langsung *cultural value* terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening?
11. simultan variabel *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* terhadap *trust*?
12. simultan variabel *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value* dan *trust* terhadap Kinerja Preseptor?

E. Tujuan Penelitian

Peran preseptor sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja mahasiswa secara keseluruhan untuk mengatasi tantangan dan perubahan yang berbeda sifatnya. Desentralisasi pengambilan keputusan dan manajemen berbasis praktik klinik telah menempatkan tanggung jawab yang lebih besar pada preseptor (Crow et al., 2017; Møller, 2009). Preseptor, selama beberapa tahun terakhir, telah menerima perhatian yang meningkat dari pemerintah tentang pendidikan yang menekankan pentingnya pelaksanaan peran yang efektif dan kompeten untuk mencapai tujuan pendidikan keperawatan (Møller & Ottesen, 2011).

Preseptor bertanggung jawab atas semua aspek bimbingannya. Selain itu, mereka harus berhubungan dengan ekspektasi internal dan eksternal yang muncul dari lokasi yang berbeda, misalnya area kampus dan area praktik. Pelaksanaan tanggung jawab ini membutuhkan ekspektasi untuk berhasil di sejumlah area fungsi

yang berbeda. Sejumlah besar penelitian telah menunjukkan bahwa *exemplary leadership* (x_1) (Sulpakar et al., 2022; Zainaro, Ridwan, Rias, et al., 2021), *social value* (x_2) (Branco & Rodrigues, 2006), *cultural value* (x_3) (Yoon, 2009; Zhang, 2021) dan *trust* (y) (Knoll & Gill, 2011; Tan & Lim, 2009) memengaruhi kinerja preseptor (z) (Griffin et al., 2007; Zainaro, Ridwan, & Isnainy, 2021). Preseptor sebaiknya mengalami tingkat keterampilan diri yang tinggi di bidang keperawatan klinik ini untuk menangani efisien dengan tugas mereka dalam membimbing mahasiswa. Beberapa studi empiris telah dilakukan pada kinerja preseptor tetapi tampaknya tidak ada kesepakatan umum tentang bagaimana konstruksi harus dikonseptualisasikan atau bagaimana itu harus diukur. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris yang dapat dijadikan rujukan untuk meningkatkan kinerja preseptor melalui pengujian dan menganalisis pengaruh :

- a. *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust* terhadap kinerja preseptor.
- b. *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* terhadap *trust*
- c. tidak langsung *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening
- d. secara simultan variabel *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value* dan *trust* terhadap kinerja preseptor

F. Manfaat Penelitian

Salah satu prinsip dasar penelitian dan praktik dalam praktik klinik perbaikan pendidikan keperawatan menyangkut dampak yang tampak kuat dari preseptor adalah pada proses yang berkaitan dengan efektivitas dan peningkatan mutu pembelajaran klinik. Temuan penelitian dari berbagai negara dan konteks preseptoran klinik menarik kesimpulan yang serupa. Preseptor yang membuat perbedaan dalam pembelajaran mahasiswa berbekal pengetahuan *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust* yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas pembelajaran mahasiswa dalam tugasnya (Bonaime et al., 2018; Chien et al., 2020; Daft, 2014; Fhirawati et al., 2020).

Satu kesimpulan menyatakan bahwa preceptor selalu diharapkan untuk menjalankan berbagai peran. Misalnya, manajer, konselor, observer, pemberi *feedback*, dan evaluator sebagai fundamental bagi prinsip tersebut. Lebih lanjut, bahwa efektivitas preceptor dicapai dengan menemukan keseimbangan yang tepat di antara penerapan nilai-nilai social dan budaya serta kepercayaan. Artinya preceptor dalam menjalankan tugasnya melakukan penyesuaian yang memadai sesuai dengan kebutuhan mahasiswanya. Sebagaimana peneliti uraikan, penelitian ini memberikan kontribusi secara:

1. Praksis

- a. Penelitian ini berkontribusi kepada pembinaan sumber daya manusia preceptor dan pengembangan keterampilan mahasiswa, menjaga dan menumbuhkembangkan kepemimpinan teladan, nilai sosial, nilai budaya dan *trust* dalam menjalankan tugas profesinya.
- b. Para preceptor dalam rangka meningkatkan kompetensi kinerja preceptor.
- c. Meningkatkan manajemen penjaminan mutu Perguruan Tinggi sebagai perencanaan dan pengembangan SDM tenaga kesehatan khususnya preceptor keperawatan melalui pembinaan preceptor.
- d. Meningkatkan kualitas bimbingan terhadap mahasiswa keperawatan dengan memperhatikan kepemimpinan teladan, nilai sosial dan nilai budaya serta kepercayaan preceptor dan mahasiswa profesi ners.

2. Ilmu

Penelitian ini berkontribusi kepada literatur pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan menjelaskan mekanisme dan pola interaksi *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* dengan peran mediasi *trust* terhadap kinerja preceptor.

3. Teori

Penelitian ini membuktikan bahwa *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* dengan peran mediasi *trust* benar-benar ampuh menjadi faktor yang berpengaruh terhadap Performa preceptor yang baik, atau pada akhirnya hanya

sesuatu yang berdiri sendiri yang tidak berperan, sehingga mengarah pada pemahaman baru.

4. Kebijakan

Sebagaimana hipotesis penelitian ini bahwa *trust* membangun variabel *exemplary leadership*, *social value* dan *cultural value* hendaknya pembinaan tenaga preseptor memperhitungkan *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* berbasis *trust* dalam pengambilan kebijakan tentang kinerja preseptor.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka yang meliputi pendidikan, pendidikan humanistik, pendidikan behavioristik, kinerja, kepemimpinan, *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, *trust*, kajian literatur dan penelitian relevan, kerangka pikir, dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha membina dan mengembangkan kepribadian manusia baik dibagian rohani atau dibagian jasmani. Esensi pendidikan merupakan pembentukan karakter. Ini berarti pembelajaran harus tetap dalam payung pembentukan karakter. Dalam taksonomi Bloom disebut kognitif, psikomotor dan afektif, atau dalam perpektif kecerdasan disebut kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. Beberapa ahli juga mengartikan pendidikan sebagai proses pengubahan sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang melalui pengajaran dan latihan untuk menjadikan mereka dewasa. Melalui pendidikan kita bisa menjadi lebih dewasa karena pendidikan ini memberikan pengaruh yang sangat positif bagi kita, dan pendidikan ini menghilangkan buta huruf, memberikan keterampilan, kemampuan mental, dan sebagainya (Gay, 2013; Susanto, 2021).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menetapkan bahwa pendidikan adalah usaha pokok dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif, dengan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan. Mereka dibutuhkan oleh diri mereka sendiri, masyarakat dan negara. Menurut “UU Sisdiknas” No. 20 Tahun 2003, pendidikan adalah mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran secara

sadar dan terencana, agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kebijaksanaan, dan akhlak mulia serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya dan masyarakat (Sisdiknas, 2003).

Pendidikan adalah usaha yang dipilih dengan sengaja untuk mempengaruhi dan membantu peserta didik untuk menjadi lebih baik secara intelektual, fisik, dan moral sehingga secara perlahan dapat mengantarkan peserta didik untuk mewujudkan cita-citanya. Agar peserta didik dapat sukses, apa yang dilakukannya adalah baik untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Di luar itu, pendidikan adalah tentang membantu peserta didik untuk mandiri dan bertanggung jawab atas tugas hidupnya, dan pendidikan adalah usaha orang dewasa untuk membimbing orang yang belum dewasa menuju kedewasaan (Lubis, 2019).

Pendidikan adalah proses berkesinambungan (abadi) manusia yang dikembangkan secara fisik dan mental, bebas, dan selaras dengan tingkat yang lebih tinggi dari makhluk sadar Tuhan, diwujudkan dalam (dimanifestasikan) kecerdasan, emosi, dan kemanusiaan manusia. Setiap negara maju tidak terlepas dari dunia pendidikan. Semakin tinggi kualitas pendidikan di suatu negara, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dapat mendorong dan mengharumkan nama negara tersebut. Pendidikan merupakan faktor penting dalam masyarakat. Kualitas suatu masyarakat atau suatu bangsa sangat tergantung pada tingkat pendidikan masyarakat bangsa tersebut. (Syafрил, 2018).

Pendidikan adalah usaha yang secara sengaja dari orang tua yakni orang tua anak itu atau orang yang mempunyai kewajiban untuk mendidik tersebut seperti guru, pendeta, dan seorang kiai yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggung jawab moral dari segala perbuatannya. Yang dimaksud orang tua tersebut adalah (Saefulloh et al., 2021). Pendidikan akan memberikan dampak positif bagi para generasi muda dan juga pendidikan bertujuan meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-citanya yang paling tinggi. Agar anak dapat hidup bahagia, apa yang dilakukannya adalah baik untuk dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Di luar itu, pendidikan adalah tentang membantu anak untuk

mandiri dan bertanggung jawab atas tugas hidupnya, dan pendidikan adalah usaha orang dewasa untuk membimbing orang yang belum dewasa menuju kedewasaan (Triyono, 2019). Praktik pendidikan di Indonesia menganut dua aliran besar pendidikan yaitu aliran behaviorisme dan humanisme. Berikut penjelasan tentang kedua aliran pendidikan tersebut.

2. Pendidikan Humanistik

a. Konsep pendidikan Humanistik

Pendidikan humanistik merupakan perkembangan dari ide-ide progresifisme, liberalisme dan demokratisme. Humanisme merupakan suatu cabang etika yang cikal bakalnya lahir pada awal abad ke-16, seiring dengan lahirnya reformasi di dunia Kristen. Kebangkitan humanisme ditandai dengan gagasan mengenai kebebasan manusia untuk menentukan nasibnya (Lazuardi, 2018).

Humanisme, seperti rasionalisme dan liberalisme, lahir sebagai produk *renaisans* dan memiliki tujuan yang berbeda (Dewey, J. 1974). Jika rasionalisme adalah proyek untuk menegaskan keberadaan akal, dan liberalisme adalah upaya untuk membuka lapangan persaingan, maka humanisme dapat dipahami secara sederhana sebagai penguatan sifat manusia. (Lazuardi, 2018).

Humanisme percaya pada kemampuan manusia, keinginan, kecerdasan, dan menghormati disiplin intelektual. Manusia memiliki kemampuan untuk memahami segala sesuatu secara rasional melalui pemikiran menurut hukum matematika. Dalam konteks ini, nama Hugo Grotius bisa dibilang seorang humanis sejati yang mencoba mencari landasan baru hukum alam dalam diri manusia itu sendiri. (Hardiman, 2004).

Humanisme sebenarnya merupakan filsafat/*weltanschung* (pandangan dunia) yang berintikan pemanusiaan manusia. Sifat manusia mencakup semua aspek sifat manusia itu sendiri, spiritual dan jasmani. Pendidikan humanistik sebagai pengembangan pemikiran demokrasi memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan pendidikan demokrasi. Pendidikan humanisme menekankan studi tentang manusia secara keseluruhan, berkembang sebagai individu sepanjang hidupnya (Lazuardi, 2018).

Sepanjang sejarah sebagai penggagas pemikiran liberatif, manusia dihadapkan pada dua alternatif yaitu pemanusiaan dan dehumanisasi merupakan kemungkinan-kemungkinan bagi manusia. Humanisasi dikontraskan dengan dehumanisasi—keadaan kurang dari manusia atau tidak lagi manusia-bukan hanya menandai mereka yang kemanusiaannya telah dirampas, melainkan (dengan cara yang berlainan) menandai pihak yang telah merampas kemanusiaan itu. Menurutnyapun meskipun keduanya merupakan alternatif, hanya pemanusiaan yang menjadi fitrah manusia. Sedangkan dehumanisasi merupakan upaya pembengkokan cita-cita menjadi manusia yang lebih utuh. Karena itu cepat atau lambat kaum tertindas akan bangkit berjuang melawan mereka yang telah mendehumanisasikan kaumnya. Agar perjuangan ini bermakna kaum tertindas jangan sampai dalam mengusahakan memperoleh kembali kemanusiaan mereka, berubah menjadi penindas kaum penindas, melainkan mereka harus memanusiaikan kembali keduanya (Topatimasang et al., 2001).

Pentingnya pendidikan kaum tertindas, pendidikan yang dilaksanakan dengan, bukan untuk kaum tertindas (secara individual maupun kelompok) untuk meraih kemanusiaan kembali. Pendidikan ini menjadikan penindasan beserta sebab musababnya sebagai objek renungan kaum tertindas, dan dari situ mereka akan terlibat dalam perjuangan membebaskan diri sendiri. Dalam perjuangan itu pendidikan kaum tertindas akan terus menerus diperbaharui (Lazuardi, 2018).

Pendidikan harus menjadi jalan menuju pembebasan permanen, ia mengakui bahwa prosesnya terdiri atas dua tahap. Pertama, manusia menjadi sadar (disadarkan) tentang penindasan yang menimpanya, ia harus menjalankan praksis mengubah keadaan tertindas itu. Kedua, membangun kemantapan berdasarkan apa yang sudah dikerjakan di tahap pertama, tahap ini adalah proses permanen yang diisi dengan aksi-aksi budaya yang membebaskan (Ani, 2011).

Menarik untuk dikemukakan kembali yang sudah menjadi wacana umum terutama di kalangan ahli pendidikan, yaitu pandangan mengenai pendidikan sebagai proses humanisasi atau pemanusiaan manusia.⁹Rumusan ini seolah mendegradasikan manusia dan menyamakannya dengan makhluk biologis lainnya. Oleh karena itu menurut Malik rumusan itu merujuk kepada fungsi paling esensial

dari pendidikan yaitu melakukan penyadaran terhadap manusia sebagai subjek didik mengenai kedudukan dan perannya dalam kehidupan ini. Kata penyadaran menurutnya mengandung makna dan implikasi yang sangat mendasar karena akan bersentuhan dengan aspek yang paling dalam dari kehidupan manusia, yaitu dinamika kejiwaan dan ruhaniah. Dua aspek inilah yang menjadi pendorong manusia dalam membangun kehidupan yang berkebudayaan dan berperadaban (Lazuardi, 2018).

Pendidikan yang efektif adalah pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Yaitu peserta didik yang memiliki motivasi yang kuat untuk belajar agar bermanfaat bagi manusia lainnya. Peserta didik yang pembelajar adalah peserta didik yang memiliki dedikasi secara spiritual dan memiliki kepekaan dan pengabdian penuh untuk memberikan kemaslahatan individu dan sosial (Oktiani, 2017). Pendidikan humanis menekankan pentingnya bagaimana membangun komunikasi dan relasi personal pribadi dan kelompok komunitas sekolah secara efektif. Pengembangan dan pembudayaan model relasi seperti ini peserta didik akan dapat menghadirkan diri sedemikian rupa sehingga proses pembelajaran memiliki relasi bermakna diantara komunitas sekolah. Dengan demikian ciri pokok pendidikan humanis yang efektif adalah proses pembelajaran yang saling menghargai, menghormati, dan berkomunikasi secara optimal meskipun dalam lingkup keragaman yang berbeda-beda (Sabda, 2020).

Untuk membangun pendidikan seperti itu dibutuhkan kerjasama atau relasi yang kokoh antara sekolah dan masyarakat. John Dewey tokoh filsafat pendidikan progresivisme (1859-1952 M), mengungkapkan bahwa kegagalan dunia pendidikan belakangan ini disebabkan oleh pengabaian prinsip dasar penting yaitu bahwa sekolah adalah miniature masyarakat. Sehingga pendidikan modern melihat bahwa sekolah tidak ubahnya bagaikan masyarakat. Sehingga menurutnya mustahil memisahkan sekolah dengan masyarakat. Untuk itu, tugas dan pola pemikiran seorang anak harus ditumbuhkan dan diarahkan sesuai dengan pola kehidupannya di masyarakat. Hanya saja masyarakat memiliki keterbatasan untuk memikul tugas-tugas pendidikan seperti ini sehingga tanggungjawab seperti ini diserahkan kepada

sekolah sebagai institusi khusus yang akan melakukan proses pendidikan (Saragih et al., 2021).

Sekolah memiliki dua tugas penting, pertama adalah memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk tumbuh dan berkembang secara individu. Tugas kedua adalah mempersiapkan peserta didik untuk berkembang secara social. Tugas ini mengarahkan peserta didik agar minat dan kecenderungannya selaras dengan perkembangan masyarakat. Serta mengarahkan mereka agar mampu memahami, menghormati peraturan serta berperan aktif melakukan perbaikan di tengah-tengah masyarakat (Ahmad Susanto, 2018).

Pandangan tersebut memberikan pemahaman bahwa pendidikan humanis akan mewadahi sebuah lingkungan yang kondusif bagi sebuah lembaga pendidikan. Lingkungan yang memberikan kesempatan kepada anak didik untuk menumbuhkan diri secara utuh sehingga menjadi pribadi yang matang dan dewasa. Kecuali itu juga mereka akan mampu menghadapi berbagai masalah dan konflik dengan kasih sayang (Febriana, 2021). Dalam penelitian ini pendidikan humanistik berkaitan erat dengan variabel *trust*, *social value*, dan *cultural value*. Berikut penjelasan kaitan pendidikan humanistik dengan *trust*.

b. Kaitan *Trust* dengan Pendidikan Humanistik

Trust memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan humanistik. Pendidikan humanistik menekankan pentingnya memahami dan menghargai individu secara keseluruhan, termasuk kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis mereka. *Trust*, atau kepercayaan, adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pendekatan humanistik. Berikut adalah beberapa cara hubungan *trust* dengan pendidikan humanistik:

- 1) Hubungan preseptor-mahasiswa yang saling percaya: Dalam pendidikan humanistik, hubungan antara preseptor-mahasiswa dianggap penting. Keberadaan *trust* antara preseptor-mahasiswa menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman di mana siswa merasa didengar, dihargai, dan diterima. Mahasiswa yang percaya pada guru mereka cenderung lebih terbuka untuk

berbagi pikiran, perasaan, dan tantangan mereka, memungkinkan preseptor untuk memberikan dukungan yang sesuai.

- 2) Keterlibatan mahasiswa: Pendekatan humanistik mendorong keterlibatan aktif mahasiswa dalam proses pembelajaran praktik. *Trust* memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan ini. Ketika mahasiswa merasa dipercaya dan dihargai oleh preseptor dan lingkungan belajar, mereka merasa lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif, berbagi ide, dan mengambil risiko dalam belajar.
- 3) Lingkungan belajar yang aman: Pendekatan humanistik menekankan pentingnya menciptakan lingkungan belajar yang aman, di mana mahasiswa merasa nyaman untuk menjadi diri mereka sendiri dan bereksperimen dengan ide-ide baru tanpa takut dihakimi atau dikritik. *Trust* merupakan fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, di mana mahasiswa merasa yakin bahwa kebutuhan dan perspektif mereka akan dihormati.
- 4) Kebebasan berekspresi: Pendidikan humanistik mendorong mahasiswa untuk mengekspresikan diri mereka sendiri, mengembangkan identitas dan kepribadian mereka, serta menghargai keberagaman. *Trust* memungkinkan mahasiswa merasa bebas untuk menyampaikan gagasan, pendapat, dan emosi mereka tanpa takut dihakimi atau dipermalukan. Dalam lingkungan yang penuh *trust*, mahasiswa merasa didukung untuk menjadi individu yang autentik.
- 5) Pembangunan hubungan sosial yang kuat: Pendidikan humanistik juga menekankan pentingnya pembangunan hubungan sosial yang sehat antara siswa. *Trust* memainkan peran kunci dalam membangun hubungan yang kuat, saling mendukung, dan inklusif. Ketika siswa merasa dipercaya dan dihormati oleh sesama siswa, mereka lebih mungkin untuk berkolaborasi, menghargai perbedaan, dan membantu satu sama lain dalam mencapai tujuan akademik dan pribadi.

Dalam pendidikan humanistik, *trust* memainkan peran penting dalam menciptakan iklim belajar yang positif, inklusif, dan mendukung. Ketika *trust* ada di antara preceptor dan mahasiswa, serta antara mahasiswa, mahasiswa merasa dihargai (Lee & Chiang, 2021). Selanjutnya peneliti menjelaskan kaitan pendidikan humanistik dengan *social value*, berikut penjelasannya.

c. Kaitan *Social Value* dengan Pendidikan Humanistik

Social value, atau nilai-nilai sosial, memiliki hubungan erat dengan pendidikan humanistik. Pendidikan humanistik mengakui pentingnya pengembangan pribadi yang holistik, termasuk nilai-nilai sosial dan kepedulian terhadap orang lain. Berikut adalah beberapa cara hubungan antara *social value* dan pendidikan humanistik:

- 1) PEMBERDAYAAN INDIVIDU: Pendidikan humanistik mendorong pemberdayaan individu, yang melibatkan pengembangan kesadaran sosial dan nilai-nilai sosial yang positif. Melalui pendidikan humanistik, siswa didorong untuk memahami dan menghargai nilai-nilai sosial seperti kerjasama, empati, keadilan, penghargaan terhadap keberagaman, dan tanggung jawab sosial. Ini membantu mahasiswa menjadi individu yang terlibat dan peduli terhadap masyarakat dan lingkungan mereka.
- 2) PENINGKATAN HUBUNGAN SOSIAL: Pendekatan humanistik menekankan pentingnya hubungan sosial yang sehat dan saling mendukung. Dengan mendorong nilai-nilai sosial, seperti kerjasama, penghargaan, dan komunikasi yang efektif, pendidikan humanistik membantu mahasiswa dalam membangun hubungan yang positif dengan sesama mahasiswa, preceptor, keluarga, dan masyarakat. Ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis.
- 3) KEHIDUPAN MASYARAKAT YANG BERKUALITAS: Pendidikan humanistik tidak hanya berfokus pada pencapaian individu, tetapi juga pada kontribusi positif terhadap masyarakat. Dalam pendidikan humanistik, mahasiswa diajak untuk memahami dan menghargai pentingnya nilai-nilai sosial dalam membentuk masyarakat yang lebih baik. Mereka didorong untuk mempraktikkan nilai-nilai

tersebut dalam kehidupan sehari-hari mereka, termasuk dalam interaksi sosial dan partisipasi dalam proyek-proyek sosial yang bermanfaat bagi masyarakat.

- 4) Perubahan sosial positif: Pendidikan humanistik menanamkan kesadaran sosial dan nilai-nilai sosial yang positif dalam mahasiswa. Dengan demikian, pendidikan humanistik memiliki potensi untuk menciptakan perubahan sosial positif. Siswa yang dididik dalam kerangka pendidikan humanistik cenderung lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial, advokasi, dan upaya perubahan sosial yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.
- 5) Empati dan pemahaman lintas budaya: Pendidikan humanistik membantu mahasiswa mengembangkan empati dan pemahaman terhadap pengalaman dan perspektif orang lain, terutama mereka yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda.

Dengan mendorong nilai-nilai sosial, seperti penghargaan terhadap keberagaman dan kesetaraan, pendidikan humanistik memfasilitasi pemahaman lintas budaya yang lebih baik. Hal ini membantu mahasiswa mengembangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang-orang dari latar belakang yang berbeda secara harmonis dan menghargai perbedaan sebagai aset yang berharga (Arnaud, & Wasieleski, 2014). Berikut penjelasan lebih detail kaitan variabel *cultural value* dengan pendidikan humanistik.

d. Kaitan *Cultural Value* dengan Pendidikan Humanistik

Cultural value, atau nilai-nilai budaya, memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan humanistik. Pendekatan humanistik mengakui pentingnya memahami dan menghargai keberagaman budaya dalam konteks pendidikan. Berikut adalah beberapa cara hubungan antara *cultural value* dan pendidikan humanistik:

- 1) Penghargaan terhadap keberagaman: Pendidikan humanistik mendorong mahasiswa untuk menghargai dan memahami keberagaman budaya. Hal ini mencakup pengakuan dan penghormatan terhadap perbedaan dalam bahasa, agama, adat istiadat, tradisi, dan perspektif budaya lainnya. Pendidikan humanistik membantu siswa melihat keberagaman sebagai kekayaan yang

memperkaya pengalaman mereka dan memperluas pemahaman mereka tentang dunia.

- 2) Kesadaran interkultural: Pendidikan humanistik berfokus pada pengembangan kesadaran interkultural, yaitu pemahaman dan penghargaan terhadap budaya dan perspektif orang lain. Mahasiswa didorong untuk mengeksplorasi dan memahami latar belakang budaya orang lain, dan melihat kesamaan dan perbedaan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Pendekatan humanistik membantu mahasiswa mengembangkan keterbukaan dan kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan individu dari budaya yang berbeda.
- 3) Inklusi budaya: Pendidikan humanistik berusaha menciptakan lingkungan belajar yang inklusif bagi mahasiswa dari berbagai latar belakang budaya. Dalam pendidikan humanistik, siswa didorong untuk memperkaya lingkungan belajar dengan membawa pengalaman, tradisi, dan perspektif budaya mereka sendiri. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang menghargai dan merayakan keberagaman budaya, dan membantu mahasiswa merasa diterima dan dihormati.
- 4) Pembelajaran budaya yang kontekstual: Pendidikan humanistik menekankan pentingnya konteks budaya dalam pembelajaran. Mahasiswa diajak untuk memahami bahwa pengetahuan dan pemahaman mereka dipengaruhi oleh latar belakang budaya mereka sendiri, serta budaya orang lain. Dalam pendidikan humanistik, mahasiswa didorong untuk mempelajari topik-topik dalam konteks budaya yang relevan, dan mengembangkan keterampilan analisis kritis yang memperhitungkan perspektif budaya yang berbeda.
- 5) Dialog antarbudaya: Pendidikan humanistik mendorong mahasiswa untuk terlibat dalam dialog antarbudaya yang bermakna dan saling mendukung. Melalui dialog ini, mahasiswa dapat berbagi pengalaman, pemikiran, dan perspektif mereka dengan orang lain yang berasal dari budaya yang berbeda. Ini membantu memperluas pemahaman siswa tentang dunia, mempromosikan kesetaraan, dan membangun hubungan yang harmonis di antara siswa dengan latar belakang budaya yang berbeda.

Dalam pendidikan humanistik, *cultural value* menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, memperluas wawasan siswa, dan memupuk rasa saling pengertian dan penghargaan antarbudaya (Spiro, L. 2012)..

Praktik pendidikan humanistik dalam kepreseptorsipan meamanatkan bahwa preseptor memperlakukan mahasiswa sebagai partner kerja bukan sebagai objek, sehingga nilai inti humanistik pemanusiaan manusia benar-benar terjadi. Namun demikian, dalam praktik kepreseptorsipan, preseptor harus melatih sejumlah keterampilan yang dapat ditempuh melalui praktik pendidikan behavioristik, dimana preseptor memberikan sejumlah stimulus dan mahasiswa diharapkan memberikan respon yang sesuai. Berikut adalah penjelasan pendidikan behavioristik.

3. Pendidikan Behavioristik

a. Konsep Pendidikan Behavioristik

Behavioristik berasal dari kata behavior yang berarti tingkah laku yang dilakukan baik oleh organisme, entitas buatan, atau sistem yang berhubungan dengan diri atau lingkungan bersama sistem lain atau organisme disekitarnya (Sonata, 2022). Teori belajar behavioristik merupakan salah satu aliran teori belajar yang menekankan pada tingkah laku (behavior) yang dapat diamati, yang mana menurut aliran behavioristik pada hakekatnya belajar adalah pembentukan asosiasi yang ditangkap panca indera dengan kecenderungan bertindak antara stimulus dan respons (S-R), sehingga teori ini juga dinamakan teori Stimulus-Respons dengan upaya membentuk hubungan stimulus dan respons sebanyak-banyaknya (Nahar, 2016).

Teori behavioristik merupakan sebuah teori pembelajaran yang mempelajari tingkah laku manusia. Teori behavioristik merupakan teori dalam pembelajaran untuk memahami tingkah laku manusia dengan menggunakan pendekatan objektif, mekanistik, dan materialistik (Skinner, B. F, 1988). Oleh karena itu, tingkah laku peserta didik dapat dilakukan perubahan melalui upaya pengkondisian. Dalam teori behavioristik pengamatan diutamakan, karena pengamatan merupakan hal penting untuk melihat adanya perubahan tingkah laku dari proses pembelajaran (Kunaefi, 2016). Teori belajar behavior adalah bahwa belajar merupakan

perubahan perilaku yang dapat diamati, diukur dan dinilai secara konkrit. Dalam teori ini, individu dipandang dari sisi jasmaniah dan mengesampingkan aspek kecerdasan, bakat, minat, dan perasaan individu (Jayusman, 2019). Belajar adalah untuk melatih refleks-refleks sehingga menjadi kebiasaan individu (Pratama, 2019).

Belajar dalam teori behavioristik adalah suatu perubahan tingkah laku yang dapat diamati secara langsung melalui hubungan stimulus dan respons berdasarkan prinsip-prinsip mekanistik. Kaum behavioris berpendapat bahwa siswa dikatakan sudah cukup baik apabila mengasosiasikan stimulus dan ia memberikan respons yang benar. Adapun apa yang ada dalam pikiran siswa, oleh kaum behavioris tidak dipersoalkan, baik sebelum maupun setelah respons yang muncul dari stimulus reinforcement (Rusuli, 2014).

Teori behavioristik adalah: a) mementingkan faktor lingkungan; b) menekankan faktor bagian; c) menekankan tingkah laku yang tampak secara objektif; d) bersifat mekanis; dan e) mempertimbangkan masa lalu. Dalam aliran behavioristik disebutkan bahwa belajar atau tidaknya seseorang tergantung kepada kondisional dari lingkungan, baik lingkungan keluarga, masyarakat, maupun lingkungan sekolah. Hal tersebut karena kegiatan belajar terjadi karena ada kondisi/stimulus dari lingkungan (Riyanto, 2014). Menurut aliran behavioristik mengatakan bahwa belajar terdiri dari tiga komponen, yaitu kondisi internal (*internal conditions of learning*), kondisi eksternal (*external conditions of learning*), dan hasil belajar (*outcomes of learning*) (Wibowo, 2020).

Kaum behavioristik berpandangan bahwa pada dasarnya manusia dianggap makhluk reaktif sepenuhnya, yang tingkah lakunya dikontrol oleh faktor-faktor yang datang dari luar. Faktor lingkungan oleh kaum behavioristik dianggap sebagai penentu tunggal dari tingkah laku manusia. Oleh karena itu, kepribadian individu dikembalikan kepada hubungan antara individu dengan lingkungan, yang diatur oleh hukum-hukum belajar, misalnya seperti teori conditioning (pembiasaan) (Abdurakhman & Rusli, 2015).

Rangsangan (stimulus) dan diakhiri dengan suatu reaksi (respons) terhadap rangsang, maka akan berpengaruh pada proses-proses psikologis. Oleh karena itu,

menurutnya tingkah laku manusia merupakan merupakan hasil belajar conditioning, yakni pengalaman dan lingkungan yang membentuk kepribadiannya. Sama halnya dengan Skinner, ia percaya bahwa tingkah laku dapat diukur dan diobservasi, namun ia menambahkan unsur reinforcement, yakni bahwa hadiah (reward) dan hukuman (punishment) juga akan menentukan tingkah laku manusia (Istiadah, 2020).

b. Kaitan Exemplary Leadership dengan Pendidikan Behavioristik

Pendidikan behavioristik dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel *exemplary leadership* dimana kaitannya dengan melibatkan penerapan prinsip-prinsip behavioristik dalam kepemimpinan pendidikan. Pendekatan behavioristik dalam pendidikan menekankan penggunaan penghargaan positif dan hukuman negatif untuk membentuk perilaku yang diinginkan dan menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan (Haris, A. 2021).

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, seorang pemimpin yang menunjukkan *exemplary leadership* berbasis behavioristik akan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam mempengaruhi dan mengarahkan perilaku mahasiswa, dan anggota komunitas pendidikan lainnya. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana *exemplary leadership* berhubungan dengan pendidikan behavioristik:

- 1) Penggunaan penguatan positif: Seorang pemimpin pendidikan yang berbasis behavioristik akan menggunakan penghargaan dan penguatan positif untuk mendorong perilaku yang diinginkan. Mereka mungkin memberikan pujian, pengakuan, atau hadiah kepada mahasiswa yang mencapai tujuan atau menunjukkan perilaku yang positif.
- 2) Penggunaan hukuman negatif: Dalam situasi di mana perilaku yang tidak diinginkan muncul, seorang pemimpin pendidikan behavioristik mungkin menerapkan hukuman negatif sebagai upaya untuk mengubah perilaku tersebut. Contohnya adalah memberikan konsekuensi yang tepat kepada siswa yang melanggar aturan atau memberikan peringatan dan tindakan korektif kepada staf yang tidak memenuhi standar kinerja.

- 3) Menetapkan tujuan yang jelas: Seorang pemimpin pendidikan behavioristik akan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi staf dan siswa. Mereka akan memastikan bahwa tujuan tersebut spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu (SMART). Tujuan ini akan membantu memandu perilaku yang diinginkan dan memberikan arah bagi upaya pendidikan.
- 4) Pemantauan dan umpan balik: Seorang pemimpin pendidikan behavioristik akan secara teratur memantau dan memberikan umpan balik terhadap perilaku staf dan siswa. Mereka akan menggunakan data dan pengamatan untuk mengevaluasi kemajuan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini membantu dalam mengarahkan dan memperbaiki perilaku sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan.
- 5) Pengaturan lingkungan belajar: Seorang pemimpin pendidikan behavioristik dapat memainkan peran penting dalam mengatur lingkungan belajar yang mendukung perilaku yang diinginkan. Mereka mungkin merancang sistem tata tertib dan prosedur yang jelas, mengatur struktur pembelajaran yang terorganisir, atau memberikan sumber daya yang tepat untuk memfasilitasi proses belajar yang efektif.

Melalui penerapan prinsip-prinsip behavioristik ini, *exemplary leadership* berhubungan dengan pendidikan behavioristik dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang terfokus pada pengarahannya perilaku yang positif, pencapaian tujuan, dan pertumbuhan mahasiswa secara holistik (Rifa'i, M. K. 2023).

4. Pendidikan Andragogi (Orang Dewasa)

a. Konsep Pendidikan Andragogi

Definisi pendidikan orang dewasa merujuk pada kondisi peserta didik dewasa baik dilihat dari dimensi fisik (biologis), psikologis, dan sosial. Seseorang dikatakan dewasa secara biologis apabila ia telah mampu melakukan reproduksi. Adapun dewasa secara psikologis, berarti seseorang telah memiliki tanggung jawab terhadap kehidupan dan keputusan yang diambil. Kemudian dewasa secara sosiologis, berarti seseorang telah mampu melakukan peran-peran sosial yang biasa berlaku di masyarakat. Dengan demikian, istilah dewasa didasarkan atas kelengkapan kondisi fisik juga usia, dan kejiwaan, di samping dapat berperan sesuai dengan tuntutan tugas dari status yang dimiliki.

Dalam pendapat lain, Elias dan Sharan B. Merriam (1990) menyebutkan kedewasaan pada diri seseorang meliputi age, psychological maturity, and sosial roles. Dewasa yang dimaksud menurut usia, adalah setiap orang yang menginjak usia 21 tahun (meskipun belum menikah). Sejalan dengan pandangan tersebut diungkapkan pula oleh Hurlock (1968), adult (dewasa) atau adulthood (status dalam keadaan kedewasaan) ditujukan pada usia 21 tahun untuk awal masa dewasa dan sering dihitung sejak 7 atau 8 tahun setelah seseorang mencapai kematangan seksual, atau sejak masa pubertas. Dewasa dilihat dari sudut pandang dimensi biologis juga bisa dilihat dari segi fisik, di mana manusia dewasa memiliki karakteristik khas seperti mampu memilih pasangan hidup, siap berumah tangga, dan melakukan reproduksi (reproductive function). Dewasa berdasar dimensi psikologis dapat dilihat dan dibedakan dalam tiga kategori, yaitu: dewasa awal (early adults) dari usia 16 sampai dengan 20 tahun, dewasa tengah (middle adults) dari 20 sampai 40 tahun, dan dewasa akhir (late adults) dari 40 hingga 60 tahun.

Mohammad Al Farabi (2018) memandang batas usia seputar 25 sampai dengan 40 tahun merupakan usia emas (golden age). Pada dimensi ini dewasa lebih ditunjukkan pada kematangan seorang individu. Shock (1951), menyimpulkan tujuh ciri kematangan bagi seorang individu, yaitu: (1) Kematangan individu dapat dilihat dari minatnya yang selalu berorientasi pada tugas-tugas yang dilakukan atau dikerjakannya, serta tidak mengarah pada perasaan-perasaan diri sendiri atau untuk

kepentingan pribadi (tidak pada diri atau ego);

(2) Tujuan-tujuan yang dikembangkan dalam konsep dirinya jelas dan selalu memiliki kebiasaan kerja yang efisien; (3) Kemampuan dalam mengendalikan perasaan pribadi dalam pengertian selalu dapat mempertimbangkan pribadinya dalam bergaul dengan orang lain; (4) Memiliki pandangan yang obyektif dalam setiap keputusan yang diambilnya; (5) Siap menerima kritik atau saran untuk meningkatkan diri; (6) Bertanggung jawab atas segala usaha-usaha yang dilakukan; (7) Secara realitas selalu dapat menyesuaikan diri dalam situasi-situasi baru.

Pendidikan orang dewasa adalah suatu proses belajar yang sistematis dan berkelanjutan pada orang yang berstatus dewasa dengan tujuan untuk mencapai perubahan pada pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan. Kondisi-kondisi yang dapat ditimbulkan dari definisi itu adalah: (1) Orang dewasa termotivasi untuk belajar sesuai dengan kebutuhan dan minat mereka; (2) Orientasi belajar bagi orang dewasa adalah berpusat pada kehidupan; (3) Pengalaman sebagai sumber kekayaan untuk belajar orang dewasa; (4) Orang dewasa mengharapkan berhubungan sendiri dengan kebutuhan yang tepat; (5) Perbedaan individual di antara perorangan berkembang sesuai dengan umurnya. Dalam implementasinya, pendidikan orang dewasa dilaksanakan dalam bentuk pendidikan formal dan nonformal. Wujud pendidikan orang dewasa dalam bentuk formal dilaksanakan pada level pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat/Menengah Atas (SLTA) hingga Perguruan Tinggi (PT).

Kemudian dalam wujud nonformal, dilaksanakan dalam bentuk Pendidikan Luar Sekolah oleh Masyarakat (PLSM), kursus-kursus, bimbingan dan penyuluhan kesehatan, kegiatan pengajian agama atau majelis taklim, pelatihan organisasi-organisasi, program-program pembangunan masyarakat, dan sejenisnya. Bentuk-bentuk pendidikan orang dewasa tersebut membuka peluang belajar bagi setiap warga masyarakat dewasa, baik yang cacat maupun tidak cacat dan programnya terlaksana secara berkelanjutan.

b. Kaitan Pendidikan Andragogi dan Kinerja

Pendidikan andragogi adalah pendekatan pembelajaran yang fokus pada kebutuhan dan karakteristik belajar orang dewasa. Andragogi mengakui bahwa orang dewasa memiliki pengalaman hidup, motivasi internal, dan kemandirian dalam belajar. Hubungan antara pendidikan andragogi dan kinerja dosen dapat berdampak positif terhadap efektivitas dan hasil pembelajaran yang dicapai oleh preseptor. Berikut adalah beberapa hubungan antara pendidikan andragogi dan kinerja preseptor:

- 1) Pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan belajar preseptor mahasiswa: Pendidikan andragogi menekankan pentingnya memahami dan memenuhi kebutuhan belajar individu. Preseptor yang menerapkan pendekatan andragogi akan berusaha untuk memahami kebutuhan belajar dan preferensi pembelajaran para preseptor. Hal ini memungkinkan dosen untuk menyusun strategi pembelajaran yang lebih relevan, menarik, dan efektif sesuai dengan kebutuhan preseptor.
- 2) Peningkatan motivasi dan partisipasi preseptor: Pendekatan andragogi memberikan perhatian khusus pada motivasi intrinsik dan partisipasi aktif dosen dalam proses pembelajaran. Preseptor yang terlibat dalam pendidikan andragogi akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, memberikan kebebasan dan otonomi dalam pembelajaran, serta menghargai pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh dosen. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi preseptor dalam kegiatan pembelajaran.
- 3) Penerapan strategi pembelajaran yang berorientasi pada masalah: Pendekatan andragogi menekankan penerapan strategi pembelajaran yang berpusat pada masalah dan situasi dunia nyata. Preseptor yang menerapkan pendekatan andragogi akan mendorong para dosen untuk terlibat dalam pembelajaran yang terkait dengan tugas dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja preseptor dengan mengaitkan pembelajaran dengan situasi praktis yang relevan dalam konteks pekerjaan dosen.
- 4) Penggunaan metode pembelajaran yang aktif dan kolaboratif: Pendidikan

andragogi mendorong penggunaan metode pembelajaran yang aktif dan kolaboratif, di mana para preseptor aktif terlibat dalam proses pembelajaran dan berpartisipasi dalam diskusi, refleksi, dan kerja kelompok. Preseptor yang menerapkan pendekatan andragogi akan menciptakan peluang untuk keterlibatan aktif preseptor dan mendorong kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar preseptor. Hal ini dapat meningkatkan kinerja preseptor dengan memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam dan pembelajaran berkelanjutan.

- 5) Fasilitasi pengembangan profesional preseptor: Pendidikan andragogi mengakui pentingnya pengembangan profesional kontinu bagi orang dewasa. Preseptor yang menerapkan pendekatan andragogi akan mendukung pengembangan profesional preseptor dengan menyediakan kesempatan untuk pelatihan, workshop, penelitian, dan proyek-proyek kolaboratif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja preseptor dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengajar dan berkolaborasi dengan preseptor lainnya.

Dapat disimpulkan, penerapan pendidikan andragogi dalam pendekatan pembelajaran preseptor dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja preseptor dengan mengakomodasi kebutuhan belajar mereka, meningkatkan motivasi dan partisipasi, menerapkan strategi pembelajaran yang relevan dan praktis, serta memfasilitasi pengembangan profesional preseptor.

Jika proses pendidikan humanistik, pendidikan behavioristik, dan pendidikan andragogi berjalan dengan porsi yang tepat mengakibatkan tercapainya standar kompetensi pendidikan perawat di pihak preseptor dan juga pihak mahasiswa. Berikut penjelasan tentang standar kompetensi pendidikan keperawatan.

5. Standar Kompetensi Pendidikan Keperawatan

a. Defenisi Kompetensi Pendidikan Keperawatan

Pengertian kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Nursalam & Efendi, 2008). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (Indonesia, 2005) menguraikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan serta dapat terobservasi.

Seorang perawat profesional, harus melewati dua tahap pendidikan yaitu tahap pendidikan akademik yang lulusannya mendapat gelar S.Kep. dan tahap pendidikan profesi yang lulusannya mendapat gelar Ners (Ns). Kedua tahap pendidikan keperawatan ini harus diikuti, karena keduanya merupakan tahapan pendidikan yang terintegrasi sehingga tidak dapat dipisahkan antara satu sama lain. Tahap akademik mahasiswa mendapatkan teori-teori dan konsep-konsep. Mata kuliah pada tahap ini terbagi menjadi kelompok mata kuliah yang sifatnya umum, mata kuliah penunjang seperti mata kuliah medis yang secara tidak langsung menunjang mata kuliah keperawatan dan mata kuliah keahlian berupa mata kuliah keperawatan, sedangkan pada tahap profesi mahasiswa mengaplikasikan teori-teori dan konsep-konsep yang telah didapat selama tahap akademik yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajarinya selama pada tahap akademik (Nursalam & Efendi, 2008).

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi Ners adalah sesuatu yang terlihat secara menyeluruh oleh seseorang Ners dalam memberikan pelayanan profesional kepada klien, mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan pertimbangan yang dipersyaratkan dalam situasi praktik.

b. Capaian kompetensi Ners

Capaian Pembelajaran Program Studi Profesi Ners berdasarkan kesepakatan tim inti bidang keperawatan PPNI dan AIPNI dalam HPEQ Project, 2014, adalah: pertama, sikap meliputi (a) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius; (b) Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika; (c) Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik; (d) Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggungjawab pada negara dan bangsa; (e) Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain; (f) Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan pancasila; (g) Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan; (h) Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara; (i) Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan; (j) Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri; (k) Mampu bertanggung gugat terhadap praktik profesional meliputi kemampuan menerima tanggung gugat terhadap keputusan dan tindakan profesional sesuai dengan lingkup praktik di bawah tanggungjawabnya, dan hukum/peraturan perundangan; (l) Mampu melaksanakan praktik keperawatan dengan prinsip etis dan peka budaya sesuai dengan Kode Etik Perawat Indonesia; (m) Memiliki sikap menghormati hak privasi, nilai budaya yang dianut dan martabat klien, menghormati hak klien untuk memilih dan menentukan sendiri asuhan keperawatan dan kesehatan yang diberikan, serta bertanggung jawab atas kerahasiaan dan keamanan informasi tertulis, verbal dan elektronik yang diperoleh dalam kapasitas sesuai dengan lingkup tanggungjawabnya.

Kedua, penguasaan pengetahuan (a) Menguasai filosofi, paradigma, teori keperawatan, khususnya konseptual model dan middle range theories; (b) Menguasai konsep teoritis ilmu biomedik; (c) Menguasai nilai-nilai kemanusiaan (humanity values); (d) Menguasai teknik, prinsip dan prosedur pelaksanaan asuhan/ praktik keperawatan yang dilakukan secara mandiri atau

berkelompok, pada bidang keilmuan keperawatan dasar, keperawatan medikal bedah, keperawatan anak, keperawatan maternitas, keperawatan jiwa, keperawatan keluarga, keperawatan gerontik, dan keperawatan komunitas, serta keperawatan bencana; (e) Menguasai konsep dan teknik penegakkan diagnosis asuhan keperawatan; (f) Menguasai konsep teoretis komunikasi terapeutik; (g) Menguasai konsep, prinsip, dan teknik penyuluhan kesehatan sebagai bagian dari upaya pencegahan penularan penyakit pada level primer, sekunder dan tertier; (h) Menguasai prinsip dan prosedur bantuan hidup lanjut (advance life support) dan penanganan trauma (basic trauma cardiac life support/BTCLS) pada kondisi kegawatdaruratan dan bencana; (i) Menguasai konsep dan prinsip manajemen keperawatan secara umum dan dalam pengelolaan asuhan keperawatan kepada klien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan; (j) Menguasai pengetahuan faktual tentang sistem informasi asuhan keperawatan dan kesehatan; (k) Menguasai prinsip-prinsip K3, hak dan perlindungan kerja ners, keselamatan pasien dan perawatan berpusat atau berfokus pada pasien; dan (l) Menguasai metode penelitian ilmiah.

Ketiga, keterampilan khusus (a) Mampu memberikan asuhan keperawatan yang lengkap dan berkesinambungan yang menjamin keselamatan klien (patient safety) sesuai standar asuhan keperawatan dan berdasarkan perencanaan keperawatan yang telah atau belum tersedia; (b) Mampu memberikan asuhan keperawatan pada area spesialisasi (keperawatan medikal bedah, keperawatan anak, keperawatan maternitas, keperawatan jiwa, atau keperawatan komunitas (termasuk keperawatan keluarga dan keperawatan gerontik) sesuai dengan delegasi dari ners spesialis; (c) Mampu melaksanakan prosedur penanganan trauma dasar dan jantung (basic trauma and cardiac life support/BTCLS) pada situasi gawat darurat/ bencana sesuai standar dan kewenangannya; (d) Mampu memberikan (administering) obat oral, topical, nasal, parenteral, dan supositoria sesuai standar pemberian obat dan kewenangan yang didelegasikan; (e) Mampu menegakkan diagnosis keperawatan dengan kedalaman dan keluasan terbatas berdasarkan analisis data, informasi, dan hasil kajian dari berbagai sumber untuk (f) Menetapkan prioritas asuhan keperawatan; (g) Mampu menyusun dan mengimplementasikan perencanaan

asuhan keperawatan sesuai standar asuhan keperawatan dan kode etik perawat, yang peka budaya, menghargai keragaman etnik, agama dan faktor lain dari klien individu, keluarga dan masyarakat; (h) Mampu melakukan tindakan asuhan keperawatan atas perubahan kondisi klien yang tidak diharapkan secara cepat dan tepat dan melaporkan kondisi dan tindakan asuhan kepada penanggung jawab perawatan; (i) Mampu melakukan evaluasi dan revisi rencana asuhan keperawatan secara reguler dengan/ atau tanpa tim kesehatan lain; (j) Mampu melakukan komunikasi terapeutik dengan klien dan memberikan informasi yang akurat kepada klien dan atau keluarga/ pendamping/ penasehat untuk mendapatkan persetujuan keperawatan yang menjadi tanggung jawabnya; (k) Mampu melakukan studi kasus secara teratur dengan cara refleksi, telaah kritis, dan evaluasi serta peer review tentang praktik keperawatan yang dilaksanakannya; (l) Mampu melaksanakan penanganan bencana sesuai SOP; (m) Mampu melakukan upaya pencegahan terjadinya pelanggaran dalam praktik asuhan keperawatan; (n) Mampu mengelola sistem pelayanan keperawatan dalam satu unit ruang rawat dalam lingkup tanggung jawabnya; (o) Mampu melakukan penelitian dalam bidang keperawatan untuk menghasilkan langkah-langkah pengembangan strategis organisasi; (p) Mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program promosi kesehatan, melalui kerjasama dengan sesama perawat, profesional lain serta kelompok masyarakat untuk mengurangi angka kesakitan, meningkatkan gaya hidup dan lingkungan yang sehat.

Keempat, keterampilan umum (a) Bekerja di bidang keahlian pokok untuk jenis pekerjaan yang spesifik, dan memiliki kompetensi kerja yang minimal setara dengan standar kompetensi kerja profesinya; (b) Membuat keputusan yang independen dalam menjalankan pekerjaan profesinya berdasarkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif; (c) Menyusun laporan atau kertas kerja atau menghasilkan karya desain di bidang keahliannya berdasarkan kaidah rancangan dan prosedur baku, serta kode etik profesinya, yang dapat diakses oleh masyarakat akademik; (d) Mengomunikasikan pemikiran/ argumen atau karya inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan profesi, dan kewirausahaan, yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan etika profesi, kepada masyarakat

terutama masyarakat profesinya; (e) Meningkatkan keahlian keprofesiannya pada bidang yang khusus melalui pelatihan dan pengalaman kerja; (f) Bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang profesinya sesuai dengan kode etik profesinya; (g) Melakukan evaluasi secara kritis terhadap hasil kerja dan keputusan yang dibuat dalam melaksanakan pekerjaannya oleh dirinya sendiri dan oleh sejawat; (h) Memimpin suatu tim kerja untuk memecahkan masalah pada bidang profesinya; (i) Bekerja sama dengan profesi lain yang sebidang dalam menyelesaikan masalah pekerjaan bidang profesinya; (j) Mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan masyarakat profesi dan kliennya; (k) Mendokumentasikan, menyimpan, mengaudit, mengamankan, dan menemukan kembali data dan informasi untuk keperluan pengembangan hasil kerja profesinya; (l) Meningkatkan kapasitas pembelajaran secara mandiri.

c. Upaya pencapaian kompetensi mahasiswa ners

Sanjaya (2009) beberapa hal yang dapat mempengaruhi pencapaian kurikulum ideal adalah kelengkapan sarana dan prasarana, kemampuan pendidik dan kebijakan institusi pendidikan. Pendapat Dunkin dan Bidle bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kompetensi mahasiswa adalah variable proses pembelajaran, variable pendidik dan lingkungan akademik. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi khususnya mengenai Kurikulum, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional 22 Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi, serta Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-DIKTI), maka perguruan tinggi pengelola berbagai jenis pendidikan mengupayakan penyusunan kurikulum yang merujuk pada SN-DIKTI dan KKNI.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi. Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 tahun 2014 Tentang Standar nasional pendidikan tinggi. Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat. Penjabaran SN-DIKTI dalam pendidikan ners adalah tentang: 1) Standar kompetensi lulusan 2) Standar isi pembelajaran 3) Standar proses pembelajaran 4) Standar penilaian pembelajaran 5) Standar pendidik dan tenaga pendidikan 23 6) Standar sarana dan prasarana 7) Standar pengelolaan pembelajaran 8) Standar pembiayaan pembelajaran.

Adanya delapan standar pendidikan, preseptor dapat memperkirakan dan menganalisis capaian-capaian yang akan diraih berdasarkan delapan standar yang tersedia sehingga kinerja preseptor dapat di evaluasi secara adil. Berikut adalah penjelasan tentang kinerja.

6. Kinerja

Organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi untuk memenuhi tujuan mereka, untuk memberikan produk dan layanan yang menjadi spesialisasi mereka, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja juga penting bagi individu. Menyelesaikan tugas dan melakukan pada tingkat tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan penguasaan dan kebanggaan. Kinerja yang rendah dan tidak mencapai tujuan mungkin dialami sebagai hal yang tidak memuaskan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi. Selain itu, kinerja jika diakui oleh orang lain di dalam organisasi seringkali dihargai dengan keuntungan finansial dan keuntungan lainnya. Kinerja adalah prasyarat utama meskipun bukan satu-satunya untuk pengembangan karir di masa depan dan kesuksesan di pasar tenaga kerja. Meskipun mungkin ada pengecualian, orang yang berkinerja tinggi lebih

mudah dipromosikan dalam suatu organisasi dan umumnya memiliki peluang karir yang lebih baik daripada orang yang berkinerja rendah (Fahrenkopf et al., 2020).

Terlepas dari relevansi besar kinerja individu dan meluasnya penggunaan kinerja pekerjaan sebagai ukuran hasil dalam penelitian empiris, upaya yang relatif sedikit telah dihabiskan untuk mengklarifikasi konsep kinerja (Sonnetag & Frese, 2002).

Ketika mengonseptualisasikan kinerja, seseorang harus membedakan antara aspek tindakan (yaitu, perilaku) dan aspek hasil kinerja (Campbell, 1990; Roe, 1999; Stasielowicz, 2020). Aspek perilaku mengacu pada apa yang dilakukan individu dalam situasi kerja. Ini mencakup perilaku seperti merakit bagian-bagian mesin mobil, menjual komputer pribadi, mengajarkan keterampilan membaca dasar kepada anak-anak sekolah dasar atau melakukan operasi jantung. Tidak setiap perilaku termasuk dalam konsep kinerja, tetapi hanya perilaku yang relevan untuk tujuan organisasi: "Kinerja adalah apa yang organisasi pekerjakan untuk dilakukan, dan dilakukan dengan baik" (Johnston & Campbell, 1993; Riyanto, 2014). Dengan demikian, kinerja tidak ditentukan oleh tindakan itu sendiri tetapi oleh proses penilaian dan evaluatif (Locke, 2017; Tjosvold & Tjosvold, 1991). Selain itu, hanya tindakan yang dapat diskalakan, yaitu diukur, dianggap merupakan kinerja (Astuti, 2019; Johnston & Campbell, 1993).

Aspek hasil mengacu pada konsekuensi atau hasil dari perilaku individu. Perilaku yang dijelaskan di atas dapat menghasilkan hasil seperti jumlah mesin yang dirakit, kemampuan membaca mahasiswa, angka penjualan, atau sejumlah operasi jantung yang berhasil. Dalam banyak situasi, aspek perilaku dan hasil terkait secara empiris, tetapi tidak sepenuhnya tumpang tindih. Aspek hasil kinerja juga tergantung pada faktor-faktor selain perilaku individu. Misalnya, bayangkan seorang guru yang memberikan pelajaran membaca yang sempurna (aspek perilaku kinerja), tetapi satu atau dua muridnya tidak meningkatkan keterampilan membaca mereka karena defisit intelektual mereka (aspek hasil kinerja). Atau bayangkan seorang karyawan penjualan di bisnis telekomunikasi yang hanya menunjukkan kinerja biasa-biasa saja dalam interaksi langsung dengan klien potensial (aspek perilaku kinerja), tetapi tetap mencapai angka penjualan yang tinggi untuk ponsel

(aspek hasil kinerja) karena permintaan yang tinggi secara umum untuk peralatan telepon genggam (Amir, 2019).

Kinerja adalah konsep multi-dimensi. Pada tingkat yang paling dasar, (Borman & Motowidlo, 1997; Noor et al., 2017) membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas mengacu pada kemahiran individu yang dengannya dia melakukan aktivitas yang berkontribusi pada 'inti teknis' organisasi. Kontribusi ini dapat bersifat langsung (misalnya, dalam kasus pekerja produksi), atau tidak langsung (misalnya, dalam kasus manajer atau personel staf). Kinerja kontekstual mengacu pada kegiatan yang tidak berkontribusi pada inti teknis tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi dikejar. Kinerja kontekstual tidak hanya mencakup perilaku seperti membantu rekan kerja atau menjadi anggota organisasi yang dapat diandalkan, tetapi juga memberikan saran tentang cara meningkatkan prosedur kerja.

a. Perspektif Tentang Kinerja

Para peneliti telah mengadopsi berbagai perspektif untuk mempelajari kinerja. Pada tingkat yang paling umum seseorang dapat membedakan antara tiga perspektif yang berbeda: (1) perspektif perbedaan individu yang mencari karakteristik individu (misalnya, kemampuan mental umum, kepribadian) sebagai sumber variasi dalam kinerja, (2) perspektif situasional yang berfokus pada aspek situasional sebagai fasilitator dan penghambat kinerja, dan (3) perspektif regulasi kinerja yang menggambarkan proses kinerja. Perspektif ini tidak saling eksklusif tetapi mendekati fenomena kinerja dari sudut yang berbeda yang saling melengkapi (Setiadi & SE, 2019).

Kinerja perawat adalah kegiatan / aktivitas yang dilakukan perawat dalam mengimplementasikan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tugas pokok profesi dan mewujudkan tujuan dan sasaran unit organisasi (Masna et al., 2017).

Pendidikan keperawatan adalah proses multifaset yang mencakup instruksi didaktik dan klinis. Sementara komponen didaktik mencakup fakta, teori, dan penelitian, komponen klinis mempersiapkan siswa untuk praktik keperawatan kehidupan nyata dengan memberi mereka kesempatan belajar berdasarkan pengalaman. Lingkungan belajar klinis memungkinkan siswa untuk menggabungkan teori keperawatan, praktik, dan penelitian sambil tenggelam dalam budaya keperawatan. Dalam pengaturan klinis, siswa dianggap sebagai magang yang dipimpin oleh Preseptor klinis. Preseptor ini memiliki peran penting: mengajar siswa untuk memprioritaskan tugas-tugas klinis sambil mengembangkan fleksibilitas dan keterampilan pemecahan masalah yang mereka butuhkan untuk merasa percaya diri bekerja di lingkungan yang serba cepat. Sementara peran Preseptor klinis didefinisikan dengan baik, karakteristik Preseptor ini perlu melakukan pekerjaan mereka secara belum efektif (Collier, 2018).

Beberapa model yang berbeda dari pendidikan keperawatan klinis saat ini sedang digunakan. Model supervisi langsung menugaskan mahasiswa ke pengaturan di mana mereka menerima pengawasan dari anggota preseptor klinis. Kebanyakan program keperawatan menggunakan model magang (Risnah & Irwan, 2021; Wang & Wong, 1987) di mana anggota preseptor dan mengevaluasi mahasiswa (Pancer et al., 2000). Atau, mahasiswa dalam model *preseptor* ditugaskan untuk bekerja beberapa shift dengan staf perawat sambil menerima pengawasan tidak langsung dari preseptor. Dalam model ini, preseptor dan perawat klinis bersama-sama bertanggung jawab untuk evaluasi klinis (Pancer et al., 2000). Pendidikan keperawatan pada model klinis baru di mana staf perawat membantu Preseptor klinis dengan pengajaran klinis. Pada gilirannya, preseptor klinis mempromosikan pengembangan profesional dengan mengarahkan mereka ke kurikulum sekolah dan harapan fakultas (Tanner, 2010).

Pendidikan baik dalam model magang dan Unit Pendidikan Khusus berlangsung di lingkungan rumah sakit dunia nyata. Pengalaman imersi rumah sakit menempatkan siswa dalam lingkungan yang serba cepat dan tidak terduga. Beberapa faktor membuat lingkungan ini tidak dapat diprediksi: kompleksitas proses perawatan kesehatan, pasien dengan berbagai masalah kesehatan akut dan

kronis, rasio perawat-pasien yang tinggi yang membutuhkan perawat dengan keterampilan manajemen waktu yang kuat, dan kurangnya sosialisasi siswa ke unit. Siswa bergantung pada Preceptor mereka untuk menginisiasi mereka ke dalam pengaturan rumah sakit yang sering kali membanjiri, membimbing mereka melalui harapan pelatihan klinis, dan membantu mereka disosialisasikan dengan peran perawat. Untuk alasan ini, Preceptor klinis memainkan peran penting dalam pendidikan keperawatan (Craig-Williams, 2016).

Karena jumlah situs klinis rumah sakit berkurang, simulasi telah menjadi cara penting untuk melengkapi pengalaman klinis siswa. Berbeda dengan pengaturan rumah sakit, simulasi adalah pengalaman klinis terencana yang melibatkan skenario perawatan pasien dalam laboratorium yang aman (Tanner, 2010). Simulasi dengan ketelitian tinggi melibatkan manekin terprogram dan terkomputerisasi yang meniru respons fisiologis yang dikaitkan dengan patofisiologi pasien. Terlepas dari teknologi canggih ini, pengalaman simulasi lebih dapat diprediksi daripada skenario yang terjadi di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, karakteristik Preceptor simulasi yang efektif mungkin sedikit berbeda dari Preceptor yang terlibat dalam perawatan pasien langsung. Oleh karena itu, makalah ini mengecualikan instruksi klinis yang terjadi dalam lingkungan dan skenario yang disimulasikan (Rosen, 2013).

b. Definisi Preceptor Klinik

Pendidikan klinik keperawatan mengacu pada Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia (AIPNI, 2016). menggambarkan rotasi klinis keperawatan sebagai pengalaman imersi. Selama pengalaman klinis, mahasiswa terlibat dalam perawatan pasien langsung. (Adelman-Mullally et al., 2013) menggambarkan pendidikan klinis sebagai pengamatan langsung terhadap pasien.

Preceptor keperawatan klinis atau preceptor. Istilah Preceptor klinis atau preceptor klinis digunakan secara bergantian dalam literatur. Preceptor adalah dosen terdaftar yang dipekerjakan oleh institusi keperawatan yang bertanggung jawab untuk membantu mahasiswa profesi ners mencapai hasil belajar mereka. preceptor ini bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan instruksi serta mengevaluasi kinerja mahasiswa profesi ners (Anwar & Sularto, 2018;

Grossman, 2012). Becker and Neuwirth (2002) mendefinisikan preceptor sebagai orang yang mengintegrasikan teori ke dalam praktik dan menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Goldman-Rakic and Brown (1981) dan Bergman and Gaitskill (1990) mendefinisikan seorang preceptor sebagai orang yang mengajar dalam pengaturan praktik.

c. Penilaian Kinerja Pelayanan Keperawatan

Menurut Shortell et al. (1996) Menyebutkan bahwa penilaian adalah suatu proses menilai hasil asuhan keperawatan untuk mengevaluasi kelayakan dan keefektifan tindakan. Dengan demikian perawat yang melakukan tindakan akan bertanggung jawab. Tolok ukur penilaian perawat adalah berdasarkan standar asuhan keperawatan (SAK).

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh (DPP PPNI, 2018) yang mengacu pada tahap–tahap proses keperawatan yang meliputi: pengkajian, Diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Siregar, 2020).

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Proses Keperawatan

Terdapat tiga hal yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja dalam proses keperawatan yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. (Gibson, 1997; Ribeiro et al., 2020). Gibson (1997) menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi dengan uraian sebagaimana diperkuat dengan (Alipio, 2020; Ibrahim et al., 2020) sebagai berikut.

- 1) Variabel individu: dikelompokkan pada kemampuan, latar belakang budaya (*cultural value*) dan geografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Sedangkan variabel geografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu (Elnadi & Gheith, 2021).

- 2) Variabel psikologis, terdiri dari variabel kepercayaan (*trust*), sikap, kepribadian belajar, motivasi, keluarga, tingkat sosial (*social value*), pengalaman kerja sebelumnya dan variabel geografis. Variabel psikologis merupakan variabel yang kompleks dan sulit diukur dan sukar mencapai kesepakatan karena seseorang individu masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, dan ketrampilan yang berbeda satu dengan yang lainnya (Pawlikowski et al., 2022).
- 3) Variabel organisasi: berefek tidak langsung terhadap perilaku kinerja individu yang digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan (*exemplary leadership*), imbalan, struktur dan desain pekerjaan untuk meningkatkan kinerja individu (Atalay et al., 2022; Kurniati & Firmansyah, 2021).

e. Teknik penilaian kinerja keperawatan

Salah satu cara melakukan penilaian kinerja adalah penilaian sendiri (*self-assessment*) dan penilaian 360 derajat. Penilaian sendiri dilakukan atas dasar teori kontrol dan interaksi simbolik. Teknik penilaian sendiri dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dan penerapan fungsi manajemen keperawatan, unsur pimpinan adalah kepala ruangan sedangkan bawahannya adalah perawat pelaksana. Penilaian sendiri dapat didesain dalam bentuk kuesioner, observasi dan wawancara. Hasil yang diharapkan bagi manajer adalah adanya umpan balik positif tingkat profesional perawat baik kepala ruangan maupun perawat pelaksana. Tindak lanjutnya adalah perencanaan pengembangan sumber daya manusia dan profesionalisme pelayanan keperawatan (Chien et al., 2020).

Teknik lain dalam penilaian kinerja dengan cara pengumpulan data dilakukan dengan mengambil data primer dan sekunder. Data primer merupakan kinerja perawat yang didapatkan langsung dari persepsi responden terhadap pelaksanaan kinerja. Data sekunder yaitu kinerja perawat yang didapatkan melalui studi dokumentasi catatan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat yang bekerja atau melakukan tindakan asuhan keperawatan (Hidayat, 2017). Dalam organisasi apapun memerlukan sosok yang berani mengambil resiko untuk

tegaknya organisasi dalam menggerakkan atau mempengaruhi orang-orang disekitarnya untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan mempengaruhi orang-orang disekitarnya itu lah yang disebut oleh pemimpin. Segala aktifitas pemimpin biasanya disebut dengan kepemimpinan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah atribusi yang bergantung pada banyak aspek perilaku yang akan diperlukan untuk berubah seiring dengan perubahan situasi (Green & Mitchell, 1979). Cowie and Crawford (2007) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik tergantung pada kualitas, nilai, dan sumber daya yang tersedia untuk menghadapi lingkungan saat ini. Brauckmann and Pashiardis (2011) setuju bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan setiap organisasi termasuk sekolah manapun. Duignan (2007) mengamati bahwa praktik manajemen adalah kegiatan kepemimpinan yang terkonsentrasi dan terkait dengan kehidupan organisasi. Pemimpin berurusan dengan anggota organisasi dan memastikan bahwa tugas-tugas organisasi diselesaikan.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin (Hasibuan, 2018).

Kepemimpinan berfokus dari proses kelompok, penerimaan kepribadian seseorang, seni mempengaruhi perilaku, alat untuk mempengaruhi perilaku, suatu tindakan perilaku, bentuk dari ajakan (persuasif), bentuk dari relasi yang kuat, alat untuk mencapai tujuan, akibat dari interaksi, peranan yang difirensial, dan pembuat struktur. Kepemimpinan juga dapat diartikan setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nabila et al., 2020).

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, sedangkan pemimpin merupakan bagian dari lambang identitas sebuah organisasi, tanpa adanya pemimpin tidak akan ada sebuah organisasi yang jelas, bahkan bisa dikatakan tidak akan ada organisasi, tentunya organisasi yang terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan nilai-nilai moral, budaya, keteladanan yang sesuai dengan aturan, kesepakatan, kemampuan, gaya, pendekatan dan perilaku kepemimpinan (Cornelissen et al., 2021; Crevani et al., 2010; Kanter, 2003).

Dalam praktek kepemimpinan terdapat manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Dalam perencanaan pemimpin menyusun visi, misi, tujuan, dan rencana kerja organisasi, mengatur dan melaksanakan tugas, serta membina bawahan dengan menyediakan fasilitas, masukan, dan pendapat dalam mengarahkan tugas dan tanggung jawab mitra, mengarahkan dalam memotivasi, mengambil keputusan, membimbing, memajukan, dan melatih. Pengendalian dalam pemantauan, evaluasi, penilaian, dan pelaporan (Bryson & George, 2020).

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengaruh terhadap proses perkembangan organisasi karena seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya dengan menggunakan kekuasaan. Jadi kepemimpinan adalah upaya mewujudkan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, memimpin dan memberikan semangat kerja bagi orang lain, yang di dalam diri pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, menumbuhkan perasaan partisipasi dan tanggung jawab, memberikan fasilitas, dan peran yang baik. model. baik dan bersemangat untuk bekerja dengan orang lain (Li et al., 2019).

Kepemimpinan akan efektif jika pemimpin dapat menginspirasi anggotanya untuk bekerja sama dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi, artinya kepemimpinan digunakan sebagai alat (sarana) atau proses untuk membujuk orang lain agar mau melakukan sesuatu secara sukarela sesuai dengan keinginan mereka. keinginan pemimpin sebagai pionir dalam organisasi, dan dengan demikian mereka yang dipimpin akan mengalami proses pengembangan kepemimpinan sehingga kelak menjadi pemimpin. Perilaku demikian, menjadikan pemimpin ini sebaliknya

akan menciptakan ruang otonom untuk mengartikulasikan potensi yang ada dalam komponen organisasi pendidikan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi pendidikan perlu jeli dan peka terhadap kebutuhan organisasi pendidikan yang disesuaikan dengan peluang dan kebutuhan stakeholders (Duryat, 2021).

Secara teoritis dan praktis, seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang atau kelompok lain untuk melakukan kinerja maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Pola ini membutuhkan internalitas seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi pendidikan. Artinya organisasi pendidikan akan berjalan dengan baik jika pemimpin memiliki keahlian di bidangnya, dan setiap pemimpin memiliki keterampilan yang berbeda-beda, seperti keterampilan teknis, manusia, dan konseptual. Ada empat ciri umum yang harus dimiliki seorang pemimpin (Kouzes & Posner, 2019), yang terdiri dari:

- a. *Management of attention*, yakni kemampuan mengomunikasikan tujuan atau arah yang dapat menarik perhatian anggota organisasi.
- b. *Management of meaning*, yakni kemampuan menciptakan dan mengkomunikasikan makna tujuan yang jelas dan dapat dipakai.
- c. *Management of trust*, yakni kemampuan untuk dipercaya dan konsisten sehingga orang-orang akan memerhatikannya.
- d. *Management of self*, yakni kemampuan untuk mengetahui, menguasai, dan mengendalikan diri dalam batas kekuatan dan kelemahan diri.

Secara intelektual, kata “mendukung” memiliki padanan kata pendukung yang setara dengan kata membantu, dan menolong. Pemberian dukungan merupakan perilaku kepemimpinan yang sangat diharapkan oleh bawahan dan dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian pertimbangan, penerimaan, dan perhatian terhadap kebutuhan dan keinginan bawahan. Kemampuan persuasif pemimpin sangat urgen dalam hal ini, artinya pemimpin emosional dan kultural terutama secara struktural sangat diperlukan untuk mendorong komponen organisasi bekerja lebih efektif dan sesuai dengan harapan (Afsar & Masood, 2018).

Secara operasional, kepemimpinan bisa berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahannya agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dari penjelasan-penjelasan di atas terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kepemimpinan agar bisa berhasil dengan baik (Alvesson, 2020), yaitu:

- a. Kemampuan pemimpin; merupakan kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya yang meliputi: Technical skills, human skills, dan conceptual skill.
- b. Mempengaruhi orang lain; hakikat dari kepemimpinan kepala madrasah adalah upaya mempengaruhi orang lain sehingga dapat diajak kerja sama dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah dituntut bisa berkomunikasi dengan baik dan menjalin hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi maupun di luar organisasi., mampu membangun kepercayaan serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Interaksi individu dengan kelompok; kepala sekolah mampu membangun interaksi antar individu dengan kelompok, dalam organisasi dengan baik, dalam hal ini, seorang pemimpin, dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional, motivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan baik.
- d. Kerjasama; Kerjasama merupakan aspek yang paling penting dalam menjalankan organisasi sekolah. kepala sekolah harus mampu membangun kerjasama internal dan eksternal dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam konteks ini teamwork harus dibangun sesuai dengan program-program pemberdayaan di sekolah agar mampu mencapai visi dan misi sekolah dengan baik. Kerja sama yang baik akan menentukan hasil yang baik atau mutu pendidikan yang ada di sekolah/madrasah.
- e. Tujuan; Tujuan harus dirumuskan dengan jelas dan operasional dengan visi dan misi sekolah/madrasah. Tujuan menjadi tolak ukur menentukan keberhasilan sekolah.

- f. Efektif dan efisien; Komponen ini berkaitan dengan keseluruhan program kegiatan yang telah dirumuskan oleh kepala madrasah, baik kurikuler maupun ekstrakurikuler.

Pada intinya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan serta mengarahkan orang lain dalam sebuah organisasi agar dapat secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hermawati et al., 2020). Proses mencapai tujuan organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin tidak akan sama satu pemimpin dengan lainnya. Pemimpin setidaknya mampu memberikan contoh terhadap orang-orang yang dipimpin, menepati janji dan komitmen, dan mengambil inisiatif dalam mengantisipasi dan merespon perubahan, memastikan bahwa orang-orang tumbuh didalam pekerjaan mereka biasanya lebih berhasil menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri pemimpin yang dapat melakukan hal tersebut dikenal dengan kepemimpinan teladan (*exemplary leadership*) (Plachy & Smunt, 2022).

8. Exemplary Leadership

Kouzes and Posner (2013b) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan yang dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui niat untuk menjadi pemimpin yang lebih baik. See (2003) menekankan Leadership Practice Inventory (LPI) yang berfokus pada faktor perilaku yang berkontribusi pada praktik kepemimpinan yang efektif. Boulais (2002) sebelumnya telah menciptakan Model Kepemimpinan Teladan yang berfungsi sebagai teknik yang diinginkan dan mewakili jenis model terbaik karena menghilangkan hambatan organisasi. Biasanya memiliki solusi untuk memecahkan masalah yang muncul dengan praktik-praktik tertentu. Lima dimensi kepemimpinan teladan adalah sebagai berikut: mencontohkan jalan, menginspirasi visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk mengambil tindakan, dan mendorong hati.

a. Mencontohkan cara/arah/jalan (*model the way*)

Para pemimpin yang berhasil dalam praktik kepemimpinan ini menetapkan prinsip-prinsip untuk diri mereka sendiri dan menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai mereka setiap hari. Komitmen pemimpin dapat ditunjukkan melalui antusiasme kedatangan, melaksanakan tugas, merasa memiliki organisasi, dan mematuhi kesepakatan-kesepakatan yang ada di organisasi. Para pemimpin ini menghabiskan waktu dengan pengikut mereka sering bekerja bersama mereka atau mengajukan pertanyaan untuk mendorong pengikut untuk menentukan nilai-nilai mereka sendiri. Memodelkan cara pada dasarnya adalah tentang mendapatkan hak dan rasa hormat untuk memimpin melalui keterlibatan dan tindakan individu langsung. Orang (pengikut) mengikuti orangnya (orang lain: pemimpin) terlebih dahulu, baru kemudian rencananya (Boulais, 2002).

Pandangan kepemimpinan yang paling umum adalah mempengaruhi sebagai panutan bagi pengikutnya, motivasi inspirasional yang melibatkan memotivasi dan menginspirasi pengikut dengan memberi makna dan tantangan pada pekerjaan mereka, stimulasi intelektual yang melibatkan merangsang pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif, pertimbangan individual yang melibatkan perhatian khusus. perhatian pada kebutuhan setiap individu untuk pencapaian dan pertumbuhan (Bass & Avolio, 1994).

b. Menginspirasi visi bersama (*inspire a shared vision*)

Pemimpin yang menunjukkan perilaku dalam praktik kepemimpinan ini memiliki keinginan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Mereka memiliki gambaran di benak mereka, dan mereka bekerja untuk membuat gambaran itu menjadi kenyataan. Para pemimpin ini mengetahui impian, nilai, harapan, dan aspirasi para pengikutnya. Mereka berbicara dalam bahasa yang sama dengan pengikut mereka dan menggunakan bahasa itu untuk meminta pengikut mencapai visi yang sama (Kouzes & Posner, 2002).

Mulford and Silins (2011) mengatakan bahwa seorang kepala sekolah yang dapat membawa keselarasan nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari tujuan dan sasaran sekolah kemungkinan besar akan mempengaruhi pekerjaan guru dan

prestasi siswa. Orr and Orphanos (2011) menegaskan bahwa praktik unggul yang tertanam dalam kepribadian kepala sekolah akan memajukan sekolah harus memiliki misi atau tujuan yang jelas.

c. Menantang proses (*challenge the process*)

Praktik ini ditunjukkan oleh para pemimpin yang bersedia melangkah ke tempat yang tidak diketahui. Para pemimpin ini mencari peluang untuk berinovasi dan meningkatkan. Inovasi datang dari mendengarkan daripada memberi tahu. Kontribusi utama para pemimpin adalah mengenali dan mendukung ide-ide baru selain mengadopsi produk dan sistem baru. Pemimpin juga memperhatikan kapasitas konstituen mereka untuk mengendalikan situasi yang menantang dan menjadi berkomitmen penuh untuk berubah (Kouzes & Posner, 2013a).

Praktik ini ditunjukkan oleh para pemimpin yang bersedia melangkah ke tempat yang tidak diketahui. Para pemimpin ini mencari peluang untuk berinovasi dan meningkatkan. Inovasi datang dari mendengarkan daripada memberi tahu. Kontribusi utama para pemimpin adalah mengenali dan mendukung ide-ide baru selain mengadopsi produk dan sistem baru. Pemimpin juga memperhatikan kapasitas konstituen mereka untuk mengendalikan situasi yang menantang dan menjadi berkomitmen penuh untuk berubah (Kouzes & Posner, 2013a). Sekolah membutuhkan pemimpin yang memiliki stimulasi intelektual yang berarti menantang guru untuk memprofesionalkan diri sedemikian rupa sehingga organisasi belajar secara keseluruhan (Hallinger & Leithwood, 1996).

d. Memungkinkan orang lain untuk bertindak (*enable others to act*)

Praktik ini ditunjukkan oleh para pemimpin yang memupuk kolaborasi dan membangun kepercayaan di antara pengikut sehingga pekerjaan yang baik dapat tercapai. Para pemimpin ini tidak menyimpan kekuasaan untuk diri mereka sendiri; mereka 'bekerja untuk membuat orang merasa kuat, mampu, dan berkomitmen' (Kouzes & Posner, 2002). Ketika pengikut merasa dipercaya dan diberdayakan untuk membuat keputusan, mereka bekerja keras dan melebihi harapan mereka sendiri (Kouzes & Posner, 2002).

Sammon dkk. (2011) percaya bahwa praktik tersebut mencakup area luas yang solid dengan dimensi kepemimpinan yang mendasari yang dapat mengarahkan strategi dan tindakan sekolah dan kelas yang telah diadopsi oleh kepala sekolah dan staf untuk meningkatkan prestasi siswa yang nantinya akan menjadi prediktif peningkatan prestasi akademik sekolah.

e. Mendorong hati (*incourage the heart*)

Praktik ini ditunjukkan oleh para pemimpin yang mengakui kontribusi yang dibuat oleh individu lain. Para pemimpin menggunakan perayaan dan ritual untuk memungkinkan orang lain mengenali manfaat menyelaraskan perilaku dengan nilai-nilai. Selain itu, pemimpin menciptakan identitas kolektif yang kuat yang membawa kelompok melalui masa-masa sulit (Kouzes & Posner, 2013a).

Pertimbangan individu merupakan faktor untuk memperhatikan dan menghargai perasaan dan kebutuhan pribadi guru. Kepemimpinan mendorong kebutuhan dasar pengikut, menekankan transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan pengikut mereka, dan dicirikan oleh manajemen dengan pengecualian dan imbalan kontingen. Pemimpin juga memberitahu staf apa yang harus dilakukan untuk dihargai atas usaha mereka (Leithwood et al., 1996). Sebuah tinjauan literatur mengungkapkan pentingnya karakter, inspirasi, hubungan, visi, dan kebijaksanaan sebagai keterampilan kepemimpinan dan dalam membangun makna pribadi dan organisasi. Studi tersebut mengungkapkan bahwa pemimpin teladan menciptakan makna bagi diri mereka sendiri, organisasi mereka, dan pengikut mereka melalui perilaku yang menunjukkan karakter positif, inspirasi, hubungan, visi, dan kebijaksanaan. Dari kelima variabel tersebut, relasi, visi, dan karakter merupakan perilaku yang paling banyak dikutip dalam menciptakan makna.

Berkenaan dengan penciptaan makna tidak lepas dari rasa sosial yang berlaku pada seseorang. Boleh jadi satu diksi untuk suku tertentu di Indonesia dirasa kasar tetapi bermakna positif untuk suku yang lain. Dalam konteks itulah seorang preceptor memerlukan pengetahuan praktis tentang nilai sosial (*social value*) mahasiswanya.

9. *Social Value*

Pada bagian pemaparan *social value* peneliti akan menyajikan pembahasan tentang pengertian nilai-nilai sosial, macam-macam nilai sosial, ciri-ciri nilai sosial, peran dan fungsi nilai-nilai sosial.

a. **Pengertian Nilai-nilai Sosial**

Nilai-nilai sosial adalah nilai yang dianut oleh suatu masyarakat, mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk oleh masyarakat. Sebagai contoh, orang menganggap menolong memiliki nilai baik, sedang mencuri bernilai buruk. nilai-nilai sosial memiliki fungsi umum dalam masyarakat. Diantaranya nilai-nilai dapat menyumbangkan seperangkat alat untuk mengarahkan masyarakat dalam berfikir dan bertindak laku (Bourdieu, 1986; Burton & Burton, 1972; David, 2011; Gouldner, 1979; Gunarsa, 2008; Parsón, 1902; Whiting, 1980).

Selain itu, nilai sosial juga berfungsi sebagai penentu terakhir manusia dalam memenuhi peranan-peranan sosial. nilai sosial dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan harapan sesuai dengan peranannya. nilai sosial juga berfungsi sebagai alat solidaritas dikalangan anggota kelompok masyarakat. nilai sosial juga berfungsi sebagai alat pengawas (control) perilaku manusia dengan daya tekan dan daya mengikat tertentu agar orang berperilaku sesuai dengan nilai yang dianutnya (Bourdieu, 1986; Huraerah, 2008).

Dalam bukunya '*Culture and Behavior*', Kluckhohn (1962) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan nilai bukanlah keinginan, tetapi apa yang diinginkan. Artinya nilai bukan hanya diharapkan, tetapi diusahakan sebagai suatu yang pantas dan benar bagi diri sendiri dan orang lain. Nilai sosial adalah petunjuk-petunjuk umum yang telah berlangsung lama, yang mengarahkan tingkah laku dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari. Koentjaraningrat berpendapat bahwa suatu sistem nilai budaya biasanya berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia. Maka dari itu, nilai sosial sering kali menjadi pegangan hidup oleh masyarakat luas dalam menentukan sikap di kehidupan sehari-hari, juga menjadi nilai hidup manusia dalam berinteraksi dengan manusia yang lainnya (Coury, 1999; Octavia, 2019).

Istilah nilai sosial bersinonim dengan istilah 'nilai-nilai bersama' yang sering digunakan untuk merujuk pada prinsip-prinsip panduan dan nilai-nilai normatif yang dimiliki bersama oleh kelompok atau komunitas atau untuk merujuk pada nilai-nilai budaya secara lebih umum (Kenter et al., 2019). Nilai-nilai bersama ekosistem mengacu pada nilai-nilai budaya yang mendasari yang mungkin membantu membentuk lembaga yang diperlukan untuk membuat kerangka jasa ekosistem operasional (Kenter et al., 2015).

Istilah 'nilai-nilai sosial' telah digunakan dalam berbagai cara. Hal ini dapat merujuk pada nilai-nilai komunitas tertentu atau nilai-nilai budaya dan norma-norma masyarakat pada umumnya, tetapi juga dapat digunakan untuk merujuk pada kepentingan publik, nilai-nilai untuk barang publik, nilai-nilai 'altruistik' dan nilai-nilai altruistik pura-pura, nilai-nilai yang dipegang orang dalam situasi sosial, kontribusi terhadap kesejahteraan, kemauan membayar kelompok, agregat kemauan membayar individu atau nilai-nilai yang diperoleh melalui proses sosial. Misalnya, Immuno (1995) membahas nilai-nilai sosial tentang sumber daya alam sebagai, di satu sisi, nilai-nilai yang berasal dari 'sistem sosial' dan, di sisi lain, sebagai norma yang lebih luas yang diungkapkan melalui undang-undang, tindakan politik, media dan lembaga lainnya. Dengan demikian, peneliti menyarankan dua lapisan nilai sosial: lapisan pertama budaya yang mempengaruhi lapisan kedua nilai kontekstual dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya alam (Haridison, 2013).

Nilai dapat didefinisikan sebagai keyakinan umum tentang pentingnya perilaku atau kondisi akhir yang diinginkan secara normatif (Junaedi, 2018). Nilai memandu sikap dan ideologi sosial individu, serta keputusan dan tindakan mereka. Dengan demikian, mengetahui nilai-nilai seorang pemimpin dapat memungkinkan prediksi yang lebih kuat tentang bagaimana seorang pemimpin akan berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata. Dalam penelitian mani tentang nilai-nilai pribadi, Rokeach (1973) menemukan bahwa subset dari nilai-nilai berlabel nilai-nilai sosial dapat memprediksi apresiasi individu dan dukungan untuk keadilan sosial dan keragaman.

Nilai-nilai sosial ini mencerminkan preferensi seseorang untuk kualitas seperti "kebebasan", "kesetaraan", dan "perdamaian dunia", dan ditemukan sangat terkait dengan perilaku seperti keterlibatan dalam organisasi hak-hak sipil, aktif partisipasi dalam demonstrasi hak-hak sipil, dan kenyamanan berinteraksi dengan orang-orang dari ras lain (Rokeach, 1973). Agle and Caldwell (1999) menemukan nilai-nilai sosial eksekutif terkait dengan 'lain-lain' dalam organisasi, atau kecenderungan untuk menunjukkan kasih sayang dan perhatian yang tulus untuk kesejahteraan dan kepentingan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya (sebagai lawan untuk melindungi harga diri sendiri).

Selama berabad-abad, profesi keperawatan telah dikaitkan dengan merawat orang, yang berarti mengadopsi perspektif humanis dan memeriksa sifat dan esensi setiap individu. Dalam profesi kesehatan, nilai-nilai etika secara tradisional telah diakui sebagai aspek penting dan melekat dalam berurusan dengan orang (Schmidt & McArthur, 2018). Sebuah tinjauan baru-baru ini telah mengungkapkan bahwa nilai-nilai yang terkait dengan altruisme terbukti dan didokumentasikan dengan baik dalam berbagai penyelidikan. Namun, ada sedikit bukti tentang nilai-nilai yang terkait dengan peningkatan kualitas, otoritas pribadi, atau perawatan diri. Selanjutnya, meningkatkan relevansinya dengan dunia akademis dan praktik klinis harus diteliti lebih lanjut (Herbert, 2011). Sistem nilai dan keyakinan ini tercermin dari cara asuhan keperawatan diberikan dan mungkin dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, dan/atau politik.

Nilai-nilai ini dapat dimodifikasi melalui pendidikan, klinis, dan pengalaman pribadi (Jiménez-López et al., 2016). Perguruan tinggi harus memainkan peran kunci dalam penerapan nilai-nilai ini (Kantek et al., 2017). Mereka mewakili titik awal untuk mengajarkan prinsip-prinsip penting ini dan untuk membentuk identitas perawat atau keperawatan (López-Pereira & Arango-Bayer, 2017). Penting bagi program pendidikan universitas untuk memasukkan dan menekankan nilai-nilai ini dalam pendidikan keperawatan, karena masyarakat saat ini mengharapkan untuk menerima asuhan keperawatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika dan kualitas. Banyak konsep yang terkait dengan nilai-nilai profesional (komitmen, manajemen sumber daya, dan kebutuhan untuk penilaian

diri) tidak termasuk dalam buku teks resmi Namun, peningkatan kampus online dan manajemen literatur ilmiah di kelas, dll., memberikan peluang bagus untuk memperbarui materi ini dan menggabungkan pelatihan dalam nilai-nilai secara konsisten (Nursalam, 2014).

Mahasiswa profesi ners akan menyadari kebutuhan untuk memahami nilai-nilai ini, tidak hanya dari sudut pandang teoretis tetapi juga dari sudut pandang moral dan praktis. Selain itu, mereka sadar bahwa nilai-nilai profesional dapat memengaruhi kualitas perawatan yang diterima pasien (Lyneham & Levett-Jones, 2016). Penggabungan nilai-nilai profesional ke dalam aktivitas profesional menyebabkan banyak manfaat bagi perawat. Terutama, mereka merupakan kerangka acuan untuk pengambilan keputusan selama praktik (Gallegos & Sortedahl, 2015) serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Kaya & Boz, 2019).

b. Macam-macam Nilai Sosial

Nilai sosial berdasarkan ciri sosialnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu nilai dominan dan nilai yang mendarah daging (Hidayatullah, 2019).

1) Nilai dominan

Yaitu nilai yang dianggap lebih penting daripada nilai lainnya. Contoh: Pak Romo, karena anaknya kuliah di salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang memerlukan biaya besar, membatalkan niatnya untuk membeli mobil baru. Ukuran dominan atau tidaknya suatu nilai.

2) Nilai mendarah daging

Yaitu nilai yang telah menjadi kepribadian. Biasanya nilai ini telah terisolasi sejak ia masih kecil dan apabila ia tidak melakukannya ia merasah bersalah.

c. Peran dan Fungsi Nilai-nilai Sosial

Nilai sosial menjadi petunjuk arah bersikap dan bertindak. Lihat saja tindakan mahasiswa yang urung menyontek karena memegang teguh nilai kejujuran. Dia meyakini kejujuran mempunyai arti penting dalam kehidupan manusia sehingga bertekad untuk berlaku jujur dalam hidupnya (Bourdieu, 1986; David, 2011; Gunarsa, 2008; Kluckhohn, 1962; Whiting, 1980). Inilah peran pertama nilai sosial.

Hal ini berkaitan erat dengan pemahaman bahwa nilai juga menjadi pemandu serta pengontrol sikap dan tindakan manusia. Individu akan membandingkan sikap dan tindakannya dengan nilai tersebut. Dari sini individu dapat menentukan bahwa tindakannya itu benar atau salah. Dengan nilai, dapat menentukan bahwa menyontek tidak sesuai dengan nilai kejujuran yang diyakininya (Kluckhohn, 1962; Murdiyatmoko, 2007).

Nilai juga dapat memotivasi manusia. Hal itu dapat dilihat pada kehidupan guru di lingkungan masyarakat. Sebagian besar guru menempatkan diri sebagai pribadi yang mesti memberikan teladan bagi orang-orang di sekitarnya. Karena pemahaman tersebut, sang guru berusaha menjaga tindakan-tindakan agar sesuai dengan harapan masyarakat. Dia tidak segan terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial (Anwar, 2018). Secara garis besar, kita tahu bahwa nilai sosial mempunyai tiga fungsi, yaitu sebagai berikut:

1) Petunjuk Arah dan Pemersatu

Apakah maksud nilai sebagai petunjuk arah? Cara berpikir dan bertindak anggota masyarakat umumnya diarahkan oleh nilai-nilai sosial yang berlaku. Pemandatang baru pun secara moral diwajibkan mempelajari aturan-aturan sosio budaya masyarakat yang didatangi, mana yang dijunjung tinggi dan mana yang tercela. Dengan demikian, dia dapat menyesuaikan diri dengan norma, pola pikir, dan tingkah laku yang diinginkan, serta menjauhi hal-hal yang tidak diinginkan masyarakat. Nilai sosial juga berfungsi sebagai pemersatu yang dapat mengumpulkan orang banyak dalam kesatuan atau kelompok tertentu. Dengan kata lain, nilai sosial menciptakan dan meningkatkan solidaritas antar manusia.

Contohnya nilai ekonomi mendorong manusia mendirikan perusahaan-perusahaan yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.

2) Benteng Perlindungan

Nilai sosial merupakan tempat perlindungan bagi penganutnya. Daya perlindungannya begitu besar, sehingga para penganutnya bersedia berjuang mati-matian untuk mempertahankan nilai-nilai itu. Misalnya perjuangan bangsa Indonesia mempertahankan nilai-nilai Pancasila dari nilai-nilai budaya asing yang tidak sesuai dengan budaya kita, seperti budaya minum-minuman keras, diskotik, penyalahgunaan narkotika, dan lain-lain. Nilai-nilai Pancasila seperti sopan santun, kerja sama, ketuhanan, saling menghormati dan menghargai merupakan benteng perlindungan bagi seluruh warga negara Indonesia dari pengaruh budaya asing yang merugikan.

3) Pendorong

Nilai juga berfungsi sebagai alat pendorong (motivator) dan sekaligus menuntun manusia untuk berbuat baik. Karena ada nilai sosial yang luhur, muncullah harapan baik dalam diri manusia. Berkat adanya nilai-nilai sosial yang dijunjung tinggi dan dijadikan sebagai cita-cita manusia yang berbudi luhur dan bangsa yang beradab itulah manusia menjadi manusia yang sungguh-sungguh beradab. Contohnya nilai keadilan, nilai kedisiplinan, nilai kejujuran, dan sebagainya. Di samping fungsi nilai-nilai sosial yang telah kita bahas di atas, nilai sosial juga memiliki fungsi yang lain, yaitu dapat menyumbangkan seperangkat alat untuk menetapkan harta sosial dari suatu kelompok, dapat mengarahkan masyarakat dalam berpikir dan bertindak laku, penentu akhir bagi manusia dalam memenuhi peranan-peranan sosialnya, alat solidaritas di kalangan anggota kelompok atau masyarakat, alat pengawas perilaku manusia. Dengan nilai-nilai sosial yang tumbuh pada jiwa individu, maka perhatian dan simpati pada sesamanya juga semakin tinggi. Individu tidak lagi mementingkan egonya, namun dengan menjunjung nilai-nilai sosial, ia juga memperhatikan kepentingan bersama.

d. Ciri-ciri Nilai Sosial

Bruce and Yearley (2006) menjelaskan bahwa ciri-ciri Nilai-nilai sosial ialah sebagai berikut:

- 1) Merupakan konstruksi masyarakat sebagai hasil interaksi antarwarga masyarakat.
- 2) Disebarkan diantarawarga masyarakat (bukan bawaan lahir).
- 3) Terbentuk melalui sosialisasi (proses belajar).
- 4) Merupakan bagian dari usaha pemenuhan kebutuhan dan kepuasan sosial manusia.
- 5) Bervariasi antara kebudayaan yang satu dengan kebudayaan yang lain.
- 6) Dapat mempengaruhi pengembangan diri sosial.
- 7) Memiliki pengaruh yang berbeda antarwarga masyarakat.
- 8) Cenderung berkaitan satu sama lain.
- 9) Melibatkan emosi atau perasaan seseorang.
- 10) Merupakan asumsi-asumsi abstrak dari berbagai obyek dalam masyarakat.

Segala sesuatu memiliki penanda yang khas. Dengan memperhatikan penanda tersebut, kita dapat membedakan sesuatu dengan yang lain. Begitu pula nilai sosial. Nilai sosial mempunyai ciri sebagai berikut:

- 1) Merupakan hasil interaksi sosial antarwarga masyarakat.
- 2) Bukan bawaan sejak lahir melainkan penularan dari orang lain.
- 3) Terbentuk melalui proses belajar (sosialisasi).
- 4) Merupakan bagian dari usaha pemenuhan kebutuhan dan kepuasan sosial manusia.
- 5) Bervariasi antara kebudayaan yang satu dengan kebudayaan yang lain.
- 6) Dapat memengaruhi pengembangan diri seseorang baik positif maupun negatif.
- 7) Memiliki pengaruh yang berbeda antar warga masyarakat.
- 8) Cenderung berkaitan antara yang satu dan yang lain sehingga membentuk pola dan sistem sosial.
- 9) Dapat memengaruhi kepribadian individu sebagai anggota masyarakat (Rachman, 2013).

Dari ciri-ciri tersebut, kita dapat mengetahui bahwa nilai-nilai sosial tidaklah diterima begitu saja oleh individu, butuh proses yang panjang untuk membentuk nilai-nilai sosial yang terapat pada manusia. Lingkungan keluarga dan sekitarnya juga mempengaruhi nilai-nilai sosial yang tertanam pada individu. Namun, pada dasarnya nilai sosial itu tumbuh untuk dijadikan nilai yang mengatur dan mengarahkan segala tindak tanduk individu dalam bersosialisasi dengan masyarakat. Semakin baik nilai sosial yang tertanam pada individu maka semakin baik pula kepribadiannya dan meningkatkan kinerja (Annisa, 2018; Kaltenborn et al., 2017).

Jadi, ciri-ciri nilai sosial di atas, mengandung pengertian bahwa nilai sosial itu merupakan patokan (standar) perilaku sosial yang melambangkan baik-buruk, benar-salahnya suatu obyek dalam hidup bermasyarakat yang dapat memperlancar hubungan antar dan inter sosial serta berbanding lurus dengan peningkatan kinerja (Frederick, 2006).

e. Social Capital

Pierre Bourdieu menulis tentang berbagai bentuk modal di akhir abad ke-20. Modal sosial ada dalam ranah hubungan sosial dan terdiri dari kewajiban sosial yang menyertai hubungan tersebut. Lebih khusus lagi, modal sosial adalah kumpulan sumber daya yang terikat pada keanggotaan dalam kelompok tertentu. Kelompok itu sendiri menyediakan sumber daya ini, dan mereka berfungsi sebagai kredensial, sumber pengaruh, status, atau nilai (Bourdieu, 1987). Sumber daya ini dipertukarkan, dan ketika mereka dipertukarkan, mereka memperkuat hubungan yang ada dalam kelompok. Oleh karena itu, interaksi sosial yang terjadi memelihara dan memperkuat hubungan sosial dan kedudukan sosial melalui pertukaran status modal sosial.

Modal sosial secara luas dapat didefinisikan sebagai koneksi dan keanggotaan dalam suatu kelompok, tetapi Bourdieu (1987) juga memberikan definisi yang lebih rinci: Modal sosial adalah agregat dari sumber daya aktual atau potensial yang terkait dengan kepemilikan jaringan yang tahan lama lebih atau kurang. hubungan saling mengenal dan pengakuan yang dilembagakan atau dengan kata lain, keanggotaan dalam suatu kelompok yang memberi setiap anggotanya

dukungan dari modal kolektivitas yang dimiliki, sebuah “kredensial” yang memberi mereka hak untuk mendapatkan kredit, dalam berbagai arti kata. Definisi ini menyiratkan bahwa modal sosial harus dipahami memiliki dua komponen: ukuran jaringan individu dan volume modal yang dimiliki bagian lain dari jaringan, dan akses yang diperoleh individu.

Gagasan modal sosial sangat cocok dengan banyak pemikiran yang menekankan bagaimana membangun hubungan memiliki efek jangka pendek dan jangka panjang bagi sebuah organisasi. Meskipun demikian, hanya sedikit studi yang menggunakan konsep tersebut. Leichty and Warner (2001), misalnya, menunjukkan bagaimana praktik dapat dikritik karena efek positif atau negatifnya terhadap modal sosial dalam komunitas atau masyarakat. Karya mereka mengacu pada Putnam (2001), yang berfokus pada disintegrasi kohesi sosial dan nilai-nilai komunitas, tetapi telah dikritik karena mencampuradukkan cara dan tujuan. Tidak jelas apakah mereka melihat modal sosial dalam jumlah besar sebagai tujuan itu sendiri, atau sebagai sarana untuk mencapai masyarakat yang baik (Baron et al., 2000).

Lebih penting lagi, penggunaan modal sosial ini mengalihkan fokus dari masalah kekuasaan. Hazelton and Kennan (2000) mengidentifikasi bagaimana modal sosial dapat berkontribusi pada garis bawah organisasi dengan mengarah pada peningkatan, atau lebih kompleks, bentuk modal sosial, pengurangan biaya transaksi, dan keuntungan organisasi (dalam bentuk, misalnya, peningkatan produktivitas dan efisiensi). Dari perspektif ini, modal sosial memiliki tiga dimensi: struktural (ikatan jaringan), komunikatif konten, dan relasional. Namun, Hazelton and Kennan (2000) juga tidak membahas perlunya fokus pada kekuasaan, dan memberikan sedikit saran untuk penyelidikan empiris. Meskipun studi mereka tidak menyebutkan, itu membuat sebagian besar penggunaan James Coleman, seorang pendukung awal modal sosial (Coleman, 1988), yang kontribusinya termasuk mengalihkan perhatian dari studi elit.

Sebagai kesimpulan yang dapat diambil dari pemaparan tentang faktor organisasi yang menjelaskan tentang nilai sosial dan nilai sosial yang dapat mempengaruhi (menurun atau meningkatkan) perilaku kerja dan kinerja, maka sangat penting preseptor memperhatikan *social value* yang diyakini oleh masing-masing individu mahasiswa. *Social value* tertanam dalam budaya. Budaya bagi setiap suku bangsa yang ada di Indonesia memiliki rasa budaya yang berbeda. Perbedaan-perbedaan *cultural value* apabila tidak dipahami dengan baik dan benar menimbulkan fiksi yang sebenarnya tidak perlu, untuk itu pengetahuan tentang *cultural value* penting diketahui seorang preseptor. Berikut penjelasan *cultural value*.

10. Cultural Value

Pada bagian pemaparan *cultural value* ini, peneliti menyajikan tentang pengertian nilai-nilai budaya, pengertian budaya, fungsi nilai-nilai budaya, sifat-sifat budaya, macam-macam nilai budaya, nilai-nilai inti yang mendukung kompetensi budaya, *care, compassion*, komitmen, dan komunikasi.

a. Pengertian Nilai-nilai Budaya

Nilai muncul dari permasalahan yang ada di lingkungan, masyarakat serta sekolah dimana diberikan pendidikan untuk membekali para mahasiswa supaya nantinya mereka mampu menghadapi kompleksitas di masyarakat yang sering berkembang secara tidak terduga. Maka munculah masalah yang berkaitan dengan nilai baik-buruknya seseorang dalam menghadapi pandangan seseorang terhadap orang lain (Burton & Burton, 1972; Payne & Askeland, 2016; Ratcliffe & Grace, 2003).

Nilai budaya merupakan konsep abstrak mengenai masalah besar dan bersifat umum yang sangat penting serta bernilai bagi kehidupan masyarakat. Nilai budaya itu menjadi acuan tingkah laku sebagian besar anggota masyarakat yang bersangkutan, berada dalam alam fikiran mereka dan sulit untuk diterangkan secara rasional. Nilai budaya bersifat langgeng, tidak mudah berubah ataupun tergantikan dengan nilai budaya yang lain (Barton, 1962; Kollmuss & Agyeman, 2002; Samovar et al., 2014; Van Maanen & Barley, 1982).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai budaya adalah sebagai konsepsi umum yang terorganisasi, mempengaruhi perilaku yang berhubungan dengan alam, kedudukan manusia dengan alam, hubungan manusia tentang hal yang diinginkan dengan hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan lingkungan dan sesama manusia. Begitupun nilai-nilai budaya yang terdapat dilingkungan sekolah sangat mempengaruhi terhadap guru dan mahasiswa itu sendiri seperti budaya disiplin dimana para mahasiswa sering terlambat datang ke sekolah meskipun sudah ada aturan atau tata tertib yang berlaku di Sekolah (Coelho, 1970; Kluckhohn, 2013; Stewart & Bennett, 2011).

b. Pengertian Budaya

Menurut Bourdieu (1987) modal budaya mencakup perbedaan yang terlihat dan fisik, seperti gelar pendidikan dan buku, serta disposisi subjektif seseorang, yaitu kepribadian mereka, yang telah dibentuk oleh pendidikan mereka. Budaya suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari sebuah unsur yaitu sistem agama, politik, adatistiadat, bahasa dan karya seni. Budaya juga merupakan suatu pola hidup menyeluruh yang bersifat kompleks, abstrak dan luas juga banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif (Swartz, 2012).

Budaya merupakan keseluruhan yang kompleks, yang didalamnya terkandung ilmu pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan yang lain, serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat, unsur-unsur pembentukan tingkah laku didukung dan diteruskan oleh anggota dari masyarakat (Adrianto, 2019).

Budaya merupakan suatu totalitas nilai, tata sosial, tata laku manusia yang diwujudkan dalam pandangan hidup, falsafah Negara dalam berbagai sisi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang menjadi asa untuk melandasi pola perilaku dan tata struktur masyarakat yang ada (Arif, 2016).

Berdasarkan uraian di atas dapat kita tarik kesimpulan, bahwa bagi ilmu sosial, arti budaya adalah amat luas, yang meliputi kelakuan dan hasil kelakuan manusia, yang teratur oleh tata kelakuan yang dapat dilakukan dengan belajar dan

semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat. budaya dan segenap hasilnya muncul dari tata cara hidup yang merupakan kegiatan manusia atas budaya yang bersifat abstrak nilai budaya hanya bisa diketahui melalui badan dan jiwa, sementara tata cara hidup manusia dapat diketahui oleh pancaindera (Arif, 2016; Mustar et al., 2020).

c. Fungsi Nilai-nilai Budaya

Renteln (2013) menyatakan nilai budaya mempunyai beberapa fungsi dalam kehidupan manusia. Menurut Durham (1991) mengatakan bahwa fungsi nilai- nilai budaya sebagai berikut :

- 1) Nilai budaya berfungsi sebagai standar, yaitu standar yang menunjukkan tingkahlaku dari berbagai cara, yaitu :
 - a) Membawa individu untuk mengambil posisi khusus dalam masalah sosial.
 - b) Mempengaruhi individu dalam memilih ideologi atau agama.
 - c) Menilai dan menentukan kebenaran dan kesalahan atas diri sendiri dan orang lain.
 - d) Merupakan pusat pengkajian tentang proses-proses perbandingan untuk menentukan individu bermoral dan kompeten.
 - e) Nilai digunakan untuk mempengaruhi orang lain atau mengubahnya
- 2) Nilai budaya berfungsi sebagai rencana umum dalam menyelesaikan konflik dan pengambilan keputusan.
- 3) Nilai budaya berfungsi motivasional. Nilai memiliki komponen motivasional yang kuat seperti halnya komponen kognitif, afektif, dan behavioral.
- 4) Nilai budaya berfungsi penyesuaian, isi nilai tertentu diarahkan secara langsung kepada cara bertingkah laku serta tujuan akhir yang berorientasi pada penyesuaian. Nilai berorientasi penyesuaian sebenarnya merupakan nilai semu karena nilai tersebut diperlukan oleh individu sebagai cara untuk menyesuaikan diri dari tekanan kelompok.
- 5) Nilai budaya berfungsi sebagai ego defensiv. Didalam prosesnya nilai mewakili konsep-konsep yang telah tersedia sehingga dapat mengurangi ketegangan dengan lancar dan mudah.

- 6) Nilai budaya berfungsi sebagai pengetahuan dan aktualisasi diri fungsi pengetahuan berarti pencarian arti kebutuhan untuk mengerti, kecenderungan terhadap kestuan persepsi dan keyakinan yang lebih baik untuk melengkapi kejelasan dan konsepsi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai budaya memiliki banyak sekali fungsi diantaranya sebagai pengetahuan dan aktualisasi diri fungsi pengetahuan berarti pencarian arti kebutuhan untuk mengerti, kecenderungan terhadap kesatuan persepsi dan keyakinan yang lebih baik untuk melengkapi kejelasan dan konsepsi. Penyesuaian nilai tertentu diarahkan secara langsung kepada cara bertingkah laku serta tujuan yang berorientasi pada penyesuaian. Nilai berorientasi penyesuaian sebenarnya merupakan nilai semu karena nilai tersebut diperlukan oleh individu sebagai cara untuk menyesuaikan diri dari tekanan kelompok atau masyarakat (Maslow, 1964; Thomas, 2019).

d. Sifat-Sifat Budaya

Kebudayaan memiliki sifat. Sifat-sifat kebudayaan sangat banyak mengingat kebudayaan kita sangat beragam secara umum akan dikemukakan tujuh sifat budaya yaitu :

- 1) Kebudayaan beraneka ragam

Keanekaragaman kebudayaan disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain karena manusia tidak memiliki struktur secara khusus pada tubuhnya sehingga harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

- 2) Kebudayaan dapat diteruskan secara social dengan pelajaran.

Penerus kebudayaan dapat dilakukan dengan cara horizontal dan vertikal. Penerusan secara horizontal dilakukan terhadap suatu generasi dan biasanya secara lisan, sedangkan penerus vertikal dilakukan antara generasi dengan jalan melalui tulisan (literer). Dengan daya ingat yang tinggi manusia mampu menyimpan pengalaman sendiri maupun yang diperoleh dari orang lain.

- 3) Kebudayaan dijabarkan dalam komponen-komponen biologi, psikologi, dan sosiologi.

Biologi, psikologi dan sosiologi merupakan tiga komponen yang membentuk kepribadian manusia. Secara biologis manusia memiliki sifat-sifat yang diturunkan oleh orang tuanya yang diperoleh sewaktu dalam kandungan sebagai kodrat pertama. Bersamaan dengan itu, manusia memiliki sifat-sifat psikologi yang sebagian diperolehnya dari orang tuanya sebagai dasar atau pembawaan. Setelah seorang bayi dilahirkan dan berkembang menjadi anak dalam alam kedua, terbentuklah kepribadianya oleh lingkungan, khususnya melalui pendidikan. Manusia sebagai unsur masyarakat dalam lingkungan ikut serta dalam pembentukan kebudayaan.

4) Kebudayaan mempunyai struktur.

Cultur universal yang telah dikemukakan unsur-unsurnya dapat dibagi dalam bagian-bagian kecil yang disebut traits complex lalu terbagi dalam traits dan terbagi dalam items. Begitu pula dengan kebudayaan nasional terdiri atas kebudayaan suku-bangsa merupakan subkultural yang dibagi lagi menurut daerah, agama, adat istiadat dan sebagainya.

5) Kebudayaan mempunyai nilai.

Nilai kebudayaan (*culture value*) adalah relatif, bergantung pada siapa yang memberikan nilai, dan alat pengukur apa yang digunakan. Bangsa timur misalnya cenderung mempergunakan ukuran rohani sebagai alat penilaiannya, sedangkan bangsa barat dengan ukuran materi.

6) Kebudayaan mempunyai sifat statis dan dinamis.

Kebudayaan dan masyarakat sebenarnya tidak statis 100% sebab jika hal itu terjadi sebaiknya dikatakan mati saja. Kebudayaan dikatakan statis apabila suatu kebudayaan sangat sedikit perubahannya dalam tempo yang lama. Sebaliknya apabila kebudayaan cepat berubah dalam tempo singkat dikatakan kebudayaan itu dinamis.

7) Kebudayaan dapat dibagi

Dalam bermacam-macam bidang atau aspek Ada kebudayaan yang bersifat rohani dan sifatnya kebendaan, ada kebudayaan darat dan kebudayaan maritim, dan ada kebudayaan menurut daerah. Semuanya bergantung pada siapa yang membedakannya dan untuk apa itu dilakukan (Alhadika et al., 2021).

Banyak sekali sifat-sifat kebudayaan yang berpengaruh terhadap seseorang atau kelompok yang dimana akan berdampak terhadap pembentukan moral seseorang, dilihat dari sifat kebudayaan. Sifat-sifat budaya tersebut berorientasi terhadap perubahan dan pembentukan moral seseorang yang terarah dan tidak melenceng dari apa yang telah ditentukan. Namun nilai budaya juga tidak hanya diturunkan oleh nenek moyang saja, ada nilai budaya yang di orientasikan terhadap cerita, dongeng dan literatur agar tidak hanya masyarakat lokal saja yang tahu dan paham namun orang lain yang bukan masyarakat lokal itu sendiri mengetahuinya lewat tulisan (Lockhart & Franzwa, 2019).

e. Macam-Macam Nilai Budaya

Macam-macam nilai budaya sangat erat kaitanya dengan kebudayaan dan masyarakat. Setiap masyarakat atau setiap kebudayaan memiliki nilai-nilai tertentu mengenai suatu hal dan terkadang kebudayaan dan masyarakat itu sendiri merupakan nilai yang tiada terhingga bagi orang yang memilikinya (Lockhart & Franzwa, 2019).

Menurut pendapat seorang ahli Dolan et al. (2006) menjelaskan bahwa suatu sistem nilai budaya berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia membagi nilai menjadi tiga bagian yaitu nilai material, nilai vital, dan nilai kerohanian.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa banyak sekali nilai budaya yang berkembang di sekolah maupun di masyarakat yang harus dipatuhi oleh setiap individu agar moral nya menjadi terarah lebih kepada positif dan tidak menyimpang dari nilai-nilai budaya yang berkembang. Nilai budaya sangat banyak sekali adapun diantaranya sudah di uraikan diatas seperti nilai moral, nilai religius, nilai kerohanian dan lain-lain yang berdampak pada moralitas individu (Kohlberg, 1964).

Nilai-nilai budaya yang dimaksud oleh peneliti mengacu pada Bourdieu (1987) adalah nilai budaya yang berkembang yang ada dan sudah membudaya dan harus dipatuhi. Macam-macam nilai budaya dalam naskah akademik pengembangan pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa Kementerian telah

merumuskan lebih banyak nilai-nilai karakter yang akan dikembangkan atau ditanamkan kepada anak-anak dan generasi muda bangsa Indonesia (Kurniawan, 2018).

Budaya sering diperlakukan sebagai variabel penjelas atau intervensi dalam mengeksplorasi kepuasan pelanggan dengan layanan dan produk (Rumondang et al., 2020). Norma budaya mempengaruhi harapan konsumen Weiermair (2000) dan evaluasi dari layanan dan produk karena "latar belakang budaya konsumen mungkin mempengaruhi pemilihan isyarat untuk kualitas layanan yang kompleks". Pandangan kontekstual tentang pengalaman pelanggan menyoroti dampak nilai dan norma budaya pada proses kognisi pelanggan mengingat bahwa praktik budaya, aturan yang dilembagakan, dan norma sosial merupakan pengaruh kontekstual tidak langsung.

Faktor budaya cenderung memediasi sikap pelanggan hotel terhadap komponen layanan dari pengalaman konsumsi mereka." Pernyataan serupa telah dibuat oleh Weiermair (2000), "Norma budaya penting sebagai variabel intervensi yang mempengaruhi harapan wisatawan dan persepsi mereka tentang kualitas layanan yang diterima." Huff and Smith (2008) meninjau 40 artikel dari tahun 1996 hingga 2006 tentang studi lintas budaya tentang pengalaman layanan konsumen dan mengidentifikasi bahwa budaya nasional mempengaruhi dimensi penting (yaitu, harapan, evaluasi, dan reaksi) dari pengalaman layanan konsumen. Sementara itu, Becker and Neuwirth (2002) mengklaim bahwa perbedaan budaya mempengaruhi pengalaman pelanggan dan evaluasi kegagalan layanan dan upaya pemulihan berikutnya.

Menurut Hauser and Banse (2011), ada banyak kesulitan 'ketika berhadapan dengan konsep budaya'. Hauser and Banse (2011) mengatakan, ada tiga 'karakteristik budaya yang saling bertentangan yang menyebabkan kesulitan' yaitu: (i) Kontinuitas dan perubahan dilambangkan sebagai konsep yang disebut budaya. Di satu sisi, ada tradisi budaya (yaitu kelanjutan dari nilai dan norma budaya yang ada), dan di sisi lain, bentuk budaya baru muncul secara paralel dengan yang sudah ada (yaitu nilai dan norma budaya yang ada berubah, menggantikan yang sudah ada). (ii) Standardisasi dan diferensiasi, mengacu pada budaya sebagai

kecenderungan standarisasi nilai termasuk pola perilaku yang di satu sisi bertindak sebagai gagasan yang seragam, dan di sisi lain sebagai variasi menurut nilai dan norma budaya individu, subkultur dan kecil. (iii) Keterbukaan dan batasan, mengacu pada budaya nasional.

Budaya nasional terbuka terhadap pengaruh budaya lain beserta nilai dan normanya, dan sebaliknya budaya nasional menunjukkan batas-batas komunitas dan nilai dan norma budaya berbasis masyarakat. Dengan kata lain, masyarakat mengakui perilaku, nilai-nilai budaya dan norma-norma tertentu sebagai milik mereka dan ini menentukan pandangan dunia komunal. Hauser and Banse (2011) mengacu pada keragaman budaya dalam hal nilai dan norma.

Menyediakan perawatan pasien yang berkualitas, aman dan penuh kasih adalah prioritas utama untuk layanan kesehatan secara global. Namun, laporan luas tentang kesenjangan dalam perawatan Gibbon and Crane (2018) dan perawatan yang tidak peka secara budaya Almutairi et al. (2017) menjadi perhatian yang berkembang. Dengan meluasnya diversifikasi sosiokultural dari populasi pasien, sekarang penting bahwa pendidik perawat membangun kompetensi budaya sebagai kemampuan lulusan dan memeriksa cara mengatasi penurunan berkelanjutan dalam standar perawatan.

Kompetensi budaya sebagai pertumbuhan berkelanjutan dari kemampuan dan kapasitas untuk memberikan perawatan yang aman dan berkualitas kepada pasien dari latar belakang budaya yang beragam. Memahami beragam interpretasi kesehatan, penyakit, dan perilaku mencari kesehatan sangat penting untuk menegosiasikan perawatan yang berpusat pada orang. Interpretasi ini dipengaruhi oleh variabel proses diversifikasi sosial budaya seperti; adat istiadat, identitas etnis, bahasa, jenis kelamin, status sosial ekonomi, dan orientasi seksual (Culley, 2014). Bahasan budaya keperawatan menyoroti pentingnya mengintegrasikan pengembangan kompetensi budaya dalam kurikulum keperawatan sarjana, melalui pendekatan pembelajaran berbasis nilai. Ini menantang pendidik perawat untuk menggabungkan praktik pengajaran inovatif yang membuat kompetensi budaya menjadi tanggung jawab yang lebih terlihat dari perawat terdaftar di masa depan dalam memberikan perawatan berkualitas (Markey & Okantey, 2019).

f. Nilai-nilai inti yang mendukung pengembangan kompetensi budaya

Mengembangkan kompetensi budaya mengandung elemen kunci yang mencerminkan nilai-nilai keperawatan komunal dalam masyarakat antar budaya yang berkembang, dan menjelajahi konstruksi ini bersama-sama membantu memperkuat kebutuhan akan perawatan berkualitas yang responsif secara budaya. Menanggapi kekhawatiran yang berkembang dengan standar asuhan keperawatan, banyak negara telah mengembangkan pernyataan posisi yang menegaskan kembali nilai-nilai inti keperawatan. Sebagai contoh; perawatan, kasih sayang, dan komitmen adalah nilai-nilai yang mendukung praktik keperawatan di Irlandia, sementara Inggris telah mengadopsi enam nilai inti keperawatan; kepedulian, kasih sayang, kompetensi, komunikasi, keberanian, dan komitmen. Meskipun perhatian baru pada nilai-nilai inti yang memandu praktik keperawatan membesarkan hati, memaksakan pernyataan nilai dalam isolasi tidak mungkin mengubah perilaku keperawatan (Richardson et al., 2015).

Pendidikan perawat sarjana perlu menanamkan nilai-nilai tersebut dalam desain kurikulum sebagai sarana mempersiapkan perawat untuk realitas dan kompleksitas yang dihadapi praktik keperawatan. Terlepas dari manfaat yang dilaporkan dari kurikulum keperawatan berbasis nilai, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis tampaknya menjadi prioritas. Menggambar pada teori ketidakpedulian mengundurkan diri yang menjelaskan bagaimana perawat menggunakan pelepasan ketika merawat pasien yang beragam budaya, mengakibatkan kesenjangan dalam perawatan, nilai-nilai keperawatan berikut akan dibahas. Kesenjangan dalam perawatan ditopang oleh ketidakpedulian mengundurkan diri, di mana perawat menjadi puas dan menerima perawatan di bawah standar, menyoroti pentingnya memikirkan kembali filosofi pendidikan yang mendukung pengembangan kompetensi budaya yang berkelanjutan (Santoso, 2017).

g. Care (perawatan)

Pendidik perawat perlu memberikan kesempatan bagi siswa untuk secara kritis mendiskusikan pemahaman yang berbeda tentang perilaku peduli di antara dan dalam kelompok budaya yang berbeda. Mengadopsi pendekatan belajar dan mengajar yang mendorong siswa untuk mengeksplorasi peran etnis, jenis kelamin, kelas, seksualitas, dan usia dalam bagaimana orang mengalami perawatan kesehatan adalah suatu keharusan (Bonaime et al., 2018). Manfaat pembelajaran berbasis kasus diakui dengan baik, namun, skenario berbasis klinis perlu mencerminkan keragaman budaya yang berkembang dan kompleksitas lingkungan perawatan kesehatan, yaitu mengubah etnis, jenis kelamin, kelas, seksualitas, atau usia pasien dalam skenario yang sama. Ini akan membantu siswa untuk mengeksplorasi persamaan dan perbedaan kebutuhan perawatan, menyoroti pentingnya memastikan, dari pada berasumsi bahwa preferensi perawatan tertentu penting (Bensley & Brookins-Fisher, 2009).

Kepedulian ditunjukkan melalui mendengarkan, memberikan dukungan, dan mengembangkan hubungan terapeutik dengan pasien dan keluarga mereka. Namun, kegelisahan yang dialami saat berkomunikasi lintas budaya tetap menjadi tantangan bagi perawat (Markey & Okantey, 2019). Perawat harus berhenti menjadi sibuk dengan perbedaan budaya, karena membatasi kemampuan mereka untuk mempertimbangkan kemungkinan kesamaan antara dan lintas budaya, dan sebagai akibatnya diskusi kepedulian umum menjadi kurang penting (Papadopoulos, 2006).

Dampak dari terlalu fokus pada perbedaan dan 'lain-lain' yang menghasilkan praktik eksklusivitas. Tinker and Armstrong (2008) juga menarik perhatian pada kompleksitas mengklasifikasikan orang ke dalam kategori, yang mengakibatkan individu mengidentifikasi diri mereka sebagai 'orang dalam' atau 'orang luar' kelompok. Pendidikan perawat perlu memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan kesadaran budaya, dengan fokus pada diri sendiri sebagai sarana untuk mengubah pemikiran. Hal ini membutuhkan penyediaan lingkungan yang aman untuk pemeriksaan diri yang mendalam tentang keyakinan dan nilai pribadi seseorang, warisan budaya, dan norma budaya, sambil mengeksplorasi persamaan dan perbedaan di antara dan di dalam kelompok budaya. Ini juga membutuhkan

mencari kemungkinan kekurangan dalam cara perawatan diberikan dan secara proaktif mencari cara untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi pasien dan keluarga mereka (Anwar., 2018).

h. *Compassion* (kasih sayang)

Kebijakan perawatan kesehatan nasional dan internasional secara eksplisit menjelaskan perlunya perawatan penuh kasih dalam rencana reformasi perawatan kesehatan, menunjukkan bahwa itu terletak di jantung pemberian perawatan Kesehatan. Melengkapi perawat untuk berlatih dengan cara yang penuh kasih dan kompeten secara budaya telah muncul sebagai konsep penting, tetapi merupakan area yang hingga saat ini kurang mendapat perhatian. Kepedulian tidak dapat menjadi *welas asih* jika budaya tidak dipertimbangkan, karena interpretasi *welas asih* dapat bervariasi di antara dan di dalam kelompok budaya yang berbeda. Pendidikan perawat perlu memastikan perawatan penuh kasih budaya dipelihara, dikembangkan, dan dipertahankan baik dalam persiapan teoritis dan selama pengalaman praktik klinis. Berkolaborasi dengan layanan penghubung advokasi pasien dan pengguna layanan dari latar belakang budaya yang beragam selama desain kurikulum memastikan suara pasien jelas dalam kurikulum. Pendidik perawat harus memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengeksplorasi pengalaman pasien, sambil mengeksplorasi persamaan dan perbedaan tentang bagaimana individu menafsirkan makna kasih sayang (Kurniati & Efendi, 2012). Arveklev et al. (2018) menyoroti nilai penggunaan drama dalam belajar menghargai pengalaman dan perspektif pasien. Misalnya, pertemuan kepedulian bermain peran dan dilema praktik akan mendorong siswa untuk mengambil peran yang berbeda untuk menghargai pandangan yang berbeda tentang kasih sayang dan preferensi perawatan.

i. Komitmen

Perawat menyadari pentingnya memberikan perawatan yang peka budaya namun, ada semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa mereka gagal menerapkan ini dalam praktik mereka. Pendidikan perawat perlu menumbuhkan komitmen untuk memberikan perawatan berkualitas yang memenuhi kebutuhan individu dari populasi pasien yang semakin beragam secara budaya. Standar keadilan sosial dan etika, hukum, dan imperatif profesional untuk perawat harus diintegrasikan di seluruh kurikulum sebagai sarana untuk menciptakan kesadaran akan tanggung jawab untuk memberikan perawatan yang berkualitas untuk semua pasien (Susanti et al., 2020). Namun, mahasiswa perawat membutuhkan bantuan untuk melatih keterampilan bertanya, mengklarifikasi, dan pendekatan yang menantang untuk perawatan. Kesempatan bagi siswa untuk mendiskusikan praktik mereka, untuk memikirkan apa yang mereka lakukan, dan mempertanyakan efektivitas perawatan mereka sangat penting (Yildirim & Ozkahraman, 2011).

Nilai praktik reflektif sebagai sarana untuk mengembangkan kesadaran tersebut didokumentasikan dengan baik dalam literatur keperawatan yang lebih luas. Refleksi pada pengalaman dapat menyebabkan ekstraksi pemahaman budaya umum, refleksi dalam isolasi tidak akan mengubah perilaku. Tantangan bagi pendidik perawat adalah untuk mempertimbangkan cara mengembangkan perawat tangguh yang memiliki kesadaran diri yang lebih besar dari sikap dan perilaku yang dapat menghambat perawatan sensitif budaya dan dapat mengubah praktik tersebut (Markey & Okantey, 2019).

Pentingnya memiliki inisiatif pengajaran berbasis nilai yang lebih terkait dengan kompleksitas praktik perawatan kesehatan. Ini harus mencakup pemberian kesempatan untuk memeriksa bukti yang berkembang dari perawatan di bawah standar untuk pasien yang beragam secara budaya, sebagai sarana untuk menyoroti beberapa realitas yang dihadapi praktik keperawatan (Susanti et al., 2020).

Merasa tidak siap untuk merawat pasien dari budaya yang berbeda adalah tantangan yang dilaporkan secara global (Markey & Okantey, 2019), yang sering dikontekstualisasikan dalam literatur sebagai kurangnya pengetahuan khusus budaya. Namun, pendidik perawat perlu menyadari bahwa pengajaran tentang

keyakinan berbagai kelompok budaya dalam isolasi tidak kondusif untuk mempersiapkan perawat untuk memberikan perawatan yang responsif secara budaya (Baumann & McAllister, 2015).

Informasi budaya saja tidak akan menghilangkan etnosentrisitas, yaitu ketika seorang individu merasakan bahwa budaya atau kelompok etnis mereka lebih unggul dari yang lain dan dapat hadir sebagai hambatan untuk hubungan terapeutik yang dimaksudkan dengan baik (Gowen et al., 2012). Metodologi pendidikan perlu menumbuhkan keinginan untuk memahami preferensi perawatan individu dan rasa ingin tahu untuk menemukan jawaban ketika tidak yakin. Pertimbangan harus diberikan pada bagaimana pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat disesuaikan untuk memberikan perawatan yang responsif secara budaya bagi orang sakit, sementara mengadopsi pendekatan yang tidak mengasumsikan kebutuhan budaya yang sama (Sani, 2019).

j. Komunikasi

Mengembangkan keterampilan komunikasi antar budaya yang efektif sangat penting dalam mengurangi risiko kesalahpahaman budaya karena budaya mempengaruhi bagaimana ekspresi verbal dan non-verbal dikomunikasikan. Pendidik perawat perlu memupuk perkembangan kepekaan budaya yang berkaitan dengan pentingnya rasa hormat, kepercayaan, dan empati dalam mengembangkan hubungan terapeutik (Ariani, 2018; Papadopoulos & Arbab, 1998).

Secara khusus, gaya komunikasi individu yang beragam dan peran yang dimiliki keluarga dan masyarakat dalam pengambilan keputusan merupakan bidang yang penting untuk dieksplorasi. Ruang kelas antarbudaya memiliki potensi untuk menyediakan ruang yang aman untuk dialog antarbudaya, yang dapat mendukung pengembangan kepekaan budaya, sambil mengeksplorasi persamaan dan perbedaan dengan gaya komunikasi yang spesifik secara budaya. Sebagai contoh; kegiatan pengenalan budaya yang menggali perbedaan dengan gaya komunikasi nonverbal seperti; kontak mata, ekspresi wajah, diam, dan gerak tubuh. Namun, pembelajaran antarbudaya tidak terjadi secara spontan dan perlu direncanakan secara hati-hati dan sensitif (Flodgren et al., 2019).

Nilai menggunakan juru bahasa terlatih secara profesional saat berkomunikasi dengan pasien yang beragam secara linguistik sudah diakui dengan baik, tetapi mereka tetap kurang dimanfaatkan dalam praktik keperawatan . Pendidik perawat perlu memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan kesadaran yang lebih besar tentang peran juru bahasa, bagaimana mengaksesnya, dan pentingnya bekerja dengan mereka dalam memenuhi kebutuhan pasien yang tidak mahir berbahasa Inggris. Pelajar membutuhkan dorongan untuk berpikir tentang seperti apa seorang pasien yang memiliki keterbatasan bahasa Inggris untuk mengkomunikasikan kebutuhan perawatan mereka (Wardhani et al., 2018).

Keberanian Perawat pendidik perlu menumbuhkan keberanian budaya untuk menantang asumsi, meningkatkan kekhawatiran tentang perawatan di bawah standar, dan merangkul cara berpikir dan bekerja yang baru. Hal ini membutuhkan penciptaan lingkungan di mana siswa merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan, menantang pemikiran mereka sendiri dan orang lain, dan merasa nyaman untuk mendukung orang lain. Misalnya, debat sebagai alat pembelajaran, di mana siswa diminta untuk mengartikulasikan perspektif yang mungkin tidak populer bagi orang lain, akan membantu dalam mengembangkan keberanian untuk mempertanyakan praktik mereka sendiri dan orang lain. Meskipun ada panggilan untuk pengembangan keberanian dalam pendidikan perawat dalam literatur keperawatan yang lebih luas (Baumann & McAllister, 2015), ini kurang mendapat perhatian dalam literatur kompetensi budaya.

Memelihara pola pikir penyelidikan dalam semua kesempatan belajar dapat membantu mempersiapkan mahasiswa untuk mengatasi ketidakpastian yang dialami saat merawat pasien dengan budaya yang beragam. Pendidik perawat perlu menumbuhkan keberanian untuk mengeksplorasi isu-isu tidak nyaman seperti stereotip dan bias, dalam keamanan lingkungan yang mendukung, sementara secara kolektif mendiskusikan cara-cara yang tepat untuk menangani mereka secara sensitif. Memiliki kesadaran akan isu-isu yang dapat hadir sebagai hambatan untuk perawatan yang terkadang dimaksudkan dengan baik dapat memfasilitasi ketidakpedulian terhadap praktik-praktik budaya yang tidak peka yang sering kali

merupakan akibat dari kesembronan atau ketidaktahuan (Ariani, 2018).

Penggunaan portofolio, catatan harian reflektif, dan refleksi kelompok terbimbing adalah pendekatan yang pada akhirnya dapat membawa wawasan baru, ide-ide baru, dan cara berpikir. Analisis dan tingkat refleksi kritis seperti itu harus mengarah pada pertanyaan tentang tingkat pengetahuan dan keterampilan, asumsi, dan pertimbangan alternatif (Ariani, 2018).

Kompetensi Memberikan kesempatan untuk menerapkan prinsip-prinsip teoretis yang mendukung perawatan untuk praktik di lingkungan yang mendukung sangat penting untuk mengembangkan kompetensi budaya. Ini membutuhkan model peran positif dalam praktik dan memperluas peluang penempatan, misalnya, lembaga nirlaba yang mendukung orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam (Bastable, 2002).

Mendorong siswa untuk bekerja dengan spesialis perawat klinis yang memiliki keahlian dalam menilai dan merencanakan perawatan untuk pasien yang beragam secara budaya adalah penting. Misalnya, meluangkan waktu untuk mempertimbangkan bagaimana status kesehatan mental pasien skizofrenia yang meyakini menghindari kontak mata dapat dinilai dan mempertimbangkan cara membantu seseorang menyesuaikan pengobatannya. Ada kebutuhan untuk meninjau alat penilaian praktik untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi budaya secara eksplisit dinilai dalam praktik (Musfah, 2012).

Menjadi seorang preceptor membutuhkan sekian banyak pengetahuan dan keterampilan praktik yang meliputi membuat orang lain terampil, mengarahkan orang lain berproses, mendorong orang lain untuk teguh hati, memodelkan cara-cara bekerja, membangun visi mahasiswa tentang profesinya, memahami nilai-nilai sosial dan budaya yang menjadi latar belakang mahasiswa, dimana kesemuanya ditujukan untuk membangun *trust*. *Trust* penting untuk dibangun karena tanpa melalui *trust* kinerja preceptor tidak maksimal. Berikut penjelasan tentang *trust*.

11. Trust

Penjelasan mengenai *trust*, peneliti memaparkan hal-hal sebagai berikut: pengertian *trust*, karakteristik *trust*, dan *trust* keperawatan.

a. Pengertian *Trust*

Moorman et al. (1993) mendefinisikan kepercayaan (*trust*) sebagai kesediaan (*willingness*) individu untuk menggantungkan dirinya pada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena individu mempunyai keyakinan (*confidence*) kepada pihak lain (Din, 2018; Moorman et al., 1993).

Intisari dari *trust* yang dikemukakan dalam kamus Webster's Third New Internasional Dictionary adalah implikasi dari sikap yakin terhadap orang/hal lain yang didasarkan pada bukti-bukti campuran/perpaduan berbagai pengalaman dan pada dasarnya lebih subjektif seperti pengetahuan, kasih sayang, kekaguman, rasa hormat, atau penghormatan (Webster, 1981).

Pada kajian psikologi, Rotter mengatakan *trust* diartikan sebagai suatu kecenderungan seseorang untuk yakin pada orang lain (Pangalila & Budiarto, 2017). Sementara O'Neill (2002) menjelaskan *trust* adalah keyakinan orang kepada maksud baik orang lain yang tidak merugikan mereka, peduli pada hak mereka, dan melakukan kewajibannya. Lewicki et al. (2006) mengatakan *trust* sebagai perilaku seseorang untuk bersandar (*rely on*) kepada reliabilitas dan integritas orang lain dalam memenuhi harapannya dimasa yang akandatang.

Uslaner (2002) menyatakan *trust* sebagai derajat dimana seseorang yang percaya menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayanya di dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko. Sementara itu Racioppi (2021) merumuskan *trust* sebagai keinginan suatu pihak untuk menjadi pasrah/menerima tindakan dari pihak lain berdasarkan pengharapan bahwa pihak lain tersebut akan melakukan sesuatu tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang memberikan kepercayaan, terhadap kemampuan memonitor atau mengendalikan pihak lain.

Rose-Ackerman (2001) memberikan definisi *trust* sebagai sesuatu yang diharapkan dari kejujuran dan perilaku kooperatif yang berdasarkan saling berbagi norma-norma dan nilai yang sama. Hawley (2014) berpendapat bahwa orang yang

bisa dipercaya adalah orang yang *predictable*, berbicara dengan *carefully*, terutama saat membuat komitmen, menepati janji dan tidak pernah menipu. Sementara itu, Tschannen-Moran (2014) mengatakan *trust* adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk menjadi rentan terhadap pihak lain didasarkan pada keyakinan dari tindakan terakhirnya dalam menunjukkan *benevolent* (niat baik), *reliable* (dapat dipercaya), *competent* (kompetensi), *honest* (kejujuran), dan *open* (keterbukaan). Timbulnya *trust* dipengaruhi oleh pengalaman dimasa lalu. Forsyth berpendapat pengalaman positif yang konsisten dimasa lalu dengan satu pihak akan meningkatkan rasa saling percaya sehingga akan menumbuhkan harapan akan hubungan yang baik di masa yang akan datang (Van Maele et al., 2014).

Berdasarkan paparan di atas mengenai *trust*, maka dapat diartikan *trust*(kepercayaan) adalah suatu kesediaan seseorang untuk mempercayai orang/hal lain karena adanya niat baik, jujur, kompetensi, keterbukaan dan dapat diandalkan sehingga membuat trustee konsekuen dengan resiko yang muncul (Ting et al., 2021).

b. Karakteristik *Trust*

Tschannen-Moran (2014) melalui teori kepercayaannya, beliau membagi lima karakteristik yang merupakan komponen utama yang digunakan untuk menilai dan mengukur *trust* yaitu:

- 1) Niat Baik (*Benevolence*) yaitu kepercayaan akan kesejahteraan atau kepemilikan seseorang terhadap perlindungan dan perhatian orang lain atau kelompok yang dipercayainya. Sikap dan keinginan yang baik akan menumbuhkan hubungan kepercayaan ini.
- 2) Keandalan (*Reliability*) yaitu seseorang bergantung kepada pihak lain untuk mendapatkan kenyamanan.
- 3) Kompetensi (*Competence*) yaitu adanya keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan sesuai yang dikehendaki.
- 4) Jujur (*Honesty*) yaitu berkaitan dengan perwatakan, integriti dan ketulusan tingkah laku seseorang yang menjadi dasar dari kepercayaan.

- 5) Keterbukaan (*Openness*) yaitu adanya rasa untuk saling memahami antara satu dengan yang lain.

Kepercayaan akan meningkat bila seseorang atau suatu pihak mau bersikap terbuka terhadap pengaruh dari pihak lain (Salo & Karjaluo, 2007). Sementara itu, menurut Schneider (2002) orang yang memiliki trust ditandai:

- 1) *Consistency*, yaitu adanya ketetapan dalam memberikan pesan kepada orang lain tanpa membedakan satu sama lain. Dengan demikian tingkat keyakinan seseorang akan semakin besar karena adanya rasa aman dari ketetapan tersebut yang menghasilkan suatu kepercayaan.
- 2) *Compassion*, yaitu kepedulian yang tinggi penting dalam hubungan saling percaya. Dengan saling berkasih sayang menyiratkan bentuk perlindungan sehingga tidak akan muncul perasaan merugikan orang lain.
- 3) *Communication*, yaitu berfokus pada bagaimana berbagi informasi yang mana informasi tersebut tidak akan dieksploitasi bebas. Dengan kata lain, hal ini mengacu pada keterbukaan sebagai strategi dalam menjaga kerahasiaan yang bersifat pribadi.
- 4) *Competency*, yaitu adanya tanggung jawab dan konsistensi seseorang dalam suatu pekerjaan dan seberapa baik hasil yang diperoleh.

Para sarjana dan praktisi secara luas mengakui pentingnya kepercayaan. Kepercayaan membuat usaha kooperatif terjadi. Kepercayaan adalah kunci untuk hubungan interpersonal yang positif dalam berbagai pengaturan karena merupakan pusat bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Kepercayaan menjadi lebih sentral dan kritis selama periode ketidakpastian karena krisis organisasi. Kepercayaan adalah komponen utama dalam hubungan kerja yang efektif. Praktisi mengakui pentingnya kepercayaan seperti halnya para sarjana (Liliweri, 2017).

Karena kepercayaan dianggap sangat penting, kepercayaan telah dipelajari secara ekstensif di banyak disiplin penelitian ilmu sosial. Studi ilmiah harus, dari waktu ke waktu, mengarah pada beberapa tingkat konsensus tentang suatu topik. Tapi sementara kesepakatan meningkat mengenai efek positif dari kepercayaan, sedikit konsensus telah terbentuk tentang apa arti kepercayaan. Sebaliknya, definisi

kepercayaan yang sangat beragam terus digunakan dalam literatur penelitian interdisipliner, mulai dari ciri kepribadian hingga fenomena struktural. Keragaman konseptual seperti itu terutama didorong oleh studi empiris yang biasanya mendefinisikan kepercayaan dengan cara yang spesifik dan sempit. Sebagian ahli percaya bahwa penelitian terlalu sering berjalan tanpa bantuan konseptualisasi yang solid dan apriori (Suprpto, 2009).

Banyak peneliti organisasi telah terlalu menekankan kovariansi antara konstruk (penelitian substantif) dan validasi konstruk yang kurang menekankan. Meskipun keduanya merupakan upaya penting, kami menemukan dalam literatur kepercayaan bahwa validasi konstruk empiris dan penelitian substantif telah terlalu ditekankan sementara konseptualisasi integratif telah diremehkan. Konseptualisasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan validasi konstruk dan penelitian substantif. Penilaian didefinisikan secara memadai batasan makna konseptual dari suatu konstruk harus diprioritaskan daripada pengukuran konstruk dan validasi konstruk. Tanpa definisi konseptual yang jelas, keseluruhan jaringan nomologis masih akan penuh dengan kesenjangan dan tumpang tindih yang membingungkan (Puspitawati & Herawati, 2018).

Untuk menjadi yang paling berharga, sebagian ahli percaya konseptualisasi konstruksi kepercayaan harus bersifat lintas disiplin. Dengan menciptakan seperangkat konsep kepercayaan lintas disiplin, pekerjaan para peneliti di satu bidang dapat dibandingkan dengan pekerjaan di bidang lain. Dengan cara ini, peneliti akan membuat kemajuan kumulatif pada kepercayaan. Namun, pendekatan ini bukan tanpa kewajiban potensial. Konsep lintas disiplin pada kerangka penilaian organisasi mereka. Dengan melakukan itu, mereka menemukan bahwa potensi bahaya dari strategi ini terletak pada menggunakan konsep secara tidak benar karena mereka diabstraksikan dari disiplin induknya (Djaali, 2007).

Hasil yang tinggi bagi para peneliti ketika upaya semacam itu berhasil, nilai dalam mengambil risiko ini terletak pada potensi kemajuan konseptual yang hadir ketika konsep-konsep dari asal paradigma yang berbeda diterapkan. disandingkan untuk menciptakan paradigma baru. Sejauh tipologi kepercayaan makalah ini berguna untuk disiplin manajemen, kegunaannya sebagian besar akan disebabkan

oleh sifat lintas disiplinnya. Pendekatan lintas disiplin menghasilkan model yang lebih kaya dan lebih seimbang, yang sangat penting untuk mewakili fenomena organisasi yang kompleks. Teori yang dihasilkan kemungkinan akan lebih berguna untuk praktik organisasi, karena "Tidak ada yang begitu praktis selain teori yang baik" (Fhirawati et al., 2020).

Meskipun keragaman definisi dapat menyebabkan kebingungan, para ahli tidak menegaskan bahwa keragaman definisi kepercayaan sepenuhnya salah atau tidak tepat. Sebaliknya, sebagian ahli berpendapat bahwa kepercayaan secara tepat sulit untuk didefinisikan secara sempit. Sebagian ahli menunjukkan bahwa kepercayaan mengacu pada seperangkat konstruksi yang relatif luas, baik dalam hal literatur penelitian kepercayaan dan dalam hal penggunaan istilah sehari-hari. Sebagian ahli akan berpendapat bahwa definisi kepercayaan yang sempit tidak secara akurat menggambarkan rangkaian makna yang kaya dari konsep tersebut. Oleh karena itu, Sebagian ahli menyarankan bahwa kepercayaan harus dicirikan sebagai seperangkat konstruksi yang saling terkait (Wertime, 2002).

c. *Trust Keperawatan*

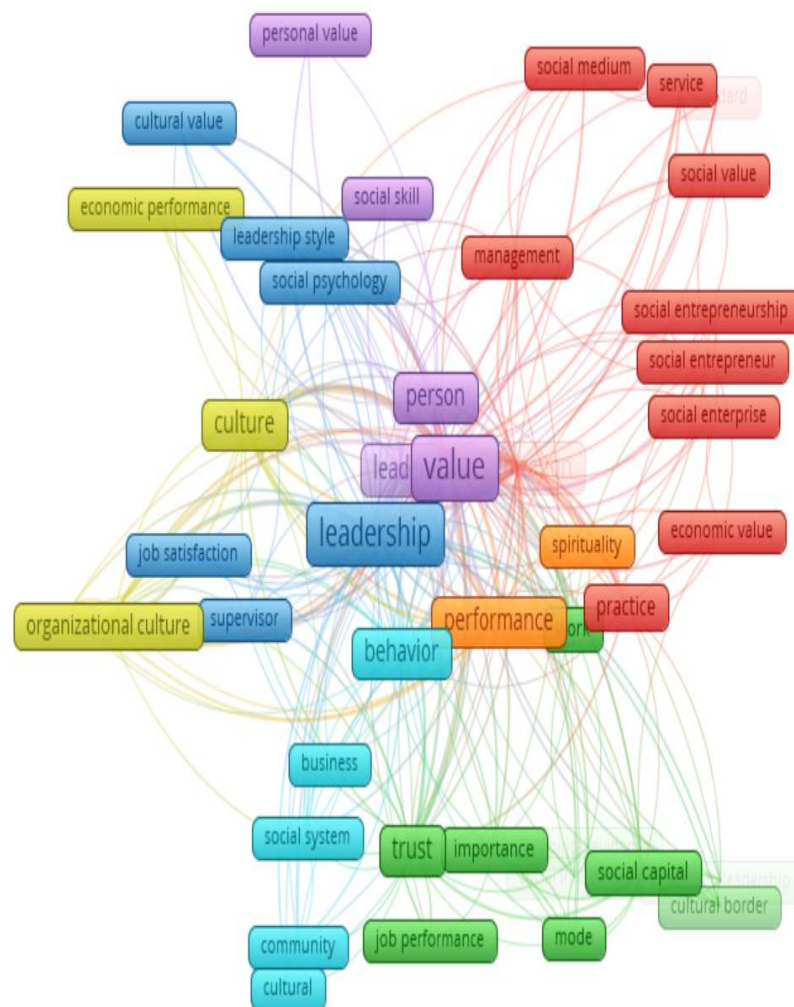
Berkenaan dengan bimbingan perawat mahasiswa, praktisi mengeksplorasi dengan baik dalam literatur dan didasarkan pada standar profesional. Hal yang sama tidak dapat dikatakan tentang hubungan yang mendukung perawat dalam pengembangan mereka sebagai preceptor. Perawat diatur oleh konsil keperawatan yang memiliki kewajiban hukum untuk mempromosikan pembelajaran dan pengembangan mahasiswa. Namun, literatur bimbingan saat ini cenderung berfokus pada hubungan pembelajaran antara perawat dan preceptor mahasiswa pra-klinik daripada pembelajaran kolegial dan hubungan perkembangan yang diperlukan dalam pembelajaran pasca-klinik (Fhirawati et al., 2020).

Preceptor membutuhkan keterampilan untuk memfasilitasi pembelajaran bimbingan di antara mahasiswa yang memiliki status dan tempat yang berbeda dalam lingkungan kerja dari mahasiswa profesi ners pra-klinik. asumsi hubungan diadik sentral antara preceptor dan mahasiswa bimbingan cenderung dibuat asumsi bahwa hubungan langsung mencerminkan antara preceptor dan mahasiswa profesi

ners (Fhirawati et al., 2020; Kuprevich, 2003).

12. Kajian Penelitian yang Relevan

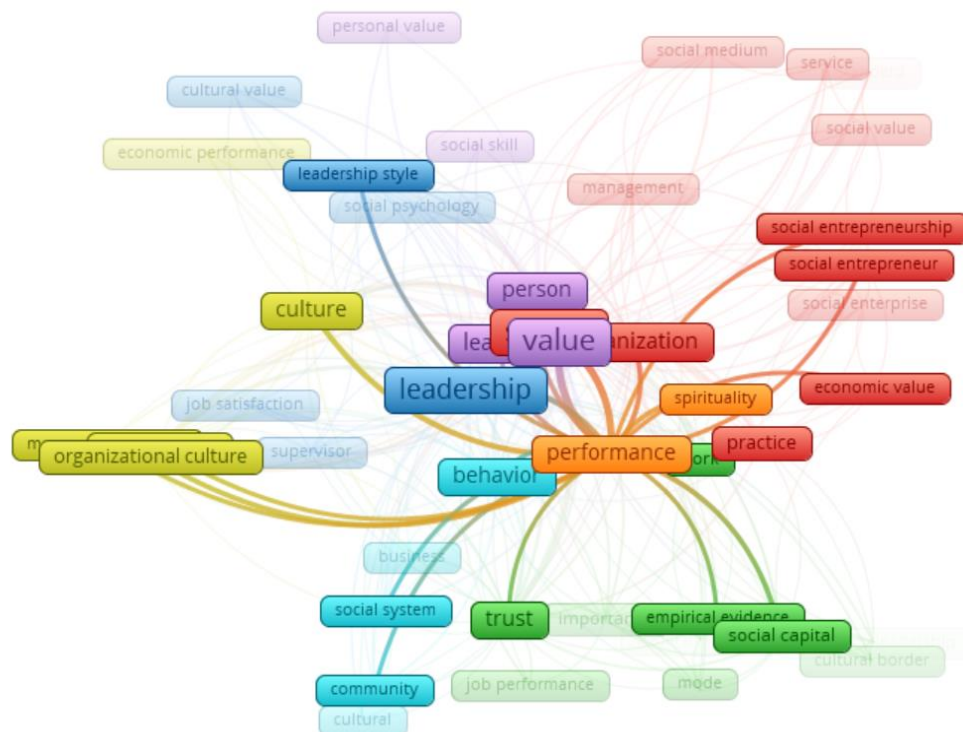
Kajian literatur yang dilakukan oleh peneliti dengan mencari artikel yang berkaitan dengan kinerja (*performance*), *exemplary leadership*, *trust*, *social value*, dan *cultural value* dari tahun 1980 sampai 2021 didapatkan 1015 artikel terkait variabel-variabel tersebut. Berikut gambaran network visualization gap yang telah peneliti buat:



Gambar 1 Network Visualization Gap KP, EL, SV, CV, dan Trust

Berdasarkan gambar 1 di atas, dibedakan beberapa warna dimana setiap warna memiliki cluster-cluster tersendiri, yang berarti jika satu warna antar variabel tersebut yang sering diteliti. Seperti *performance* sering diteliti dengan variabel yang berwarna oranye meliputi spiritualitas. *Exemplary leadership* dan *trust* berwarna hijau meliputi *social capital*, *cultural border*, *job*, *important*, *mode*, dan *work*. *Social value* sering diteliti dengan variabel yang berwarna merah meliputi *social entrepreneurship*, *social entrepreneur*, *social medium*, *service*, *social value*, *management*, *social enterprise*, *organization*, *practice*, dan *economic enterprise*. *Cultural value* sering diteliti dengan yang berwarna biru meliputi *leadership style*, *social psychology*, *leadership*, *job satisfaction*, dan *supervisor*. Ini menandakan bahwa masih sedikit yang meneliti tentang *performance* yang dihubungkan dengan variabel *exemplary leadership*, *trust*, *social value* dan *cultural value* karena tidak dalam satu cluster warna. Berikut diuraikan beberapa hasil penelitian yang relevan:

a. Kinerja



Gambar 2 Network Visualization GAP Variabel Kinerja

Berdasarkan gambar 2 terlihat hanya *trust* variabel yang sering hubungan dengan performance, sedangkan *exemplary leadership*, *social value* dan *cultural value* masih sulit ditemukan. Berikut ini peneliti rangkum beberapa penelitian yang relevan dengan variabel kinerja.

b. Trust terhadap Kinerja

Peneliti menemukan beberapa penelitian terkait *trust* terhadap kinerja baik jurnal internasional atau jurnal nasional yang memiliki kemiripan, tetapi terdapat perbedaan yaitu diantaranya:

- 1) Penelitian Rodwell et al. (2017) di Australia, dengan judul “*The impact of characteristics of nurses’ relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviors and intent to quit*” didapatkan *trust* berhubungan positif dengan kinerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel, metode SEM dan disiplin ilmu sama tentang keperawatan, tetapi perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di Australia dan peneliti melakukan di Indonesia khususnya Provinsi Lampung. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden perawat sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa.

- 2) Penelitian Sifaki-Pistolla et al. (2020) di Yunani, “*How trust affects performance of interprofessional health-care teams*” didapatkan *trust* berpengaruh terhadap kinerja dengan keterkaitan yang erat.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana hanya variabel yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di Yunani dan peneliti akan melakukan di Indonesia khususnya Provinsi Lampung. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden tenaga kesehatan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Disiplin ilmu peneliti terdahulu tentang kesehatan peneliti tentang keperawatan. Analisis data peneliti terdahulu menggunakan regresi linier peneliti menggunakan SEM AMOS.

- 3) Penelitian Aprina (2014) di Provinsi Lampung, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Supervisi, dan *Trust* terhadap Kinerja Preseptor Klinik mahasiswa keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Provinsi Lampung” didapatkan *trust* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel, tempat dan disiplin ilmu sama, sedangkan responden berbeda dengan penelitian terdahulu dimana responden preseptor klinik sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Analisis data peneliti terdahulu menggunakan regresi linier sedangkan peneliti menggunakan SEM.

c. *Social Value* terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu terkait *sosial value* terhadap kinerja, peneliti hanya menemukan satu jurnal internasional dan dua jurnal nasional yang memiliki kemiripan yaitu:

Penelitian terdahulu terkait *sosial value* terhadap kinerja, peneliti hanya menemukan satu artikel jurnal internasional yaitu penelitian Felício et al. (2013) yang dilakukan di Portugal dengan judul “*social value and organizational performance in non-profit social organizations: social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects*”. Hasil Penelitian menyatakan ada bukti untuk kontribusi positif dan signifikan dari *social value* terhadap kinerja yang merupakan temuan baru dan relevan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabelnya, metode, dan analisis data yang digunakan sama, tetapi perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di Portugal dengan setting budaya eropa dan peneliti akan melakukan di Indonesia khususnya di Provinsi Lampung. Disiplin ilmu berbeda penelitian terdahulu dengan disiplin ilmu manajemen bisnis murni sedangkan yang peneliti lakukan di bidang ilmu manajemen keperawatan. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden karyawan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat.

d. Cultural Value terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu terkait *cultural value* terhadap kinerja, peneliti hanya menemukan satu jurnal internasional dan dua jurnal nasional yang memiliki kemiripan yaitu:

- 1) Penelitian Mishra and Roch (2017) di Virginia Amerika Serikat, dengan judul “*Do all raters value task, citizenship, and counterproductive behaviors equally: An investigation of cultural values and performance evaluations, Human Performance*” didapatkan hasil *cultural value* berperan langsung terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabelnya sama, tetapi perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di Virginia, Amerika Serikat dan peneliti akan melakukan di Indonesia khususnya di Provinsi Lampung. Disiplin ilmu berbeda, penelitian terdahulu dengan disiplin ilmu manajemen murni sedangkan yang peneliti lakukan di bidang ilmu manajemen keperawatan. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden karyawan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Metode penelitian menggunakan regresi linier sedangkan peneliti menggunakan SEM.

- 2) Penelitian Budiawan (2020) di kota Gorontalo, dengan judul “Dimensi Nilai Budaya Terhadap Kualitas Kinerja Dosen” Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan kausal dan interaktif antara kedua variabel ini, yang dinyatakan melalui hasil dari olahdata menggunakan program analisis SPSS 23 untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel ini.

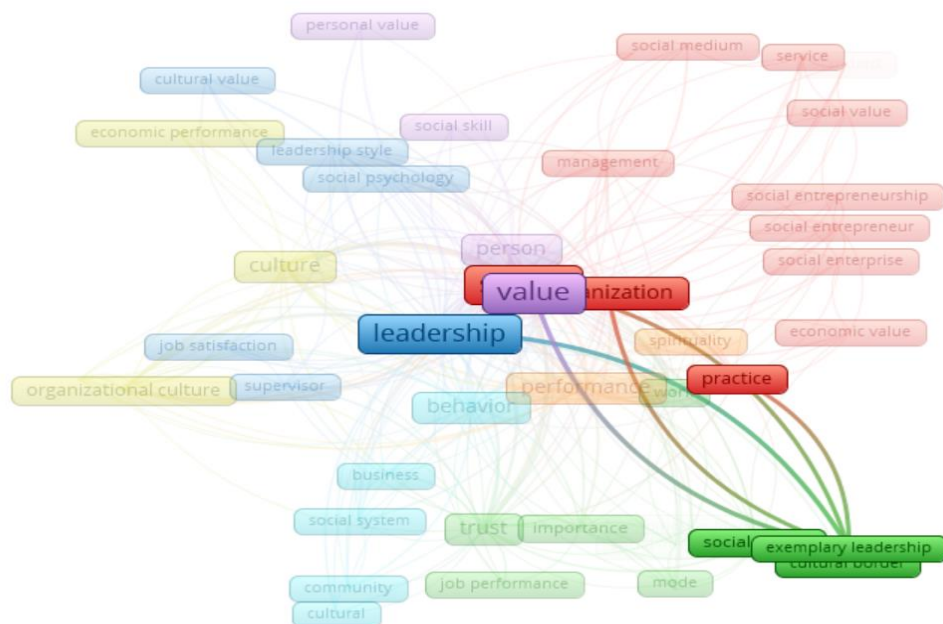
Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabelnya sama, tetapi perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di Kota Gorontalo dan peneliti akan melakukan di Provinsi Lampung. Disiplin ilmu berbeda penelitian terdahulu dengan disiplin ilmu manajemen bisnis murni sedangkan yang peneliti lakukan di bidang ilmu manajemen keperawatan. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden dosen sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Metode penelitian menggunakan *chi-square* sedangkan

peneliti menggunakan SEM.

- 3) Penelitian Kurniawati (2021) di Kota Jember, dengan judul “Orientasi Kewirausahaan dan Nilai-nilai Budaya terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel nilai-nilai budaya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti, nilai-nilai budaya mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabelnya sama, tetapi perbedaannya terletak pada tempat, penelitian terdahulu di kota Jember dan peneliti akan melakukan di Provinsi Lampung. Disiplin ilmu berbeda penelitian terdahulu dengan disiplin ilmu manajemen dan bisnis murni sedangkan yang peneliti lakukan di bidang ilmu manajemen keperawatan. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden karyawan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Metode penelitian menggunakan regresi linier sedangkan peneliti menggunakan SEM.

e. Exemplary Leadership



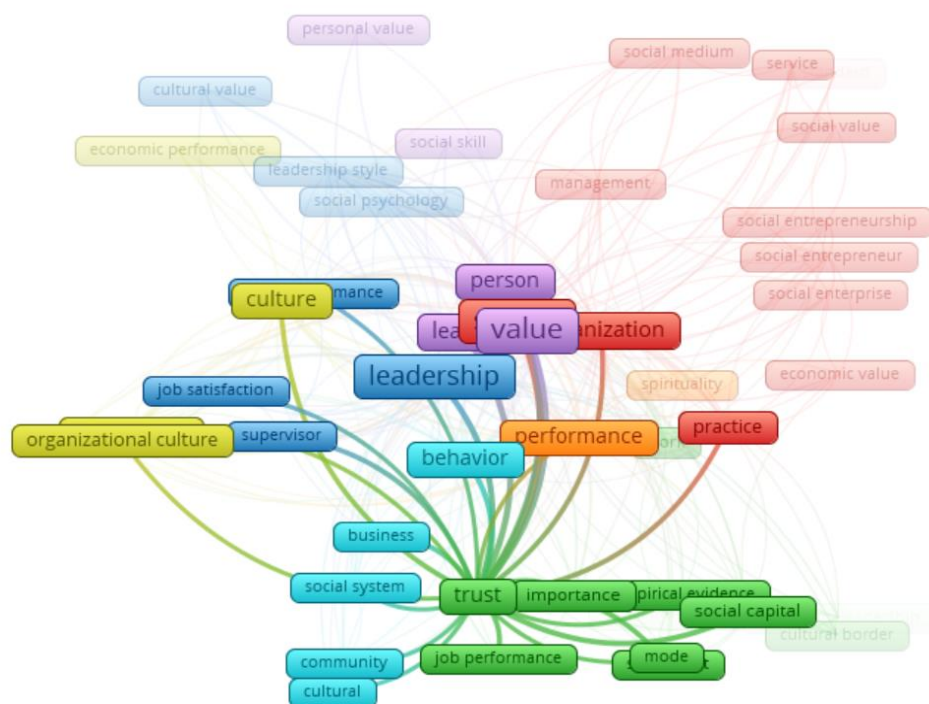
Gambar 3 Network Visualization GAP Exemplary Leadership

Berdasarkan gambar 3 terlihat tidak variabel yang mengkaitkan *exemplary leadership* terhadap kinerja, *trust*, *social value* dan *cultural value* masih sulit ditemukan. Berikut ini peneliti rangkum beberapa penelitian yang relevan dengan variabel *exemplary leadership*.

Merujuk kepada pencarian menggunakan aplikasi *google scholar* sulit ditemukan penelitian tentang variabel *exemplary leadership* yang secara khusus dikaitkan dengan variabel kinerja. Berikut adalah beberapa sampel dari penelitian yang telah terdokumentasi pada *google scholar*.

Penelitian yang dilakukan oleh Margaret Terry Orr, Stelios Orphanos (2010) yang dilakukan di Amerika serikat dan Cyprus dengan judul *How Graduate-Level Preparation Influences the Effectiveness of School Leaders: A Comparison of the Outcomes of Exemplary and Conventional Leadership Preparation Programs for Principals*. Penelitian ini memiliki analisis data dengan uji SEM, untuk yang lainnya berbeda baik itu variabel yang dihubungkan, responden, tempat dan bidang ilmu.

f. Trust



Gambar 4 Network Visualization GAP Variabel Trust

Berdasarkan gambar 4 terlihat sudah ada penelitian variabel *trust* yang sering hubungkan dengan *performance* tetapi masih sulit ditemukan penelitian di aspek manajemen pendidikan keperawatan. Berikut ini peneliti rangkum beberapa penelitian yang relevan dengan variabel *trust*.

g. Social Value terhadap Trust

Peneliti menemukan beberapa penelitian terkait *social value* terhadap *trust* baik jurnal internasional atau jurnal nasional yang memiliki kemiripan, tetapi terdapat perbedaan yaitu diantaranya:

- 1) Penelitian Kanagaretnam et al. (2009) di Kanada dengan judul “*The impact of social value orientation and risk attitudes on trust and reciprocity*” didapatkan analisis statistik menunjukkan bahwa ukuran orientasi nilai sosial secara signifikan menyumbang variasi dalam *trust*.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel, tempat dan disiplin ilmu sama, sedangkan responden berbeda dengan penelitian terdahulu dimana responden preseptor klinik sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa unit analisis preseptor perawat. Analisis data peneliti terdahulu menggunakan regresi linier peneliti menggunakan SEM.

- 2) Penelitian Van Lange et al. (1998) di Belanda dengan judul “*A Social Dilemma Analysis of Commuting Preferences: The Roles of Social Value Orientation and Trust*” didapatkan memberikan dukungan untuk mengklaim bahwa *social value* terhadap *trust* harus dipenuhi.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana hanya variabel yang sama, perbedaan terletak pada responden, analisis data chi-square peneliti SEM, tempat Belanda peneliti di Indonesia khusus Provinsi Lampung dan bidang ilmu sosial psikologi peneliti bidang manajemen keperawatan.

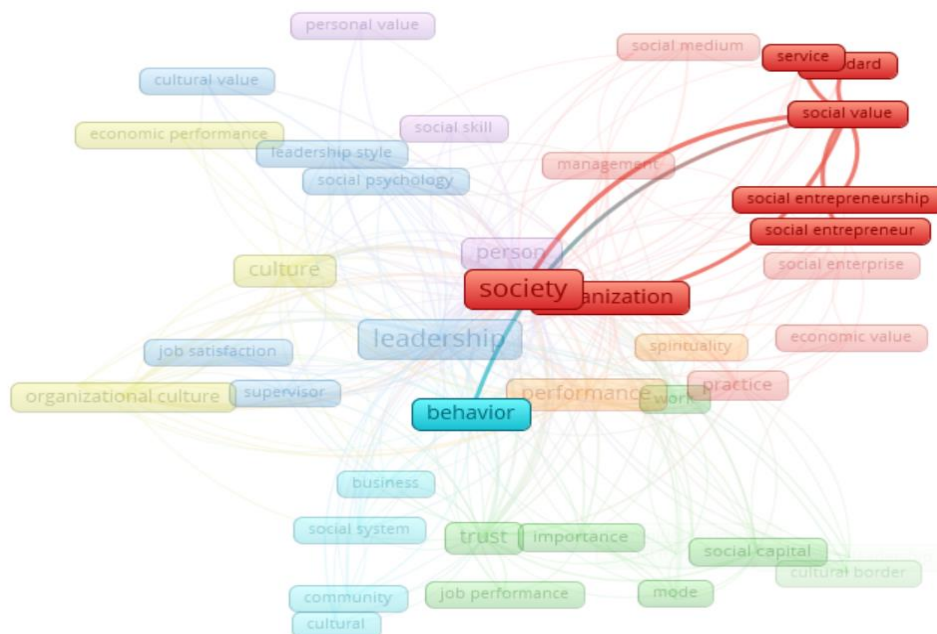
h. Cultural Value terhadap Trust

Peneliti menemukan beberapa penelitian terkait *cultural value* terhadap *trust* baik jurnal internasional atau jurnal nasional yang memiliki kemiripan, tetapi terdapat perbedaan yaitu diantaranya:

Penelitian Zhu et al. (2018) di Jerman dengan judul “*The Importance Of Cultural Values And Trust For Innovation — A European Study*” didapatkan analisis jalur SEM yang menegaskan bahwa preseptor memiliki peran dengan adanya *cultural value* bisa memberikan pengaruh yang negatif terhadap *trust*. analisis jalur SEM menegaskan bahwa hubungan antara nilai-nilai budaya memiliki pengaruh *trust* dalam masyarakat.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel dan analisis sama, perbedaan penelitian terdahulu terletak pada responden masyarakat peneliti Mahasiswa Profesi Ners, tempat di Jerman peneliti di Indonesia khususnya Provinsi Lampung dan bidang ilmu sosial dan bisnis peneliti bidang manajemen keperawatan.

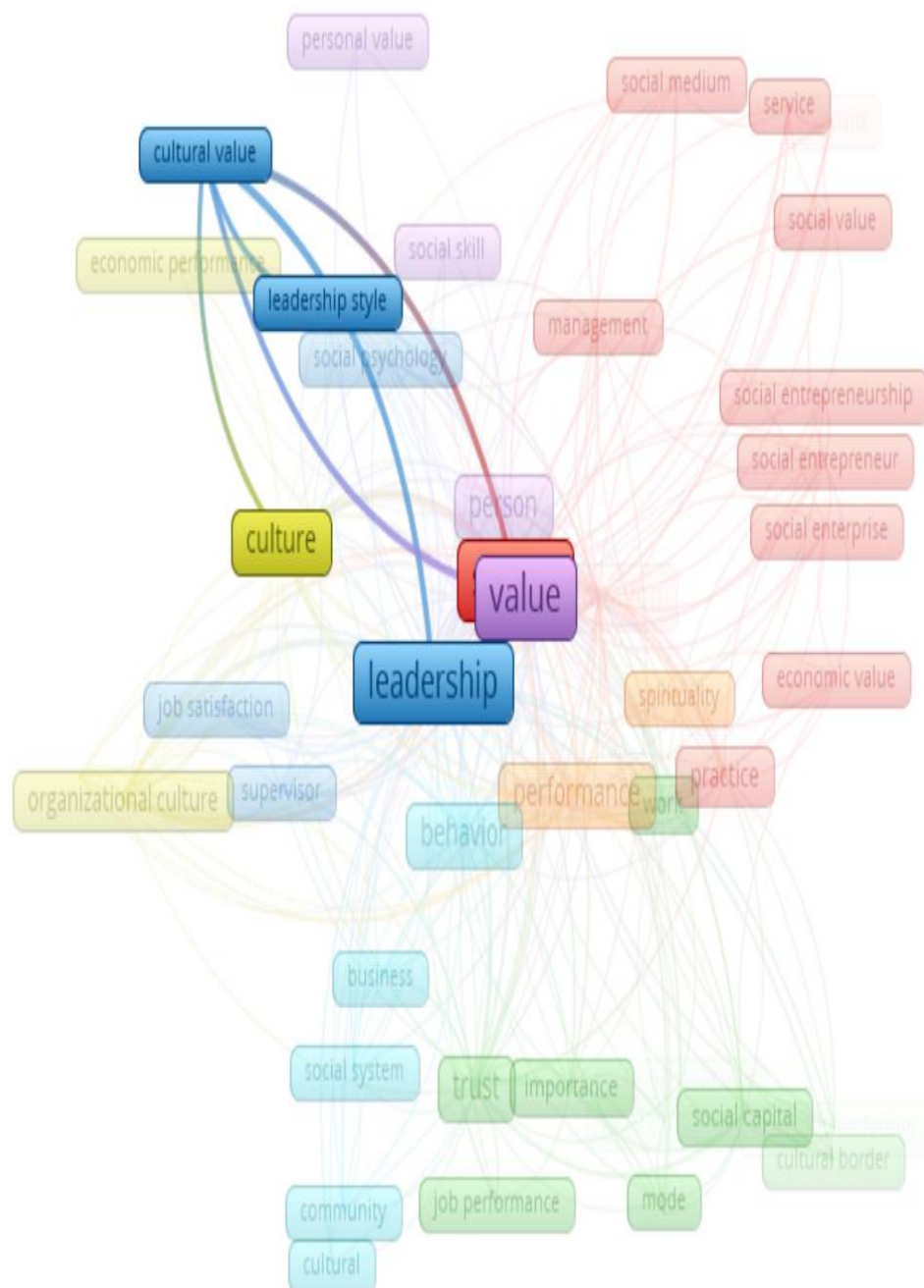
i. Social Value



Gambar 5 Network Visualization GAP Variabel Social Value

Berdasarkan gambar 5 terlihat masih sedikit yang menghubungkan variabel *social value*. Variabel kinerja, *exemplary leadership*, *trust*, dan *cultural value* masih sulit ditemukan yang menghubungkan dengan variabel *social value*.

j. Cultural Value



Gambar 6 Network Visualization GAP Variabel Cultural Value

Berdasarkan gambar 6 terlihat masih sedikit yang menghubungkan variabel *cultural value*, sudah ada yang mengkaitkan ke variabel *trust* tetapi bukan dibidang manajemen pendidikan keperawatan. Selain itu variabel *cultural value* masih sulit ditemukan yang menghubungkan ke variabel kinerja.

5. Celah Penelitian (*reseacrh gap*)

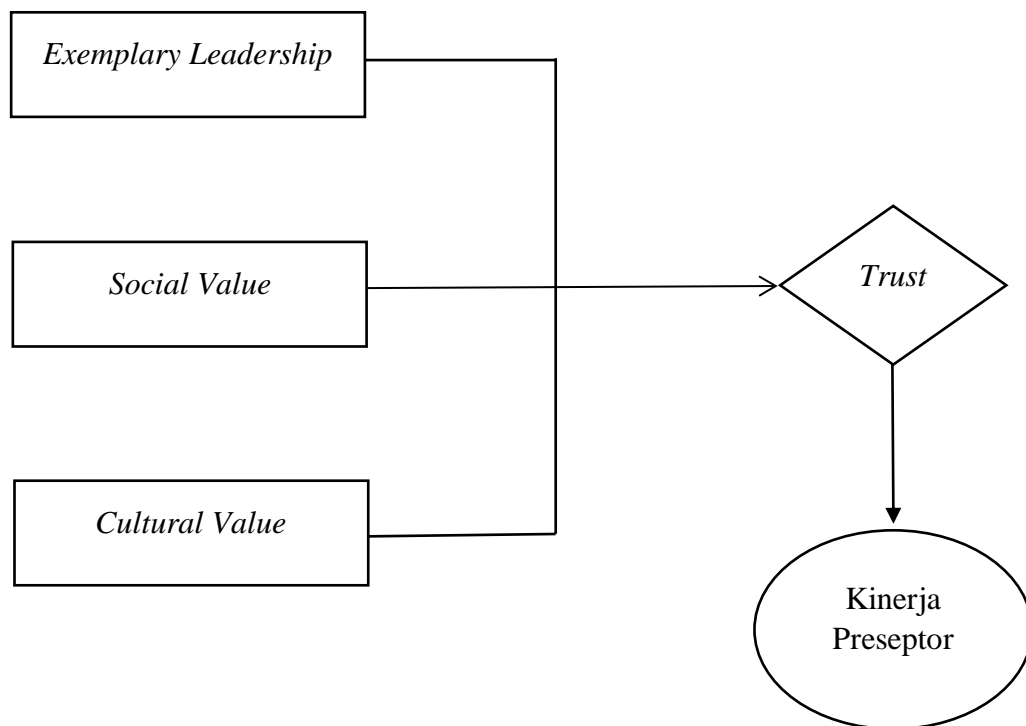
Tabel 1 Research Gaps

Penelitian Terdahulu	Reseacrh gap
<p>Felício et al. (2013) yang dilakukan di Portugal dengan judul “<i>social value and organizational performance in non-profit social organizations: social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects</i>” Terdapat kesamaan variabelnya, metode, dan analisis data yang digunakan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada tempat penelitian terdahulu di Portugal. 2. Aspek manajemen bisnis murni peneliti dengan aspek ilmu manajemen pendidikan keperawatan. 3. Responden karyawan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa ners unit analisis preseptor mahasiswa ners.
<p>Mishra and Roch (2017) di Virginia Amerika Serikat, dengan judul “<i>Do all raters value task, citizenship, and counterproductive behaviors equally: An investigation of cultural values and performance evaluations</i>” Kesamaan hanya pada Variabel</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada tempat penelitian terdahulu di Amerika. 2. Disiplin ilmu manajemen murni peneliti dengan bidang ilmu manajemen Pendidikan keperawatan. 3. Responden karyawan sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa ners unit analisis preseptor mahasiswa ners. 4. Penelitian terdahulu dengan analisis Regresi Linier, peneliti menggunakan SEM
<p>Penelitian Rodwell et al. (2017) di Australia, dengan judul “<i>The impact of characteristics of nurses’ relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviors and intent to quit</i>” Kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel, metode SEM dan disiplin ilmu sama tentang keperawatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat, penelitian terdahulu di Australia dan peneliti akan melakukan di Indonesia khususnya Provinsi Lampung. 2. Responden berbeda dengan pendahuluan dimana responden perawat sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa ners.
<p>Penelitian Kanagaretnam et al. (2009) di Kanada dengan judul “<i>The impact of social value orientation and risk attitudes on trust and reciprocity</i>”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan terletak pada responden pembimbing klinik sedangkan peneliti dengan responden mahasiswa ners unit analisis preseptor mahasiswa ners.

<p>Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel, tempat dan disiplin ilmu sama</p>	<p>2. Analisis data peneliti terdahulu menggunakan regresi linier peneliti menggunakan SEM.</p>
<p>Penelitian Zhu et al. (2018) di Jerman dengan judul <i>“The Importance of Cultural Values and Trust For Innovation — A European Study”</i> Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana variabel dan analisis sama.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada responden penelitian terdahulu masyarakat sedangkan peneliti mahasiswa ners 2. Tempat di Jerman peneliti di Indonesia khususnya Provinsi Lampung 3. Bidang ilmu sosial dan bisnis peneliti bidang manajemen Pendidikan keperawatan.
<p>Penelitian Margaret Terry Orr, Stelios Orphanos (2010) yang dilakukan di Amerika Serikat dan Cyprus dengan judul <i>How Graduate-Level Preparation Influences the Effectiveness of School Leaders: A Comparison of the Outcomes of Exemplary and Conventional Leadership Preparation Programs for Principals.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada responden penelitian terdahulu kepala sekolah sedangkan peneliti mahasiswa ners 2. Tempat di USA dan Cyprus peneliti di Indonesia khususnya Provinsi Lampung 3. Bidang administrasi pendidikan peneliti bidang manajemen Pendidikan keperawatan.
<p>Penelitian ini memiliki analisis data dengan uji SEM, untuk yang lainnya berbeda baik itu variabel yang dihubungkan, responden, tempat, dan bidang ilmu.</p>	

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value* dan *trust* terhadap kinerja preseptor mahasiswa profesi ners Provinsi Lampung.



Gambar 7 Kerangka Berpikir

Exemplary leadership baik pada setting Eropa untuk dapat di terapkan di Indonesia dibutuhkan komponen lain yang bisa menjalankan. Jika *trust* telah terbentuk antara satu sama yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja preseptor. Kita harus memahami nilai-nilai sosial (*social value*) dan nilai-nilai budaya (*cultural value*) yang mereka anut, dengan cara memahami nilai sosial dan nilai budaya yang mereka miliki dan kita mampu menampilkan se-aspirasi dengan mereka, maka muncul *trust* karena kita dianggap memiliki pemahaman yang sama tentang sosial dan budaya. Semua itu bisa berjalan dengan mengimplementasikan *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* preseptor memperoleh *trust* dari mahasiswa sehingga kinerja preseptor dan mahasiswa semakin baik.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan teori yang terkait dengan variabel-variabel penelitian, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. *Exemplary leadership* berpengaruh terhadap kinerja preseptor.
2. *Social value* berpengaruh terhadap kinerja preseptor.
3. *Cultural value* berpengaruh terhadap kinerja preseptor.
4. *Trust* berpengaruh terhadap kinerja preseptor.
5. *Exemplary leadership* berpengaruh terhadap *trust*.
6. *Social value* berpengaruh terhadap *trust*.
7. *Cultural value* berpengaruh terhadap *trust*.
8. *Exemplary leadership* berpengaruh terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening.
9. *Social value* berpengaruh terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening.
10. *Cultural value* berpengaruh terhadap kinerja preseptor dengan *trust* sebagai variabel intervening.
11. *Exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *trust*.
12. *Exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Preseptor.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, kisi-kisi instrumen, definisi operasional, teknik pengumpulan data, etika penelitian, uji validitas dan reliabilitas, prosedur pengumpulan data, pengolahan data, dan teknik analisis data.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian telah dilakukan di Perguruan Tinggi Kesehatan Provinsi Lampung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Februari sampai April 2022.

B. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif karena penelitian ini akan menganalisis lebih fokus pada data-data numerik yang di olah menggunakan metode statistika, selain itu penelitian ini menggunakan sample yang relatif besar dan akan dilakukan penarikan kesimpulan yang berlaku secara menyeluruh (*inferensial*) dengan pendekatan “*cross sectional*”, dimana data variabel endogen dan variabel eksogen akan dikumpulkan pada saat bersamaan.

Penelitian kuantitatif ini dibagi menjadi tiga fase yang saling terkait tetapi tumpang tindih. Ketiga fase ini menggambarkan pendekatan metode untuk desain penelitian kuantitatif. Selain itu, temuan dari berbagai fase berkontribusi pada pengembangan instrumen penelitian melalui proses analisis berulang, pembuatan hipotesis, pengujian, dan, akhirnya, sintesis.

Tabel 2 Gambaran Tahapan Kegiatan Penelitian

Fase	Kegiatan	Waktu
Fase I	<ul style="list-style-type: none"> • Mereview literatur yang relevan • Menentukan pendekatan penelitian dan membuat draf proposal • Menentukan alat pengumpul data/kuisisioner dan metodenya <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja preceptor (Gibson & King, 1977) - <i>Exemplary Leadership</i> (Kouzes & Posner, 2013b) - <i>Social value</i> (Daft & Lane, 2008) - <i>Cultural value</i> (Daft & Lane, 2008) - <i>Trust</i> (Aprina, 2014; Hardin, 2006) • Menghubungi kolega untuk menghubungi pihak-pihak yang dapat membantu kelancaran pengumpulan data tentang penelitian dengan berkerja sama dengan perguruan tinggi Universitas Malahayati, Poltekkes Tanjung Karang, Universitas Mitra Indonesia, Universitas Aisyah Pringsewu, dan Universitas Muhammadiyah Pringsewu lalu koordinasi dengan Ketua Prodi, Dosen, preceptor klinik, mahasiswa profesi ners melalui group WA dan Telegram. • Penyebaran kuisisioner secara eletronik melalui Google Forms. 	September 2020 s.d September 2021
Fase II	Pengumpulan data selama + 2 bulan	November s.d Desember 2021
Fase III	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data dengan SPSS menggunakan SEM • Laporan terakhir 	Februari 2022

C. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh mahasiswa profesi ners di Perguruan Tinggi Kesehatan Provinsi Lampung pada tahun akademik Ganjil 2021/2022.

Perguruan tinggi yang menjadi populasi meliputi Universitas Malahayati 34 mahasiswa, Universitas Mitra Indonesia 110 mahasiswa, Politeknik Kemenkes Tanjung Karang 92 mahasiswa, Universitas Muhammadiyah

Pringsewu 187 mahasiswa, dan Universitas Aisyah Pringsewu 81 mahasiswa. Jadi Total populasi adalah 504 Mahasiswa Profesi Ners (PDDIKTI, 2021).

2. Sampel

Sampel diambil dari populasi mahasiswa profesi ners di Perguruan Tinggi Kesehatan Provinsi Lampung pada Tahun Akademik Ganjil 2021/2022 sebanyak 212 mahasiswa, peneliti mengamati secara langsung seluruh responden yang berkaitan dengan indikator *exemplary leadership* (x_1), *social value* (x_2), *cultural value* (x_3), *trust* (y), kinerja preseptor (z). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator variabel tersebut dijadikan tolak ukur untuk instrumen yang berupa pertanyaan.

3. Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* untuk memenuhi kelayakan analisis SEM yaitu 200-400 responden (Hair et al., 2014).

4. Kreteria Inklusi dan Eklusi

Kreteria Inklusi

1. Mahasiswa Profesi Ners yang telah menyelesaikan semester satu
2. Mahasiswa Profesi Ners Provinsi Lampung
3. Mahasiswa Profesi Ners Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta

Kreteria Eksklusi

1. Mahasiswa Keperawatan DIII/Vokasi
2. Mahasiswa yang tidak bersedia menjadi responden

D. Data Penelitian

Pada bagian ini peneliti menyajikan Teknik pengumpulan data, definisi operasional, kisi-kisi instrument, Teknik uji validitas dan reliabilitas, dan etika penelitian. Dan prosedur pengujian data.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk semua variabel yaitu *exemplary leadership* (x_1) sebanyak 27 kuesioner, *social value* (x_2) sebanyak 11 kuesioner, *cultural value* (x_3) sebanyak 10 kuesioner, dan *trust* (y) sebanyak 20 kuesioner serta kinerja (z) sebanyak 18.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Kuesioner tersebut dalam bentuk model *skala likert*. Kuesioner terdiri 86 dari sejumlah butir pernyataan yang dilengkapi dengan 5 jawaban. Pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan melalui *google form*. Setiap alternative jawaban mendapat bobot skor antara 1 sampai 5. 1= Sangat tidak setuju (STS), 2= Tidak setuju (TS), 3= Ragu-ragu (RR), 4= Setuju (S), 5= Sangat Setuju (SS).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Laten	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1	Endogen			
	Kinerja Preseptor	Persepsi Mahasiswa tentang kegiatan / aktivitas yang dilakukan preseptor dalam mengimplementasikan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tugas dan fungsinya kepada mahasiswa profesi ners	1. Merencanakan pengajaran klinik 2. Mengimplementasikan pengajaran klinik 3. Menilai pengajaran klinik	<i>Skala likert:</i> 1= Sangat tidak setuju (STS) 2= Tidak setuju (TS) 3= Ragu-ragu (RR) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS)

	guna mencapai tujuan yang telah ditentukan	4. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	Sumber: (Gibson & King, 1977)
<i>Trust</i>	Persepsi Mahasiswa tentang kesediaan preseptor untuk menerima mahasiswa bimbingannya untuk membangun kerja sama yang saling mendukung	1. Integritas dan kejujuran 2. Kompetensi 3. Konsistensi 4. Loyalitas 5. Keterbukaan	<i>Skala likert:</i> 1= Sangat tidak setuju (STS) 2= Tidak setuju (TS) 3= Ragu-ragu (RR) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS) Sumber: (Hardin, 2006)
2	Eksogen		
<i>Exemplary leadership</i>	Persepsi mahasiswa tentang preseptor menjadi sosok pemimpin yang tidak hanya profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, tetapi juga sebagai sosok yang dapat memberikan keteladanan, baik secara perilaku maupun kinerja	1. Mencontohkan cara/jalan 2. Menginspirasi visi bersama 3. Menantang Proses 4. Memungkinkan orang lain untuk mengambil tindakan dan 5. Menguatkan/ Mendorong hati	<i>Skala likert:</i> 1= Sangat tidak setuju (STS) 2= Tidak setuju (TS) 3= Ragu-ragu (RR) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS) Sumber: James M. Kouzes & Barry Z. Posner (2013)
<i>Social value</i>	Persepsi Mahasiswa terhadap preseptor dalam kecenderungan untuk menunjukkan kasih sayang dan perhatian yang tulus untuk kesejahteraan dan kepentingan mahasiswa bimbingannya dan pemangku kepentingan lainnya	1. Kesepakatan 2. Menerima orang lain sebagai bagian dirinya 3. Peran-peran sosial 4. Apresiasi sosial 5. Keterampilan tehnik social	<i>Skala likert:</i> 1= Sangat tidak setuju (STS) 2= Tidak setuju (TS) 3= Ragu-ragu (RR) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS) Sumber: Daft (2008)
<i>Cultural value</i>	Persepsi mahasiswa tentang preseptor dalam pertumbuhan berkelanjutan dari kemampuan dan kapasitas untuk memberikan bimbingan yang berkualitas kepada mahasiswa dari latar belakang budaya yang beragam	1. Keyakinan 2. Kebiasaan 3. Pelayanan prima 4. Kepedulian 5. Menghargai	<i>Skala likert:</i> 1= Sangat tidak setuju (STS) 2= Tidak setuju (TS) 3= Ragu-ragu (RR) 4= Setuju (S) 5= Sangat Setuju (SS) Sumber: Daft (2008)

3. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 4 Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Item Soal
1.	Kinerja Preseptor	Perencanaan	1,2,3,4
		Implementasi	5,6,7,8,9,10,11,12,13
		Evaluasi	14,15,16,17,18
<i>Exemplary Leadership</i>		1. Tantangan	20,21,22,23
		2. Memodelkan	24,25,26,27,28,29
		3. Menginspirasi	30,31,32, 33,34,35
		4. Mendorong	36,37,38,39,40
		5. Memberdayakan	41,42,43,44,45
5.	<i>Trust</i>	1. Integritas dan kejujuran	46,47,48,49
		2. Kompetensi	50,51,52
		3. Konsistensi	53,54,55,56,57
		4. Loyalitas	58,59,60
		5. Keterbukaan	61,62,63,64,65
3.	<i>Social Value</i>	6. Kesepakatan	66,67
		7. Peran-peran sosial	68,69
		8. Keterampilan tehknik sosial	70,71,72,73,74
		9. Apresiasi sosial	75,76
		4.	<i>Cultural Value</i>
2. Kebiasaan	79,80		
3. Pelayanan prima	81,82		
4. Kepedulian	83,84		
5. Menghargai	85,86		

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang telah dibuat valid atau tidak, jika semua pertanyaan pada instrumen valid, semua pertanyaan bisa dipakai dalam penelitian. Tetapi jika dalam uji coba terdapat pertanyaan yang tidak valid, pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dari daftar pertanyaan yang telah dibuat. Jika instrument telah baku atau sudah pernah diujikan maka tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas kembali. Akan tetapi peneliti akan menguji instrumen buka tersebut atas validitas dan reliabilitasnya.

5. Etika Penelitian

Menurut panduan *America Nurse Association* (ANA) (Bastable, 2002), ada lima prinsip hak asasi manusia dalam etik penelitian yang harus diperhatikan peneliti yaitu:

a. *Right to self-determination*

Responden memiliki hak asasi dan kebebasan dalam menentukan pilihan menerima atau menolak untuk menjadi responden penelitian. Tidak ada pemaksaan atau tekanan bagi responden untuk bersedia ikut dalam penelitian, selain itu responden juga memiliki hak untuk mengetahui tujuan dan manfaat dari penelitian secara lengkap. Setelah mendapatkan penjelasan tentang penelitian maka responden dapat menerima atau menolak untuk menjadi responden. Jika responden menerima maka peneliti memberikan *informed consent* yang ditandatangani oleh responden. Jika responden menolak maka peneliti dapat menghormati keputusan responden tersebut.

b. *Right to privacy and dignity*

Responden memiliki hak untuk mendapat privasi dalam hal menentukan waktu, tempat dan lingkungan yang menjamin responden. Peneliti menjamin kerahasiaan responden mulai dari sikap, tingkah laku, pendapat, dan informasi pribadi yang di sampaikan oleh responden.

c. *Right to anonymity and confidentiality*

Responden memiliki hak untuk tidak diketahui identitas pribadinya serta dijaga data yang telah disampaikan oleh responden. Peneliti tidak mencantumkan nama melainkan hanya inisial saja untuk keperluan identifikasi. Peneliti menjamin kerahasiaan keseluruhan informasi yang telah diberikan responden dan tidak mempublikasikannya.

d. *Right to treatment*

Peneliti harus menjunjung tinggi prinsip keadilan tidak membedakan responden dan tidak melakukan tindakan diskriminasi saat memilih responden penelitian. Dalam pemilihan responden harus dilakukan secara adil berdasarkan tujuan penelitian, bukan karena alasan tertentu. Pemilihan

responden harus sesuai dengan kriteria inklusi yang telah dibuat oleh peneliti dan diperlakukan sama antar responden selama penelitian berlangsung.

e. *Right to protection from discomfort and harm*

Peneliti tidak diperbolehkan menimbulkan ketidaknyamanan dan kerugian bagi responden. Selama penelitian peneliti harus selalu memperhatikan kondisi fisik responden jangan sampai responden mengalami kerugian akibat penelitian yang dilakukan peneliti, jika responden tidak memungkinkan untuk melanjutkan penelitian maka responden mempunyai hak untuk menunda sementara waktu kemudian dapat dilanjutkan sesuai dengan kesepakatan antara responden dan peneliti (Bastable, 2002).

6. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan prosedur untuk pengumpulan data yang telah ditentukan. Peneliti harus mengumpulkan data dengan prosedur sebagai berikut :

a. Prosedur Administrasi

- 1) Meyeraahkan proposal yang telah diujikan dan telah disetujui oleh promotor, co-promotor 1, co-promotor 2 serta penguji untuk memperoleh surat keterangan lulus uji etik.
- 2) Mendapatkan surat ijin melakukan penelitian dari Prodi Doktor Pendidikan Universitas Lampung untuk melakukan penelitian di Perguruan Tinggi Kesehatan (Mahasiswa Profesi Ners) Provinsi Lampung.

b. Prosedur Teknis

- 1) Sebelum melakukan pengumpulan data peneliti akan menetapkan instrumen penelitian yang akan dipakai dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.
- 2) Peneliti mencari responden kemudian memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian melalui *google form* dan meminta kepada responden untuk mengisi kuesioner secara lengkap.
- 3) Peneliti langsung mendampingi responden dalam pengisian kuesioner jika responden ada yang tidak dimengerti maka bisa menanyakan secara langsung kepada peneliti melalui *WhatsApp* (WA).

- 4) Setelah kuesioner diisi oleh responden selanjutnya peneliti melakukan pengecekan ulang data yang telah diisi pada *google form*.
- 5) Selanjutnya setelah kuesioner terkumpul maka peneliti melakukan pengolahan dan analisa data.

c. Pengolahan Data

Data yang telah diisi dan dikumpulkan, kemudian dikoreksi apakah telah diisi semua (Dahlan, 2005). Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) *Editing*

Peneliti melakukan pengecekan isian jawaban responden apakah sudah lengkap, jelas dan relevan.

2) *Coding*

Peneliti merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan untuk mempermudah entry data.

3) *Processing*

Peneliti melakukan proses pengentryan data dari kuesioner ke program komputer agar dapat dianalisis. Data yang diambil bersifat kuantitatif dengan memberikan nilai pada setiap isian. Skor tersebut diolah dengan membuat pengelompokan berdasarkan variable yang hendak diukur.

4) *Cleaning*

Peneliti melakukan pengecekan kembali data yang dientri kedalam komputer untuk menentukan tidak terdapat kesalahan.

E. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan uji statistik menggunakan SEM. Metode SEM merupakan kelanjutan dari analisis jalur dan regresi berganda yang sama-sama merupakan bentuk analisis multivariat (Hair et al., 2014). Dalam analisis asosiatif, multivariat-corelasional atau kausal-efek, metode SEM mampu menghasilkan perhitungan yang lebih baik dari penggunaan analisis jalur dan regresi berganda (Haryono, 2017).

Peneliti akan melakukan dua macam pengukuran: 1) Model Pengukuran, yang menghubungkan *observed/manifest* variabel ke *laten/un-observed* melalui model faktor confirmatory. Pengujian signifikansi pengukuran variabel ini disebut uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). 2) Model Struktural, yang menghubungkan antara variabel laten melalui sistem persamaan simultan. Pengujian signifikansi model struktural ini menggunakan kriteria *Goodness of Fit Index* (GOFI) (Haryono, 2017).

Model pengukuran adalah tehnik pengukuran signifikansi hubungan antar indikator yang terukur (*observed*) dalam membentuk sebuah variabel *laten (un-observed)* yang tidak bisa di ukur secara langsung kecuali melalui dimensi atau indikator (Haryono, 2017).

Model struktural adalah model regresi simultan atau persamaan struktural yang tersusun dari beberapa konstruk (variabel) baik eksogen, mediasi, moderating, maupun endogen (Haryono, 2017).

F. *Structural Equation Model (SEM)*

Structural Equation Modeling (SEM) adalah alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear (Hair et al., 2014). SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. SEM dapat dipergunakan untuk menyelesaikan model persamaan dengan variabel terikat lebih dari satu dan juga pengaruh timbal balik (*recursive*). SEM berbasis pada analisis covarians sehingga memberikan matriks covarians yang lebih akurat dari pada analisis regresi linear. Program-program statistik yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan SEM misalnya *Analysis Moment of Structure (AMOS)*.

SEM mampu menyelesaikan model yang rumit yang sering muncul dalam dunia pemasaran atau bidang konsentrasi yang lain termasuk pendidikan. Model yang akan diselesaikan dengan SEM harus mempunyai dasar teori yang kuat, karena SEM tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan model kausalitas imajiner. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi apakah observasi sesuai dengan model teoretis yang telah dibentuk berdasarkan telaah teori yang mendalam.

Beberapa alasan menggunakan analisis SEM adalah sebagai berikut:

- a. Model yang dianalisis bertingkat dan relatif rumit, sehingga akan sangat sulit untuk diselesaikan dengan metode jalur analisis pada regresi linear.
- b. Mampu menguji hipotesis-hipotesis yang rumit dan bertingkat secara serempak.
- c. Kesalahan (error) pada masing-masing observasi tidak diabaikan tetapi tetap dianalisis, sehingga SEM lebih akurat untuk menganalisis data kuesioner yang melibatkan persepsi.
- d. Mampu menganalisis model hubungan timbal balik (*recursive*) secara serempak, di mana model ini tidak dapat diselesaikan dengan analisis regresi linear secara serempak.
- e. Terdapat fasilitas bootstrapping, di mana hal tersebut tidak dapat dilakukan dengan analisis regresi linear.
- f. Untuk jumlah sampel yang relatif besar (di atas 2000) terdapat metode asymptot distribution free (ADF) yang tidak memerlukan asumsi normalitas pada data.
- g. Peneliti dapat dengan mudah memodifikasi model dengan second order untuk memperbaiki model yang telah disusun agar lebih layak secara statistik.

Konsep *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah untuk menjawab penelitian manajemen, teknik industri, psikologi, dan sosial yang bersifat multidimensional dalam rangka menjelaskan berbagai fenomena praktis melalui berbagai dimensi atau indikator, yang penelitian model yang rumit membawa dampak dalam proses pengambilan keputusan yang “rumit” (Hair et al., 2014). Kerumitan tersebut menjadi mudah karena adanya berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang yang empirisnya relatif “rumit”. Hubungan rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen/endogen dengan satu atau beberapa variabel independen/eksogen juga bisa variabel independen/eksogen lebih dari satu, di mana setiap variabel dependen/endogen dan /eksogen berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi secara langsung. Untuk itu,

dibutuhkan adalah sebuah alat analisis yang mampu memecahkan dan memberikan solusi terbaik untuk model “rumit” tersebut.

Teknik SEM melalui tool Amos yang merupakan kombinasi dari beberapa teknik multivariat adalah jawabannya. SEM memiliki nama lain seperti causal modeling, causal analysis, simultaneous equation modeling dan analisis struktur kovarians. SEM adalah sekumpulan teknik – teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara berjenjang/simultan dan juga berpegang pada prinsip parsimoni. Untuk membangun model penelitian, peneliti harus berpijak pada justifikasi teoretis atau proses nalar yang kuat sehingga analisis faktor yang berlaku di dalam SEM adalah analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) karena bertujuan untuk mengkonfirmasi indikator yang digunakan harus mempunyai pijakan teori sehingga dapat mengkonfirmasi konstruk/variabelnya (Minto, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil pengaruh *social value*, *cultural value* dan *trust* sebagai variabel mediasi terhadap kinerja preseptor mahasiswa profesi ners Provinsi Lampung. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan AMOS. Urutan Langkah SEM yang benar pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* atau Model Pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator – indikator empirisnya.

Untuk membuat pemodelan yang lengkap, beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan, yakni model dikembangkan berbasis teori, hubungan kausalitas ditunjukkan dengan diagram alur.

Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran, matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun, menilai problem identifikasi, evaluasi model, interpretasi dan modifikasi model. Uraian perlangkahnya sebagai berikut:

Langkah Pertama: Model dikembangkan berbasis teori

Pengembangan model berbasis teoritis, untuk membuat model; peneliti harus melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya, tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan. Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoretis tersebut, melalui data empirik. Justifikasi teoretis yang kuat menambah keyakinan peneliti untuk mengajukan sebuah model kausalitas dengan menganggap adanya hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, bukan didasarkan pada metode analisis yang digunakan.

Kebenaran adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik karena SEM bukanlah untuk menghasilkan kausalitas. Itulah sebabnya uji hipotesis mengenai perbedaan dengan menggunakan uji *chi-square*. Aplikasi SEM syarat mutlaknya adalah telaah teori yang mendalam untuk mendapatkan sebuah justifikasi teori dari model yang akan diuji. Teknik ini digunakan untuk menguji sebuah “teori” mungkin sebuah teori yang baru dikembangkan sendiri oleh peneliti atau teori yang sudah dikembangkan sejak lama. Pengembangan model yang dikembangkan peneliti berdasarkan pijakan teoritis yang cukup, membangun hubungan–hubungan mengenai sebuah fenomena.

Peneliti mempunyai kebebasan untuk membangun hubungan sepanjang terdapat justifikasi teoritis yang kuat, disinilah mungkin terjadi apa yang disebut kesalahan spesifikasi. Kesalahan paling kritis dalam pengembangan model yang memiliki pijakan teoritis yang cukup adalah kurang atau terabaikannya satu atau beberapa variabel prediktif dalam menjelaskan sebuah model, kesalahan semacam ini disebut kesalahan spesifikasi (*spesification error*). Kesalahan ini harus sedapat mungkin dihindari dengan cara merumuskan dan mencari dukungan atau justifikasi teoritis yang memadai dan kuat. Hal ini penting karena kesalahan spesifikasi membawa implikasi pada biasanya penilaian yang dilakukan.

Langkah Kedua: Hubungan kausalitas ditunjukkan dengan diagram alur (*Path Diagram*)

Path Diagram merupakan model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram sehingga mempermudah peneliti melihat hubungan – hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan tetapi dalam SEM hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam sebuah *path diagram* dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi.

Pada pemodelan SEM peneliti akan bekerja dengan “konstruk” atau “faktor” yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai hubungan. Konstruk/variabel/faktor yang dibangun, yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen yang diuraikan sebagai berikut:

Konstruk eksogen (*exogenous construct*) dikenal juga sebagai *source variable* atau *independent variable* yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model, secara diagramatis, konstruk eksogen bila dilihat pada gambar adalah konstruk yang ditinggalkan oleh garis berupa satu ujung anak panah. Konstruk eksogen adalah *supplier* ditandai oleh sebuah garis lengkung dengan anak panah 2 ujung. Garis lengkung ini tidak menjelaskan sebuah kausalitas melainkan untuk mengindikasikan adanya korelasi, karena konstruk eksogen hanya satu syarat yang harus dipenuhi dalam uji korelasi antara *supplier* dan *manufactur* harus signifikan.

Konstruk endogen (*endogenous construct*) adalah faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk eksogen. Konstruk endogen dapat diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya sebagai konstruk eksogen proses. Antar konstruk berdasarkan pijakan teoretis, seorang peneliti dapat menentukan mana yang akan diperlakukan sebagai konstruk endogen dan mana sebagai konstruk eksogen. Model dalam penelitian ini yang termasuk dalam konstruk eksogen adalah *exemplary leadership*. Konstruk endogen adalah *trust*, *social value* dan *cultural value* dan kinerja preseptor.

Langkah Ketiga: Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan yang terdiri dari:

Persamaan struktural (*structural equation*)

Persamaan ini untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Pedoman dalam persamaan struktural contohnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Konstruk endogen 1} = f(\text{Konstruk eksogen}) + \text{Error}$$

$$\text{Konstruk endogen 1} = \text{Konstruk eksogen 1} + \text{Error}$$

Apabila dalam model terdapat lebih dari satu konstruk endogen, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut, $\text{Konstruk endogen 2} = f(\text{Konstruk endogen 1}) + \text{Error}$...dan seterusnya, Persamaan model pengukuran (*measurement model*) p.

Peneliti dalam membuat persamaan model pengukuran hanya melibatkan indikator dari pengukur konstruk. Dalam model sebelumnya dapat diambil salah satu contoh persamaan model pengukuran, yaitu, $\text{Harga} = \lambda_1 \text{Supplier} + e_1$, $\text{Tepat Jumlah} = \lambda_2 \text{Supplier} + e_2$, $\text{Tepat Waktu} = \lambda_3 \text{Supplier} + e_3$, $\text{Mutu} = \lambda_4 \text{Supplier} + e_4, \dots$

Langkah Keempat: Memilih Matriks Input dan Teknik Estimasi

Data pengolahan SEM menggunakan matriks varian/kovarian sebagai input data untuk estimasi yang dilakukannya, inilah menjadi perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya. Data individual digunakan dalam program ini, tetapi data itu akan segera dikonversi ke dalam bentuk matriks varian/kovarian sebelum estimasi dilakukan.

Ukuran sampel juga memegang peranan penting dalam estimasi dan interpretasi hasil SEM walaupun seperti yang dikemukakan di atas bahwa data individual tidak menjadi input analisis. Hair dkk menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 200–400 sampel untuk teknik *Maximum Likelihood Estimation*, karena teknik yang dipilih *Maximum Likelihood Estimation* (ML) maka sampel minimumnya adalah 200 karena sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh

Hair dkk. Jadi asumsi ukuran sampel untuk SEM yang harus dipenuhi minimal sebesar 200 sampel.

Teknik estimasi yang tersedia dalam AMOS adalah sebagai berikut, Unweighted Least Square Estimation (ULS), *Scale Free Least Square Estimation* (SLS), *Asymptotically Distribution-Free Estimation* (ADF), *Maximum Likelihood Estimation* (ML), *Generalized Least Square Estimation* (GLS).

Pemilihan teknik estimasi berdasarkan pada jumlah sampel yang digunakan berikut diuraikan dalam tabel.

Tabel 5 Pertimbangan Analisis Data

Pertimbangan	Teknik	Keterangan
Bila ukuran sampel adalah kecil (100–200) dan asumsi normalitas dipenuhi	ML	ULS & SLS biasanya tidak menghasilkan uji χ^2 , karena itu tidak menarik perhatian peneliti.
Bila asumsi normalitas dipenuhi dan ukuran sampel sampai ML atau GLS dengan antara 200–500.		Bila ukuran sampel kurang dari 500, hasil GLS cukup baik.
Bila asumsi normalitas kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500.	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

Sumber: Hair et al. (2014)

Langkah Kelima: Menilai Problem Identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut ini:

- 1) Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif.
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
- 3) Standard error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
- 4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0,9).
- 5) *Tool* AMOS dapat mengatasi langsung bila terjadi problem identifikasi, bila estimasi tidak dapat dilakukan, maka program akan memberikan pesan pada

monitor komputer mengenai kemungkinan sebab–sebab mengapa program tidak dapat melakukan estimasi. Salah satu solusi untuk problem identifikasi adalah dengan memberikan lebih banyak constraint pada model yang dianalisis atau dengan mengurangi konstruk (Arachchige, 2018; Minto, 2009).

Langkah Keenam: Evaluasi Model

Pada langkah ini ketepatan model dievaluasi apakah model sudah memenuhi kriteria *goodness of fit*. Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi terhadap model dapat dilakukan sebagai berikut:

1) Evaluasi ukuran sampel

Menurut Hair et al. (2014) ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 200–400, sampel yang dianalisis sebagai input adalah 200 sampel.

2) Evaluasi asumsi normalitas dan linearitas

Model SEM apabila diestimasi dengan menggunakan Maximum Likelihood Estimation mempersyaratkan dipenuhinya asumsi normalitas. Uji normalitas yang paling mudah adalah dengan mengamati skewness value. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai z-value (Zhitung) yang dihasilkan melalui rumus berikut ini:

$$Z_{hitung} = \frac{Skewness}{\sqrt{\frac{6}{N}}} \quad \text{di mana } N \text{ adalah ukuran sampel.}$$

Bila Zhitung > Ztabel (nilai kritis) maka distribusi data tidak normal. Ztabel dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang dikehendaki. Misalnya, bila nilai yang dihitung lebih besar dari ± 2,58 berarti kita dapat menolak asumsi normalitas pada tingkat 0,01 (1%). Nilai kritis lainnya yang umum digunakan adalah nilai kritis sebesar ± 1,96 yang berarti bahwa asumsi normalitas ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Asumsi normalitas univariate dan multivariate data dapat dilakukan dengan mengamati nilai kritis hasil pengujian assesment of normality dari program AMOS.

$$c.r = \frac{\text{koefisien kurtosis}}{\text{standard errornya}} = \frac{\text{koefisien kurtosis}}{\sqrt{8p(p+2)/N}}$$

Nilai diluar ring $-1,96 \leq c.r \leq 1,96$ atau bila dilonggarkan menjadi $-2,58 \leq c.r \leq 2,58$, dapat dikategorikan distribusi data tidak normal, oleh karenanya untuk kasus yang tidak memenuhi asumsi tersebut tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Asumsi normalitas multivariate diamati pada baris terakhir assesment of normality dengan melihat c.r yang diperoleh dari rumus:

Keterangan:

P = Jumlah Indikator

N = adalah ukuran sampel

Asumsi linearitas data dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS di mana gambar garis linier antara variabel X dan Y yang baik adalah di mulai dari kiri bawah menuju ke kanan atas.

3) Evaluasi atas outliers

Outliers adalah observasi yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal (*univariate outliers*) atau variabel kombinasi (*multivariate outliers*).

Evaluasi atas univariate outliers dapat dilakukan dengan cara mengkonversi data penelitian ke dalam z-score yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Ukuran sampel besar (100) pedoman evaluasi adalah bahwa nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang -3 sampai dengan 3 (Hair et al., 2014), oleh karena itu kasus yang mempunyai $-3 \geq z\text{-score} \geq 3$ akan dikategorikan sebagai *outliers* dan tetap akan diikutsertakan dalam analisis selanjutnya bila tidak terdapat alasan khusus untuk mengeluarkan kasus tersebut. Cara ini dapat menggunakan program SPSS di mana langkah-langkahnya dijelaskan pada buku yang sudah diterbitkan lebih dulu.

4) Evaluasi atas *multivariate outliers*

Ini perlu dilakukan sebab walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak terdapat univariate *outliers* tetapi bila sudah saling dikombinasikan bisa terjadi *multivariate outliers*. Hal ini dapat diamati pada output dari program AMOS 22 yang akan terlihat pada angka-angka jarak mahalnobis (lihat output structural pada sub mahalnobis). Jarak mahalnobis untuk tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata – rata semua variabel dalam ruang multidimensional (Hair et al., 2014).

Uji multivariate outliers dilakukan pada tingkat $p < 0,001$ bila mahalnobis d-squared pada komputasi AMOS 22. ada yang lebih besar dari nilai chi-square pada derajat bebas sebesar jumlah variabel dan pada tingkat signifikansi 0,001 maka data tersebut menunjukkan adanya multivariate outliers dan tetap akan diikutsertakan dalam analisis selanjutnya bila tidak terdapat alasan khusus untuk mengeluarkan kasus tersebut. χ^2 (jumlah indikator; 0,001) dapat dilihat pada excel yang diuraikan langkahnya pada buku yang telah diterbitkan.

5) Evaluasi asumsi atas multikolinearitas dan singularitas

Asumsi atas multikolinearitas dan singularitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarians. Determinan yang sangat kecil (*extremely small*) mengindikasikan adanya multikolinearitas dan singularitas (Tabachnick et al., 2007) sehingga data tidak dapat digunakan untuk analisis yang sedang dilakukan. Program AMOS 22 telah menyediakan fasilitas “*Warning*” apabila terdapat indikasi multikolinearitas dan singularitas. Bila benar-benar terjadi multikolinearitas dan singularitas data treatment yang dapat diambil adalah keluarkan variabel yang menyebabkan terjadinya multikolinearitas dan singularitas dan kemudian ciptakan sebuah “*composite variable*” lalu gunakan untuk analisis selanjutnya.

6) Evaluasi atas kriteria *goodness of fit*

Model SEM akan menghasilkan angka parameter yang akan dibandingkan dengan *cut-off value* dari *goodness of fit*, lihat berikut:

Tabel 6 Syarat Kecocokkan Model

<i>Good of Fitness Indices</i>	<i>Cut Off Value</i>
Chi-square – χ^2	Diharapkan kecil
Probabilitas	≥ 0.05
CMIN/DF	≤ 3.00
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

7) Analisis *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*

Peneliti juga dapat menganalisis kekuatan hubungan/pengaruh antar konstruk baik hubungan langsung, tidak langsung maupun hubungan totalnya.

Efek langsung (*direct effect*) adalah koefisien dari garis dengan anak panah satu ujung dan terjadi pada dua konstruk yang dituju oleh garis anak panah satu arah. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara dan terjadi pada dua konstruk yang tidak dituju oleh garis anak panah satu arah. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung.

Langkah Ketujuh: Interpretasi dan Modifikasi Model

Apabila estimasi model dilakukan hasil masih kurang baik, peneliti masih dapat melakukan modifikasi terhadap model yang dikembangkan bila ternyata estimasi yang dihasilkan memiliki residual yang besar, langka modifikasi hanya dapat dilakukan bila peneliti mempunyai justifikasi teoritis yang cukup kuat, sebab SEM bukan ditujukan untuk menghasilkan teori, tetapi menguji model yang mempunyai pijakan teori yang benar, oleh karena itu untuk memberikan interpretasi apakah model berbasis teori yang diuji dapat diterima langsung atau perlu pemodifikasian, maka peneliti harus mengarahkan perhatiannya pada kekuatan prediksi dari model yaitu dengan mengamati besarnya residual yang dihasilkan. Apabila pada *standardized residual covariances matrix* terdapat nilai diluar ring – $2,58 \leq \text{standardized residual} \leq 2,58$ dan probabilitas apabila $(p) < 0,05$ maka model yang diestimasi perlu dilakukan modifikasi.

Salah satu alat untuk membuat sebuah model menjadi baik salah satu cara adalah melalui indeks modifikasi, indeks ini dapat menjadi pedoman untuk menerapi model caranya perhatikan Indeks Modifikasi (MI) nilai terbesar dan landasan teorinya kuat itulah yang dipilih untuk dikorelasikan/regresikan, indikasi ini yang diestimasi, proses tersebut akan terjadi pengecilan nilai *chi-square* (χ^2) yang signifikan. Dalam program AMOS 22, indeks modifikasi yang dicantumkan dalam output sehingga peneliti tinggal memilih koefisien mana yang akan diestimasi. Apabila nilai *chi-square* (χ^2) belum signifikan dicari nilai MI terbesar selanjutnya dan seterusnya.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti berkesimpulan sebagai berikut.

1. Ketika preseptor tidak paham dan tidak mampu mengimplementasikan *Exemplary Leadership*, *Social Value*, dan *Cultural Value*, maka akan berdampak buruk terhadap terbangunnya *Trust* dan Kinerja Preseptor.
2. Pengimplementasian *Exemplary Leadership*, *Social Value*, dan *Cultural Value* menjadikan preseptor mampu membangun *Trust* dan berdampak pada Kinerja Preseptor yang baik.
3. *Trust* mampu memediasi *Exemplary Leadership* dan *Cultural Value* terhadap Kinerja Preseptor.
4. *Trust* dan *Social Value* teridentifikasi sebagai variabel yang identik.
5. Agar perseptor berkinerja maksimal, maka preseptor perlu mengintegrasikan *Exemplary Leadership*, *Social Value*, dan *Cultural Value* untuk membangun *Trust* guna meningkatkan Kinerja Preseptor.
6. Kinerja preseptor selama ini telah mampu membimbing mahasiswa dengan presentase kelulusan uji kompetensi yang masih rendah, dengan mengimplementasikan *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* preseptor memperoleh *trust* dari mahasiswa sehingga kinerja preseptor dan mahasiswa semakin baik dan meningkatkan presentase uji kompetensi.

B. Implikasi

Peneliti menyajikan implikasi penelitian meliputi implikasi praktis, ilmu, teori dan kebijakan.

1. Praktis

- a. Penelitian ini berkontribusi kepada pembinaan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan mahasiswa, menjaga dan menumbuhkan kembangkan kepemimpinan teladan, nilai sosial, nilai budaya dan *trust* dalam menjalankan tugas profesinya. Para preseptor dalam rangka meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja preseptor. Untuk manajemen penjamin mutu Perguruan Tinggi sebagai perencanaan dan pengembangan SDM tenaga Kesehatan khususnya preseptor keperawatan.
- b. Peningkatan kualitas bimbingan terhadap mahasiswa keperawatan dengan memperhatikan *exemplary leadership* dimana faktor yang paling dominan adalah dimensi memberdayakan berikut manifestasinya perlu dipertahankan terlebih bisa ditingkatkan. Sedangkan dimensi tantangan berikut manifestasinya penting untuk mendapatkan perhatian agar kinerja preseptor semakin baik yang akan berdampak kepada mutu mahasiswa bimbingan. *Social value*, dimensi keterampilan teknik sosial perlu dijaga kinerjanya berupa manifes preseptor mempertahankan lingkungan yang kondusif dari pada merubah keadaan dan preseptor menjadi seorang spesialis dari seorang maneger. Selanjutnya dimensi Kesepakatan dengan manifes preseptor bersepakat bekerja bersama-sama dengan mahasiswa dalam pelaksanaan bimbingan klinik. Sedangkan untuk manifes preseptor menghindari perselisihan dengan mahasiswa perlu ditingkatkan dengan cara menghindari perselisihan baik langsung atau tidak langsung dengan mahasiswa dan diharapkan preseptor bisa menampilkan diri sebagai pembimbing yang dewasa, dan *cultural value* atau nilai budaya nilai manifes yang paling tinggi terhadap kinerja preseptor yaitu dimensi kepedulian, berani mengkomunikasikan ide yang bagus kepada preseptor. Sedangkan dimensi dengan nilai terkecil dari variabel *cultural value* terhadap kinerja preseptor adalah dimensi menghargai dengan manifes preseptor menerima saran dari mahasiswa dan di evaluasi secara adil, sehingga preseptor dapat menerima

dan mengapresiasi usulan mahasiswa. *Trust*, dimensi dengan nilai terkecil dari variabel *trust* terhadap kinerja preseptor adalah dimensi kompetensi dengan manifes preseptor memiliki kemampuan teknis mengarahkan dalam bimbingan klinik. Dengan demikian peneliti berkesimpulan bahwa kinerja preseptor cukup baik dengan dimensi integritas dan kejujuran yang tinggi dengan memfasilitasi mahasiswa dalam melaksanakan bimbingan. Namun demikian pada sisi dimensi kompetensi dengan manifes preseptor memiliki kemampuan teknis mengarahkan dalam bimbingan klinik paling rendah, preseptor memberikan bimbingan yang baik kepada mahasiswa, agar tercipta kinerja yang berkualitas.

2. Ilmu

Penelitian ini berkontribusi kepada literatur pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan menjelaskan mekanisme dan pola interaksi *exemplary leadership* dengan memperhatikan faktor dominan memodelkan dan memberdayakan, *social value* menerapkan dimensi keterampilan teknik sosial, dan *cultural value* menjalankan dimensi keyakinan kepada mahasiswa dan peran mediasi *trust* dengan dimensi memberikan bimbingan yang baik terhadap Kinerja Preseptor.

3. Teori

Penelitian telah membuktikan *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* dengan peran mediasi *trust* benar-benar menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja preseptor yang baik dan perlu pengintegrasian *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value* dan *trust*, efektifitas kinerja preseptor yang baru. artinya penggabungan teori behaviorisme (*exemplary leadership*) dan humanisme (*social value*, *cultural value*, dan *trust*) efektif meningkatkan kinerja preseptor.

4. Kebijakan

Sebagaimana hipotesis penelitian ini bahwa *trust* membangun variabel *exemplary leadership*, *social value* dan *cultural value* hendaknya pembinaan tenaga preseptor memperhitungkan *exemplary leadership*, *social value*, dan *cultural value* untuk membangun *trust* dalam pengambilan kebijakan tentang kinerja preseptor oleh yang memiliki otoritas.

C. Saran

1. Preseptor Mahasiswa

Jika preseptor ingin sukses di dalam melaksanakan kinerja proses bimbingan harus mempertimbangkan untuk menerapkan integrasi *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust*. Namun demikian penerapan variabel-variabel ini juga dapat diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan dan pengelolaan organisasi.

2. Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi seharusnya membekali dan memfasilitasi praktik *exemplary leadership*, *social value*, *cultural value*, dan *trust* agar terciptanya Kinerja Preseptor yang maksimal karena Kinerja Preseptor mencerminkan kinerja perguruan tinggi.

3. Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya perlu ditindaklanjuti dengan rancangan penelitian lain seperti rancangan penelitian eksperimen mengacu hasil dari penelitian ini, rancangan penelitian kualitatif dan juga melakukan penelitian pada jenjang pendidikan lain dengan sampel dari beragam daerah di wilayah Indonesia untuk menggali aspek-aspek yang belum teridentifikasi pada setting sampel yang luas.

4. Preseptor Mahasiswa

Agar sukses dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi preseptor, preseptor menerapkan perlu *exemplary leadership* terutama dimensi memodelkan dan memberdayakan, *social value* dengan menerapkan faktor dominan keterampilan teknik sosial, dan *cultural value* dengan menerapkan faktor dominan keyakinan untuk menciptakan *trust* dengan menerapkan dan menjalankan dimensi yang paling dominan yaitu memberikan bimbingan yang baik karena semua variabel ini dapat meningkatkan kinerja baik preseptor dan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurakhman, O., & Rusli, R. K. (2015). Teori Belajar dan Pembelajaran. *DIDAKTIKA TAUHIDI: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(1).
- Abela, J. C. (2009). Adult learning theories and medical education: a review.
- Aboyassin, N. A. (2008). Managers' belief in employees' job and psychological readiness and employees' participation in decision making: A comparison between American and Jordanian managers. *International Journal of Commerce and Management*.
- Adelman-Mullally, T., Mulder, C. K., McCarter-Spalding, D. E., Hagler, D. A., Gaberson, K. B., Hanner, M. B., Oermann, M. H., Speakman, E. T., Yoder-Wise, P. S., & Young, P. K. (2013). The clinical nurse educator as leader. *Nurse education in practice*, 13(1), 29-34.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah Udayana University*].
- Adrianto, S. (2019). Peranan Pendidikan Sebagai Transformasi Budaya. *Cki On Spot*, 12(1).
- Afriadi, A. (2021). Pengertian Antropologi Hukum.
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.
- Agle, B. R., & Caldwell, C. B. (1999). Understanding research on values in business: A level of analysis framework. *Business & Society*, 38(3), 326-387.
- Ahmad Susanto, M. P. (2018). *Bimbingan dan konseling di Sekolah: Konsep, teori, dan aplikasinya*. Kencana.
- AIPNI, T. (2010). Kurikulum Pendidikan Ners. *AIPNI, Jakarta*.
- AIPNI, T. P. (2016). Model bimbingan klinik: Kepreseptorsipan. *Pelatihan Kepreseptorsipan*.
- Akmal Hawi, A. H. (2014). Seluk Beluk Ilmu Jiwa Agama. In: Rajawali Pers.

- Alamsyah, D. (2020). Collaborative Governance Dalam Mengembangkan Wisata Edukasi Di Desa Kamiri Kecamatan.
- Alhadika, M., Suryono, H., & Nuryadi, M. H. (2021). Cultivating Character Education Based on Values Culturalin Students in the Globalization Era. 1st International Conference on Character Education (ICCE 2020),
- Alipio, M. (2020). Predicting academic performance of college freshmen in the Philippines using psychological variables and expectancy-value beliefs to outcomes-based education: a path analysis.
- Almutairi, A. F., Adlan, A. A., & Nasim, M. (2017). Perceptions of the critical cultural competence of registered nurses in Canada. *BMC nursing*, 16(1), 1-9.
- Alvesson, M. (2020). Upbeat leadership: A recipe for—or against—“successful” leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101439.
- Alyusi, S. D. (2019). *Media sosial: Interaksi, identitas dan modal sosial*. Prenada Media.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Amsari, D. (2018). Implikasi teori belajar E. Thorndike (Behavioristik) dalam pembelajaran matematika. *Jurnal Basicedu*, 2(2), 52-60.
- Anas, M. A. (2021a). *Kinerja pengawas pada kelompok kerja pengawas (POKJAWAS) madrasah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020 UIN Mataram*].
- Anas, M. A. (2021b). *Optimalisasi kinerja pengawas sekolah: upaya upgrade kompetensi dan kapasitas kerja pengawas sekolah UIN Mataram*].
- Anggoro, D. P. (2022). Kepemimpinan Teladan HOS Tjokroaminoto di Sarekat Islam Tahun 1914-1923. *INTELEKSIA-Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 4(1), 195-212.
- Ani, C. (2011). Hukuman dalam Pendidikan Islam. In: ANTASARI PRESS.
- Annisa, N. D. (2018). *Simbol Dan Nilai Sosial Dalam Lirik Lagu Soundtrack Anime Hibike! Euphonium (Dream Solister & Tutti) Kajian Semiotika [響け! ユーフォニアム] アニメサウンドトラック,[Dream Solister] と [TUTTI] の曲にあるシンボルと社会的な価値 Diponegoro University*].
- Anshori, A. G. (2018). *Filsafat hukum*. Ugm Press.
- Anwar, M. (2015). *Filsafat pendidikan*. Kencana.

- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Anwar, R., & Sularto, R. (2018). *Tinjauan Kriminologis Penyalahgunaan Zat Adiktif Oleh Remajadi Belitung* [Fakultas Hukum].
- Anwar., M. (2018). *Komunikasi budaya dalam masyarakat Dayak Kaharingan Kecamatan Loksado, Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan* [UIN Sunan Ampel Surabaya].
- Aprina. (2014). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Supervisi dan Trust Terhadap Kinerja Pembimbing Klinik Mahasiswa Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Provinsi Lampung*.
- Arachchige, A. M. (2018). *Structural equation modeling with AMOS*. LAP LAMBERT Academic Publishing.
- Ariani, T. A. (2018). *Komunikasi Keperawatan: Komunkasi* (Vol. 1). UMMPress.
- Arif, S. (2016). *Falsafah Kebudayaan Pancasila*. Gramedia Pustaka Utama.
- Arnaud, S., & Wasieleski, D. M. (2014). Corporate humanistic responsibility: Social performance through managerial discretion of the HRM. *Journal of Business Ethics*, 120, 313-334.
- Arrow, K. J. (1974). Optimal insurance and generalized deductibles. *Scandinavian Actuarial Journal*, 1974(1), 1-42.
- Arveklev, S. H., Berg, L., Wigert, H., Morrison-Helme, M., & Lepp, M. (2018). Nursing students experiences of learning about nursing through drama. *Nurse education in practice*, 28, 60-65.
- Asfar, A., Asfar, A., & Halamury, M. F. (2019). *Teori Behaviorisme*. *Makassar: Program Doktor Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Makassar*.
- Astuti, A. R. T. (2019). *Manajemen Organisasi (Teori dan Kasus)*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Atalay, M. O., Aydemir, P., & Acuner, T. (2022). The Influence of Emotional Exhaustion on Organizational Cynicism: The Sequential Mediating Effect of Organizational Identification and Trust in Organization. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221093343.
- Atmadjati, A. (2018). *Layanan Prima Dalam Praktik Saat Ini*. Deepublish.
- Atuahene-Gima, K., & Li, H. (2002). When does trust matter? Antecedents and contingent effects of supervisee trust on performance in selling new products in China and the United States. *Journal of marketing*, 66(3), 61-81.

- Baron, S., Field, J., & Schuller, T. (2000). *Social capital: Critical perspectives*. OUP Oxford.
- Barton, A. (1962). Measuring the values of individuals.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554.
- Bastable, S. B. (2002). Perawat sebagai pendidik.
- Baumann, D., & McAllister, L. (2015). *Inflation and string theory*. Cambridge University Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Becker, M. K., & Neuwirth, J. M. (2002). Teaching strategy to maximize clinical experience with beginning nursing students. In: Slack Incorporated Thorofare, NJ.
- Bensley, R. J., & Brookins-Fisher, J. (2009). Metode Pendidikan Kesehatan Masyarakat.
- Bergman, K., & Gaitskill, T. (1990). Faculty and student perceptions of effective clinical teachers: An extension study. *Journal of Professional Nursing*, 6(1), 33-44.
- Bhattacharjee, A. (2002). Individual trust in online firms: Scale development and initial test. *Journal of management information systems*, 19(1), 211-241.
- Biswas, S., & Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in India: test of a mediated model. *Employee Relations*.
- Bonaime, A., Gulen, H., & Ion, M. (2018). Does policy uncertainty affect mergers and acquisitions? *Journal of Financial Economics*, 129(3), 531-558.
- Boone, L. W., & Makhani, S. (2012). Five necessary attitudes of a servant leader. *Review of Business*, 33(1).
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Boulais, N. A. (2002). Leadership in children's literature: Qualitative analysis from a study based on the Kouzes and Posner leadership framework. *Journal of Leadership Studies*, 8(4), 54-63.

- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Social Capital in United Kingdom Office for National Statistics. *Social Capital: A Review of the Literature, London*.
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *sociológica*, 2(5), 11-17.
- Bowen, D., & Waldman, D. (1999). The changing nature of performance.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate social responsibility and resource-based perspectives. *Journal of business Ethics*, 69(2), 111-132.
- Brauckmann, S., & Pashiardis, P. (2011). A validation study of the leadership styles of a holistic leadership theoretical framework. *International Journal of Educational Management*.
- Bruce, S., & Yearley, S. (2006). *The Sage dictionary of sociology*. Sage.
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic management in public administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.
- Budiawan, S. (2020). Dimensi Nilai Budaya Terhadap Kualitas Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 20-24.
- Buhler, C. (1971). Basic theoretical concepts of humanistic psychology. *American Psychologist*, 26(4), 378.
- Bülow, L., & Vergeiner, P. C. (2021). Intra-individual variation across the lifespan: Results from an Austrian panel study. *Linguistics Vanguard*, 7(s2).
- Burton, J. W., & Burton, J. W. B. (1972). *World society*. Cambridge University Press.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2(1), 47-74.
- Chien, S.-Y., Hwang, G.-J., & Jong, M. S.-Y. (2020). Effects of peer assessment within the context of spherical video-based virtual reality on EFL students' English-Speaking performance and learning perceptions. *Computers & Education*, 146, 103751.
- Coelho, G. V. (1970). *Coping and adaptation: A behavioral sciences bibliography*. National Institute of Mental Health.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.

- Collier, A. D. (2018). Characteristics of an effective nursing clinical instructor: The state of the science. *Journal of Clinical Nursing*, 27(1-2), 363-374.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of applied psychology*, 92(4), 909.
- Cornelissen, J. P., Akemu, O., Jonkman, J. G., & Werner, M. D. (2021). Building character: the formation of a hybrid organizational identity in a social enterprise. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1294-1330.
- Coury, W. G. (1999). *An exploration of the impact of economic development on Indonesian weavers and their handwoven textiles: Insana, West Timor*. Teachers College, Columbia University.
- Cowie, M., & Crawford, M. (2007). Principal preparation—still an act of faith? *School leadership and management*, 27(2), 129-146.
- Craig-Williams, N. A. (2016). Knowledge Development in Undergraduate Clinical Nursing Education.
- Crevani, L., Lindgren, M., & Packendorff, J. (2010). Leadership, not leaders: On the study of leadership as practices and interactions. *Scandinavian journal of management*, 26(1), 77-86.
- Crow, G., Day, C., & Møller, J. (2017). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 265-277.
- Crowley, S. B. (2021). *Exemplary leaders' use of power and influence to cultivate an ethical organizational climate: Case studies of millennial leaders in admissions/enrollment management in private non-profit higher education Brandman University*].
- Csikszentmihalyi, M. (2007). *Good Business: Bisnis Sebagai Jalan Kebahagiaan*. Mizan Pustaka.
- Culley, A. (2014). *British women's life writing, 1760-1840: friendship, community, and collaboration*. Springer.
- Daft, R., & Lane, P. (2008). The leadership experience 4th ed. *Thomson South-Western*, 20-21.
- Daft, R. L. (2014). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- David, W. (2011). *Local food security and principle of organic farming (from farm to fork) in context of food culture in Indonesia: Minangkabau's case study*

- Dewantara, K. H. (1961). Ilmu Pendidikan. *Yogyakarta: Taman Siswa*.
- Dewi, K. S. (2012). Buku ajar kesehatan mental. In: LPPMP Universitas Diponegoro.
- Dewey, J., Schilpp, P. A., & Hahn, L. E. (1939). *The Philosophy of John Dewey*.
- Dewey, J. (1974). *John Dewey on education: Selected writings*.
- Didik, P. P. (2009). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. In: Jakarta: Bumi Aksara.
- Dietz, G., & Den Hartog, D. N. (2006). Measuring trust inside organisations. *Personnel review*.
- Din, F. I. (2018). *Analisis Kredibilitas Komunitas Info Cepat Wilayah Ponorogo (Icwp) Dalam Memabangun Trust Pada Member Grup Universitas Muhammadiyah Ponorogo*].
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611.
- Djaali, H. (2007). Psikologi pendidikan. In: Bumi Aksara.
- Dolan, S., Garcia, S., & Richley, B. (2006). *Managing by values: A corporate guide to living, being alive, and making a living in the 21st Century*. Springer.
- Donnelly, J. H. (1997). James L. Gibson a John M. Ivancevich. *Management, 1*.
- DPP PPNI, T. (2018). Standar Intervensi Keperawatan Indonesia Definisi dan Tindakan Keperawatan. *Jakarta: Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Indonesia*.
- Duignan, P. (2007). *Educational leadership: Key challenges and ethical tensions*. Cambridge University Press.
- Durham, W. H. (1991). *Coevolution: Genes, culture, and human diversity*. Stanford University Press.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*.

- Elnadi, M., & Gheith, M. H. (2021). Entrepreneurial ecosystem, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial intention in higher education: Evidence from Saudi Arabia. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100458.
- Endraswara, S. (2006). *Metode, Teori, Teknik Penelitian Kebudayaan*. Pustaka Widayatama.
- Fahrenkopf, E., Guo, J., & Argote, L. (2020). Personnel mobility and organizational performance: The effects of specialist vs. generalist experience and organizational work structure. *Organization Science*, 31(6), 1601-1620.
- Familus, F. (2016). Teori Belajar Aliran Behavioristik Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran. *Pelita Bangsa Pelestari Pancasila*, 11(2).
- Fatmawati, L. (2018). *Implementasi budaya religius dalam pembinaan mental mahasiswi D-III Kebidanan di Akademi Kebidanan Sakinah Pasuruan UIN Sunan Ampel Surabaya*.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Felício, J. A., Gonçalves, H. M., & da Conceição Gonçalves, V. (2013). Social value and organizational performance in non-profit social organizations: Social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects. *Journal of Business Research*, 66(10), 2139-2146.
- Fhirawati, F., Sihombing, R. M., Hutapea, A. D., Supinganto, A., Siburian, C. H., Noradina, N., Naibaho, E. N. V., Perangin-angin, M. A., Pakpahan, M., & Siregar, D. (2020). *Konsep Dasar Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Fitrah, M. (2018). Urgensi sistem penjaminan mutu internal terhadap peningkatan mutu perguruan tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(1), 76-86.
- Flodgren, G., O'Brien, M. A., Parmelli, E., & Grimshaw, J. M. (2019). Local opinion leaders: effects on professional practice and healthcare outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*(6).
- Frederick, W. C. (2006). *Corporation, be good!: the story of corporate social responsibility*. Dog Ear Publishing.
- Gallegos, C., & Sortedahl, C. (2015). An Exploration of Professional Values Held by Nurses at a Large Freestanding Pediatric Hospital. *Pediatric nursing*, 41(4).
- Gay, G. (2013). Connections between classroom management and culturally responsive teaching. In *Handbook of classroom management* (pp. 353-380). Routledge.

- Ghozali, I. (2008). SEM Metode Alternatif Dengan PLS. *Badan Penerbit Undip: Semarang*.
- Gibbon, B., & Crane, J. (2018). The impact of ‘missed care’ on the professional socialisation of nursing students: A qualitative research study. *Nurse Education Today*, 66, 19-24.
- Gibson, R. N. (1997). Behaviour and the distribution of flatfishes. *Journal of Sea Research*, 37(3-4), 241-256.
- Gibson, R. O., & King, R. A. (1977). An approach to conceptualizing competency of performance in educational administration. *Educational Administration Quarterly*, 13(3), 17-30.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *CIVIS*, 2(2).
- Goldman-Rakic, P. S., & Brown, R. (1981). Regional changes of monoamines in cerebral cortex and subcortical structures of aging rhesus monkeys. *Neuroscience*, 6(2), 177-187.
- Gouldner, A. W. (1979). Talcott Parsons 1902–1979. *Theory and Society*, 8(2), 299-301.
- Gowen, K., Deschaine, M., Gruttadara, D., & Markey, D. (2012). Young adults with mental health conditions and social networking websites: Seeking tools to build community. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35(3), 245.
- Green, S. G., & Mitchell, T. R. (1979). Attributional processes of leaders in leader—member interactions. *Organizational behavior and human performance*, 23(3), 429-458.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Grossman, S. C. (2012). *Mentoring in nursing: A dynamic and collaborative process*. Springer Publishing Company.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi perkembangan anak dan remaja*. BPK Gunung Mulia.
- Haboddin, M. (2017). *Memahami Kekuasaan Politik*. Universitas Brawijaya Press.
- Hair, J. F., Gabriel, M., & Patel, V. (2014). AMOS covariance-based structural equation modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2).

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hallinger, P., & Leithwood, K. (1996). Culture and educational administration: A case of finding out what you don't know you don't know. *Journal of educational administration*.
- Hardiman, F. B. (2004). *Filsafat modern: dari Machiavelli sampai Nietzsche*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardin, R. (2006). *Trust* (Vol. 10). Polity.
- Haridison, A. (2013). Modal sosial dalam pembangunan. *JISPAR: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*, 4, 31-40.
- Haris, A. (2021). *Teori Sosiologi Modern*. Penerbit LeutikaPrio.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISREL PLS*.
- Hasan, A. B. P., & Aliah, B. (2008). *Psikologi Perkembangan Islam: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia dari Pra kelahiran hingga Pasca kematian*. Rajagrafindo.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hauser, R., & Banse, G. (2011). *Culture and culturality. approaching a multi-faceted concept*. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Hawley, K. (2014). Trust, distrust and commitment. *Noûs*, 48(1), 1-20.
- Hazelton, V., & Kennan, W. (2000). Toward a social capital theory of public relationships. 3rd annual International Interdisciplinary Public Relations Research Conference, March, Miami, FL,
- Herbert, M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement* Stellenbosch: Stellenbosch University].
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.

- Hidayat, I. (2017). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. *Makassar: Universitas Hasanuddin*.
- Hidayatullah, A. F. (2019). Nilai Sosial Pada Novel Merasa Pintar, Bodoh Saja Tak Punya Karya Rusdi Mathari. Prosiding Seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia (SENASBASA),
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological psychology*, 45(1-3), 73-93.
- Hoe, S. L. (2007). Is interpersonal trust a necessary condition for organisational learning? *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 4(2), 149-156.
- Hofmann, D. A., Jacobs, R., & Gerras, S. J. (1992). Mapping individual performance over time. *Journal of applied psychology*, 77(2), 185.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage publications.
- Hsu, M. Y. (2015). *The good immigrants*. Princeton University Press.
- Huff, L. C., & Smith, S. M. (2008). Cross-cultural business research: Introduction to the special issue. *Journal of Business Research*, 61(3), 179-182.
- Huraerah, A. (2008). *Pengorganisasian dan pengembangan masyarakat: model dan strategi pembangunan berbasis kerakyatan*. Humaniora.
- Ibrahim, D. S., Suharto, R. B., Zainurossalamia, S., & Samarinda, E. K. (2020). The important role of employee satisfaction to support employee performance through quitting intention. *Productivity management*, 25, 682-697.
- Immuno, F. A. (1995). Bibliography of analytical, nutritional and clinical methods. *Int J Food Sci Technol*, 30(5), 555.
- Indonesia, K. R. (2016). Bibliografi Terbitan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2015-2016.
- Indonesia, P. P. N. (2005). Standar kompetensi perawat Indonesia. *Jakarta: PPNI*.
- Indra, R. (2020). *Pengaruh Pelatihan Pemberantasan Sarang Nyamuk (Psn) Terhadap Pengetahuan, Sikap Dan Tindakan Pengelola Terminal Serta Densitas Larva Aedes Aegypti Di Terminal Regional Daya Kota Makassar Universitas Hasanuddin*].

- Ismail, F. (2018). Implementasi total quality management (TQM) di lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(2).
- Istiadah, F. N. (2020). *Teori-teori belajar dalam pendidikan*. Edu Publisher.
- Jamaluddin, J., Amelia, R., Niswaty, R., & Irwan, I. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Discipline The Covid-19 Pandemic Period at the Sinjai Regency DPRD Secretariat. *Pinisi Journal of Education and Management*, 1(1), 27-36.
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). Communication and trust in global virtual teams. *Organization science*, 10(6), 791-815.
- Jayusman, J. (2019). *Minat Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Sejarah Menggunakan Model Pembelajaran Discovery Learning Pada Sub Materi Peristiwa Proklamasi Kemerdekaan Di Kelas XI IPS 3 SMA Negeri 7 Tasikmalaya Semester Genap Tahun Ajaran 2018/2019* Universitas Siliwangi].
- Jeffries, F. L., & Reed, R. (2000). Trust and adaptation in relational contracting. *Academy of management review*, 25(4), 873-882.
- Jiménez-López, F. R., Roales-Nieto, J. G., Seco, G. V., & Preciado, J. (2016). Values in nursing students and professionals: An exploratory comparative study. *Nursing ethics*, 23(1), 79-91.
- Johnston, J. R., & Campbell, L. E. (1993). A clinical typology of interparental violence in disputed-custody divorces. *American Journal of Orthopsychiatry*, 63(2), 190-199.
- Jones, D. (2012). Does servant leadership lead to greater customer focus and employee satisfaction? *Business Studies Journal*, 4 (2), 21-35. In.
- Junaedi, F. (2018). *Komunikasi Kesehatan*. Prenada Media.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort* (Vol. 1063). Citeseer.
- Kaihatu, T. S., Daengs, A., & Indrianto, A. T. L. (2015). *Manajemen Komplain*. Penerbit Andi.
- Kaltenborn, B. P., Linnell, J. D., Baggethun, E. G., Lindhjem, H., Thomassen, J., & Chan, K. M. (2017). Ecosystem services and cultural values as building blocks for 'the good life'. A case study in the community of Røst, Lofoten Islands, Norway. *Ecological economics*, 140, 166-176.
- Kambo, G. A. (2022). *Budaya Politik sebagai Bahan Ajar*. Humanities Genius.

- Kanagaretnam, K., Mestelman, S., Nainar, K., & Shehata, M. (2009). The impact of social value orientation and risk attitudes on trust and reciprocity. *Journal of Economic Psychology*, *30*(3), 368-380.
- Kantek, F., Kaya, A., & Gezer, N. (2017). The effects of nursing education on professional values: A longitudinal study. *Nurse Education Today*, *58*, 43-46.
- Kanter, R. M. (2003). *Challenge of organizational change: How companies experience it and leaders guide it*. Simon and Schuster.
- Kaplan, B. (2001). Evaluating informatics applications—some alternative approaches: theory, social interactionism, and call for methodological pluralism. *International journal of medical informatics*, *64*(1), 39-56.
- Kaya, A., & Boz, İ. (2019). The development of the professional values model in nursing. *Nursing ethics*, *26*(3), 914-923.
- Kenter, J. O., O'Brien, L., Hockley, N., Ravenscroft, N., Fazey, I., Irvine, K. N., Reed, M. S., Christie, M., Brady, E., & Bryce, R. (2015). What are shared and social values of ecosystems? *Ecological economics*, *111*, 86-99.
- Kenter, J. O., Raymond, C. M., Van Riper, C. J., Azzopardi, E., Brear, M. R., Calcagni, F., Christie, I., Christie, M., Fordham, A., & Gould, R. K. (2019). Loving the mess: navigating diversity and conflict in social values for sustainability. *Sustainability Science*, *14*(5), 1439-1461.
- Kholidah, Z. (2013). Pendidikan Nilai-Nilai Sosial Bagi Anak Dalam Keluarga Muslim. *Al-Hikmah Jurnal Studi Kasus Keislaman*, *3*.
- King, A. (1993). Innovation in organizations. *International review of industrial and organizational psychology*, *7*, 1134.
- Kluckhohn, C. (1962). Culture and behavior.
- Kluckhohn, C. (2013). *2. Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*. Harvard University Press.
- Knoll, D. L., & Gill, H. (2011). Antecedents of trust in supervisors, subordinates, and peers. *Journal of Managerial Psychology*.
- Kohlberg, L. (1964). Development of moral character and moral ideology. *Review of child development research*, *1*, 383-431.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap: why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental education research*, *8*(3), 239-260.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2013a). *Great leadership creates great workplaces*. John Wiley & Sons.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2013b). LPI®: Leadership Practices Inventory®. In.
- Kouzes, T. K., & Posner, B. Z. (2019). Influence of managers' mindset on leadership behavior. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kunaefi, M. A. (2016). Pandangan Behavioristik Dan Penerapannya Dalam Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 2-15.
- Kuprevich, C. L. P. (2003). *An evaluation of the impact of a clinical supervision intensive lab on clinical supervisors in a publicly funded behavioral healthcare system*. Wilmington College (Delaware).
- Kurniati, A., & Efendi, F. (2012). *Kajian sumber daya manusia kesehatan di Indonesia*. Ferry Efendi.
- Kurniati, I., & Firmansyah, F. (2021). Peran Manajemen dalam Perubahan Organisasi. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 129-138.
- Kurniawan, W. A. (2018). *Budaya tertib siswa di sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Kurniawati, V. (2021). *Orientasi Kewirausahaan Dan Nilai-Nilai Budaya Terhadap Kinerja Badan Usaha Milik Desa Karya Mandiri Balung Kulon Universitas Muhammadiyah Jember*].
- Kusuma, A. H. P., Sudirman, A., Purnomo, A., Aisyah, S., Sahir, S. H., Rumondang, A., Salmiah, S., Halim, F., Wirapraja, A., & Napitupulu, D. (2020). *Brand Management: Esensi, Posisi dan Strategi*. Yayasan Kita Menulis.
- Lapidot, Y., Kark, R., & Shamir, B. (2007). The impact of situational vulnerability on the development and erosion of followers' trust in their leader. *The leadership quarterly*, 18(1), 16-34.
- Lazuardi, L. (2018). Pendidikan Humanisme Dalam Dalam Perspektif Pendidikan Muhammadiyah. Forum Paedagogik,
- Lee, N. P., & Chiang, V. C. (2021). The mentorship experience of students and nurses in pre-registration nursing education: A thematic synthesis of qualitative studies. *Nursing & Health Sciences*, 23(1), 69-86.
- Leichty, G., & Warner, E. (2001). Cultural topoi: Implications for public relations. *Handbook of public relations*, 61-74.

- Leithwood, K., Tomlinson, D., & Genge, M. (1996). Transformational school leadership. In *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 785-840). Springer.
- Lestari, K. P., Jauhar, M., Puspitaningrum, I., Shobirun, S., Sriningsih, I., & Hartoyo, M. (2021). Peningkatan Pengetahuan Pembimbing Klinik Melalui Pelatihan Metode Kepreseptorsipan Dan Mentorship. *LINK*, 17(1), 29-35.
- Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C., & Gillespie, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of management*, 32(6), 991-1022.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.
- Liliweri, A. (2019). *Pengantar studi kebudayaan*. Nusamedia.
- Liliweri, A. (2021). *Antara Nilai, Norma dan Adat Kebiasaan: Seri Pengantar Studi Kebudayaan*. Nusamedia.
- Linda, A. K. (2019). *Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Mutu Pelayanan Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun Tahun 2019 Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Locke, E. A. (2017). Performance appraisal under capitalism, socialism, and the mixed economy. In *Performance measurement and theory* (pp. 309-333). Routledge.
- Lockhart, C., & Franzwa, G. (2019). Cultural theory and the problem of moral relativism. In *Politics, policy, and culture* (pp. 175-189). Routledge.
- López-Pereira, A., & Arango-Bayer, G. (2017). Professional values of nurse lecturers at three universities in Colombia. *Nursing ethics*, 24(2), 198-208.
- Lubis, M. M. (2019). Gambaran Jenjang Pendidikan Ibu Dengan Motivasi Memeriksa Gigi Anak Ke Dokter Gigi Di Sdn 060871 Krakatau Medan.
- Lyneham, J., & Levett-Jones, T. (2016). Insights into Registered Nurses' professional values through the eyes of graduating students. *Nurse education in practice*, 17, 86-90.
- Manalu, N. V., Mukhoirotin, M., Purnawinadi, I. G., Widodo, D., Mawarti, H., Hutapea, A. D., Sihombing, R. M., Suwanto, T., & Praghlapati, A. (2021). *Keperawatan Profesional*. Yayasan Kita Menulis.

- Markey, K., & Okantey, C. (2019). Nurturing cultural competence in nurse education through a values-based learning approach. *Nurse education in practice, 38*, 153-156.
- Martilasari, N. S., & Jubaedah, E. (2020). Proses Bimbingan Preseptor Klinik Terhadap Pencapaian Praktik Klinik Kegawatdaruratan Mahasiswa Kebidanan Tahun 2017.
- Maslow, A. H. (1964). *Religions, values, and peak-experiences* (Vol. 35). Ohio State University Press Columbus.
- Masna, M., Abdullah, R., & Tamsah, H. (2017). Analisis Pengaruh Supervisi Kepala Ruangan, Beban Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Management, 2*(2), 369-385.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review, 20*(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of management journal, 38*(1), 24-59.
- Meerlo, P., Sgoifo, A., & Suchecki, D. (2008). Restricted and disrupted sleep: effects on autonomic function, neuroendocrine stress systems and stress responsivity. *Sleep medicine reviews, 12*(3), 197-210.
- Minto, W. (2009). Panduandan Aplikasi SEM, untuk aplikasi model dalam penelitian teknik Industri & Manajemen. *Penerbit Indek, Jakarta*.
- Minto, W. (2016). Mudah cepat tepat penggunaan tools Amos dalam aplikasi (SEM). In: UPN "Veteran" Jatim.
- Mishra, V., & Roch, S. G. (2017). Do all raters value task, citizenship, and counterproductive behaviors equally: An investigation of cultural values and performance evaluations. *Human performance, 30*(4), 193-211.
- Moch, S. D., Quinn-Lee, L., Gallegos, C., & Sortedahl, C. K. (2015). Navigating evidence-based practice projects: the faculty role. *Nursing education perspectives, 36*(2), 128-130.
- Mohammad Al Farabi, M. A. (2018). *Pendidikan Orang Dewasa Dalam Al-Qur'an*. Kencana.
- Møller, J. (2009). School leadership in an age of accountability: Tensions between managerial and professional accountability. *Journal of Educational Change, 10*(1), 37-46.

- Møller, J., & Ottesen, E. (2011). Building leadership capacity: The Norwegian approach. In *International handbook of leadership for learning* (pp. 619-634). Springer.
- Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G. (1993). Factors affecting trust in market research relationships. *Journal of Marketing*, 57(1), 81-101.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of marketing*, 58(3), 20-38.
- Muhtadi, M. A. (2022). Analisa Pengaruh Consumption Values dan Trust terhadap Minat Konsumen Untuk Membeli Healthy Fast Food. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 169-182.
- Mulford, B., & Silins, H. (2011). Leadership and organizational learning in schools.
- Munda, G. (2012). *Multicriteria evaluation in a fuzzy environment: theory and applications in ecological economics*. Springer Science & Business Media.
- Murdiyatomoko, J. (2007). *Sosiologi: memahami dan mengkaji masyarakat*. PT Grafindo Media Pratama.
- Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 13-31.
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Kencana.
- Mustar, M., Purba, D. W., Supriadi, M. N., Kusumadewi, Y., Sutrisno, E., Juliana, J., Bahri, S., Saputro, A. N. C., Silalahi, M., & Tamrin, A. F. (2020). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Yayasan Kita Menulis.
- Nabila, F. S., Husna, I., & Makrifatullah, N. H. (2020). Hubungan Kepemimpinan dengan Lembaga Pendidikan. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Nahar, N. I. (2016). Penerapan teori belajar behavioristik dalam proses pembelajaran. *NUSANTARA: jurnal ilmu pengetahuan sosial*, 1(1).
- Nathan, R. (2004). Impact of Servant-Leadership on Employee Engagement and Workplace Productivity. *Argosy University, MBA*.
- Noor, A., Surya, I., Iskandar, E., & Sos, S. (2017). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Norton, B. G. (1998). Improving ecological communication: the role of ecologists in environmental policy formation. *Ecological Applications*, 8(2), 350-364.

- Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. In: Salemba Medika.
- Nursalam, N., & Efendi, F. (2008). *Pendidikan Dalam Keperawatan Education in Nursing*. In: Salemba Medika.
- O'Neill, O. (2002). *A question of trust: The BBC Reith Lectures 2002*. Cambridge University Press.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Deepublish.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *jurnal Kependidikan*, 5(2), 216-232.
- Organization, W. H. (2018). *Towards a dementia plan: a WHO guide*.
- Orr, M. T., & Orphanos, S. (2011). How graduate-level preparation influences the effectiveness of school leaders: A comparison of the outcomes of exemplary and conventional leadership preparation programs for principals. *Educational Administration Quarterly*, 47(1), 18-70.
- Pancer, S. M., Hunsberger, B., Pratt, M. W., & Alisat, S. (2000). Cognitive complexity of expectations and adjustment to university in the first year. *Journal of Adolescent Research*, 15(1), 38-57.
- Pangalila, S. A. C., & Budiarto, Y. (2017). Factor Analysis of Rotter's Interpersonal Trust Scale. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 14(2).
- Papadopoulos, G. A., & Arbab, F. (1998). Coordination models and languages. In *Advances in computers* (Vol. 46, pp. 329-400). Elsevier.
- Papadopoulos, I. (2006). The Papadopoulos, Tilki and Taylor model of developing cultural competence. *Transcultural health and social care: Development of culturally competent practitioners*, 7-24.
- Parsón, T. (1902). *La Estructura De La Acción Social*. II. *Guadarrama. Madrid*.
- Pawlikowski, J., Wiechetek, M., & Majchrowska, A. (2022). Associations between the Willingness to Donate Samples to Biobanks and Selected Psychological Variables. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2552.
- Payne, M., & Askeland, G. A. (2016). *Globalization and international social work: Postmodern change and challenge*. Routledge.
- PDDIKTI. (2021). *Data Mahasiswa Profesi Ners di Perguruan Tinggi Se-Provinsi Lampung Tahun Akademi 2021/2022*.

- Phuma-Ngaiyaye, E., Bvumbwe, T., & Chipeta, M. C. (2017). Using preceptors to improve nursing students' clinical learning outcomes: a Malawian students' perspective. *International journal of nursing sciences*, 4(2), 164-168.
- Picauly, V. E. (2016). Belajar Dan Pembelajaran Berdasarkan Teori Psikologi Belajar Behavioristik. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 22(1).
- Plachy, R. J., & Smunt, T. L. (2022). Rethinking managership, leadership, followership, and partnership. *Business Horizons*, 65(4), 401-411.
- Pratama, Y. A. (2019). Relevansi teori belajar behaviorisme terhadap pendidikan agama islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 4(1), 38-49.
- Purba, S., Subakti, H., Cendana, W., Cecep, H., Simarmata, W. F., Tanjung, R., Harianja, J. K., Fahmi, A. I., Thahura, F., & Chamidah, D. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsi, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*.
- Pusdiknakes, R. (2004). *Pengelolaan Pembelajaran Praktek Klinik*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Puspitawati, H., & Herawati, T. (2018). *Metode penelitian keluarga*. PT Penerbit IPB Press.
- Putnam, R. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 41-51.
- Putri, D. H. (2020). *Hubungan Stres dengan Strategi Koping Mahasiswa Pendidikan Klinik Keperawatan di Kota Malang Universitas Brawijaya*.
- Rachman, M. (2013). Pengembangan pendidikan karakter berwawasan konservasi nilai-nilai sosial. *Forum ilmu sosial*,
- Racioppi, J. (2021). *Cosmic Health: Unlock your healing magic with astrology, positive psychology and integrative wellness*. Hachette UK.
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.
- Ramadhani, Y. R., Subakti, H., Masri, S., Brata, D. P. N., Salamun, S., Walukow, D. S., Haeruman, L. D., Sianipar, L. K., Sanjaya, L. A., & Fidhyallah, N. F. (2022). *Pengantar Strategi Pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis.

- Ratcliffe, M., & Grace, M. (2003). *Science education for citizenship: Teaching socio-scientific issues*. McGraw-Hill Education (UK).
- Renteln, A. D. (2013). *International human rights: universalism versus relativism*. Quid Pro Books.
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A. P., de Oliveira, R. T., & Faustino, C. (2020). How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Richardson, C., Percy, M., & Hughes, J. (2015). Nursing therapeutics: Teaching student nurses care, compassion and empathy. *Nurse Education Today*, 35(5), e1-e5.
- Rifa'i, M. K. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep Dasar dan Teori Memimpin Lembaga Pendidikan Islam*. Garudhawaca.
- Risnah, R., & Irwan, M. (2021). *Falsafah dan Teori Keperawatan dalam Integrasi Keilmuan*.
- Ristig, K. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*, 32(7), 659-669.
- Riyanto, H. Y. (2014). *Paradigma Baru pembelajaran: Sebagai referensi bagi pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan berkualitas*. Prenada Media.
- Robbins, S. P. (2009). *organisational behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Rodriguez, S., Pilcher, A., & Garcia-Tellez, N. (2021). The influence of familismo on Latina student STEM identity development. *Journal of Latinos and Education*, 20(2), 177-189.
- Rodwell, J., McWilliams, J., & Gulyas, A. (2017). The impact of characteristics of nurses' relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviours and intent to quit. *Journal of advanced nursing*, 73(1), 190-200.
- Roe, R. A. (1999). *Work performance: A multiple regulation perspective*.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Rokx, C. (2010). *New insights into the provision of health services in Indonesia: a health workforce study*. World Bank Publications.

- Rose-Ackerman, S. (2001). Trust, honesty and corruption: Reflection on the state-building process. *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie*, 42(3), 526-570.
- Rosen, K. (2013). The history of simulation. In *The comprehensive textbook of healthcare simulation* (pp. 5-49). Springer.
- Rosita, S. D. (2012). *Hubungan Hubungan Self-Eficacy, Prestasi Belajar dan Lingkungan Belajar Klinik dengan Kinerja Mahasiswa Praktek Klinik Kebidanan I (Studi Di Akademi Kebidanan Mitra Husada Karanganyar) UNS (Sebelas Maret University)*].
- Rumondang, A., Sudirman, A., Sitorus, S., Kusuma, A. H. P., Manuhutu, M., Sudarso, A., Simarmata, J., Hasdiana, D., Tasnim, T., & Arif, N. F. (2020). *Pemasaran Digital dan Perilaku Konsumen*. Yayasan Kita Menulis.
- Rusdy, R. S., Yasmin, F. A., Putri, L. A., Oktrian, O., LF, B., & Pusponegoro, A. (2014). Perbandingan Rumus Johnson-Tohsach dengan Rumus South Africa Dalam Menentukan Taksiran Berat Janin di Puskesmas Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur. *eJournal Kedokteran Indonesia*.
- Rusuli, I. (2014). Refleksi teori belajar behavioristik dalam perspektif Islam. *Jurnal Pencerahan*, 8(1).
- Sabda, H. S. (2020). Paradigma Pendidikan Holistik. *Pedagogi*, 1(1), 29-36.
- Saefulloh, A., Umar, A. A., Widiani, A., Urfah, M., & Suhaemi, B. (2021). Optimalisasi Sektor Pendidikan, Kesehatan, dan Ekonomi Masa Wabah Covid-19 di Desa Majasari, Cibogo, Subang. *Proceedings Uin Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(10), 138-148.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Salo, J., & Karjaluoto, H. (2007). A conceptual model of trust in the online environment. *Online information review*.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2014). *Intercultural communication: A reader*. Cengage Learning.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2016). *Communication between cultures*. Cengage Learning.
- Sani, R. A. (2019). *Pembelajaran berbasis hots edisi revisi: higher order thinking skills* (Vol. 1). Tira Smart.
- Sani, R. A. (2022). *Inovasi pembelajaran*. Bumi Aksara.

- Santoso, D. (2017). *Begini Mencetak Dokter Profesional*. Airlangga University Press.
- Saragih, H., Hutagalung, S., Mawati, A. T., Chamidah, D., Khalik, M. F., Sahri, S., Wula, P., Purba, B., Purba, S. R. F., & Kato, I. (2021). *Filsafat Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sari, M. Z., Fitriyani, Y., & Gunawan, I. (2022). *Strategi belajar mengajar*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Sarwono, Y. (2010). Pengertian dasar structural equation modeling (SEM). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Sastrawan, K. B., & Primayana, K. H. (2020). Urgensi Pendidikan Humanisme Dalam Bingkai A Whole Person. *Haridracarya: Jurnal Pendidikan Agama Hindu*, 1(1), 1-11.
- Schmidt, B. J., & McArthur, E. C. (2018). Professional nursing values: A concept analysis. *Nursing forum*,
- Schneider, M. (2002). Do School Facilities Affect Academic Outcomes?
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. In (Vol. 32, pp. 344-354): *Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510*.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2019). *Sejarah psikologi modern*. Nusamedia.
- See, A. (2003). *The Leadership Challenge*.
- Serageldin, I., & Grootaert, C. (2017). Defining social capital: an integrating view 1. In *Evaluation & Development* (pp. 201-217). Routledge.
- Setiadi, N. J., & SE, M. (2019). *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen Edisi Ketiga* (Vol. 3). Prenada Media.
- Shahbana, E. B., & Satria, R. (2020). Implementasi Teori Belajar Behavioristik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 24-33.
- Shalahuddin, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pembimbing Klinik terhadap Kinerja dalam Membimbing Praktek Klinik di RSUD dr. Slamet Garut Tahun 2015. *Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada: Jurnal Ilmu-ilmu Keperawatan, Analis Kesehatan dan Farmasi*, 18(1), 23-32.
- Shaturaev, J., & Bekimbetova, G. (2021). The Difference between Educational Management and Educational Leadership and The Importance of Educational Responsibility. *InterConf*.

- Shihab, M. Q. (2008). *Berbisnis dengan Allah: Bisnis Sukses Dunia Akhirat*. Lentera Hati Group.
- Shock, N. W. (1951). Gerontology (later maturity). *Annual review of psychology*, 2(1), 353-370.
- Shortell, S. M., Gillies, R. R., Anderson, D. A., Erickson, K. M., & Mitchell, J. B. (1996). Remaking health care in America. *Hospitals & health networks*, 70(6), 43-44, 46, 48.
- Sifaki-Pistolla, D., Melidoniotis, E., Dey, N., & Chatzea, V.-E. (2020). How trust affects performance of interprofessional health-care teams. *Journal of interprofessional care*, 34(2), 218-224.
- Sihombing, R. M., Tahulending, P. S., Agustine, U., Rumerung, C. L., Hutapea, A. D., Manalu, N. V., Simbolon, I., Purba, A. M. V., Patrisia, I., & Suwandi, E. W. (2021). *Manajemen Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Silviani, I. (2020). *Public Relations sebagai Solusi Komunikasi Krisis*. Scopindo Media Pustaka.
- Siregar, F. R. (2020). Ketepatan Diagnosa Keperawatan Dalam Asuhan Keperawatan.
- Siregar, R. S., Kato, I., Sari, I. N., Subakti, H., Halim, N. M., Sakirman, S., Suhartati, T., Simarmata, J., Hasan, M., & Purba, B. (2021). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sisca, S., Simarmata, H. M. P., Grace, E., Purba, B., Dewi, I. K., Silalahi, M., Fajrillah, F., Sudarso, A., & Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen Inovasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sisdiknas, U.-u. (2003). UU No. 20 tahun 2003. *Departemen Agama RI, Jakarta*.
- Siti Maghfirah, M. (2020). Pemikiran Behaviorisme Dalam Pendidikan (Study Pendidikan Anak Usia Dini). *Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak*, 6(2), 89-110.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Skinner, B. F. (1988). *The selection of behavior: The operant behaviorism of BF Skinner: Comments and consequences*. CUP Archive.
- Sonata, H. (2022). *Disaster Management*. Deepublish.

- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Spiro, L. (2012). This Is Why We Fight”: Defining the Values of the Digital Humanities. *Debates in the digital humanities*, 16-34.
- Stasielowicz, L. (2020). How important is cognitive ability when adapting to changes? A meta-analysis of the performance adaptation literature. *Personality and Individual Differences*, 166, 110178.
- Stewart, E. C., & Bennett, M. J. (2011). *American cultural patterns: A cross-cultural perspective*. Hachette UK.
- Suhartanti, I. (2017). *Metode Pembelajaran Klinik Berbasis Mentorship Terhadap Motivasi Dan Pencapaian Kompetensi Mahasiswa Dalam Praktik Klinik Keperawatan Medikal Bedah Di Rsud Sidoarjo Universitas Airlangga*].
- Sulaiman, E. S. (2022). *Pendidikan dan Promosi Kesehatan: Teori dan Implementasi di Indonesia*. UGM PRESS.
- Sulpakar, R., Herdian, Sudjarwo, Hasan Hariri. (2022). Exemplary Leadership Style and Other Leadership Styles Associated with Exemplary Practices. *International journal of education and information technologies*, 16. <https://doi.org/10.46300/9109.2022.16.9>
- Sulpakar, S., Ridwan, R., Herdian, H., Sudjarwo, S., & Hariri, H. (2022). Exemplary Leadership Style and Other Leadership Styles Associated with Exemplary Practices.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar teori & manajemen komunikasi*. Media Pressindo.
- Suprayitno, A., & Wahyudi, W. (2020). *Pendidikan karakter di era milenial*. Deepublish.
- Suranata, K., Lestari, L. P. S., & Rismawan, K. S. G. (2022). *Model Konseling Kontemporer, Modern, dan Postmodern*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Susanti, S. S., Anggraini, D. D., Perangin-angin, M. A., Girsang, B. M., Ritonga, I. L., Tahulending, P. S., Rumerung, C. L., Sihombing, R. M., Hutapea, A. D., & Purba, D. H. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Susanto, F. (2021). Meta Analisi Pengaruh Model Pembelajaran Numbered Head Together Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas V SD. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(1), 53-61.

- Susanto, R. (2018). Transformasi Nilai-Nilai Budaya Sikap Kerja 5S Dalam Penciptaan Suasana Akademik Perguruan Tinggi Yang Bermutu (Kajian Literatur untuk Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik). Seminar Nasional Ilmu Pendidikan Dan Multidisiplin,
- Svensson, G. (2005). Mutual and interactive trust in business dyads: condition and process. *European Business Review*.
- Swartz, D. (2012). *Culture and power: The sociology of Pierre Bourdieu*. University of Chicago Press.
- Syafril, S. (2018). Pengenalan Tentang Psikologi Pendidikan.
- Syarifah, L. S. (2020). Implementasi Total Quality Management (TQM) di Pesantren? *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 93-112.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5). Pearson Boston, MA.
- Tahu, S. K. (2022). Standar Profesional dalam Pelayanan Keperawatan. *Ilmu Keperawatan Dasar*, 31.
- Tan, H. H., & Lim, A. K. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *the Journal of Psychology*, 143(1), 45-66.
- Tanner, K. (2010). *Christ the key*. Cambridge University Press.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003). Issues and dilemmas in teaching research methods courses in social and behavioural sciences: US perspective. *International journal of social research methodology*, 6(1), 61-77.
- Tett, L., & Maclachlan, K. (2007). Adult literacy and numeracy, social capital, learner identities and self-confidence. *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 150-167.
- Thomas, G. M. (2019). SIX. Toward a General Theory of Religious Movements. In *Revivalism and Cultural Change* (pp. 138-166). University of Chicago Press.
- Ting, H. L. J., Kang, X., Li, T., Wang, H., & Chu, C.-K. (2021). On the Trust and Trust Modelling for the Future Fully-Connected Digital World: A Comprehensive Study. *arXiv preprint arXiv:2106.07528*.
- Tinker, C., & Armstrong, N. (2008). From the outside looking in: How an awareness of difference can benefit the qualitative research process.

- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. M. (1991). *Leading the team organization: How to create an enduring competitive advantage*. Lexington Books.
- Topatimasang, R., Rahardjo, T., & Fakhri, M. (2001). *Pendidikan populer: Membangun kesadaran kritis*. INSISTPress.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Deepublish.
- Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools*. John Wiley & Sons.
- Ulum, M. C. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Universitas Brawijaya Press.
- Umbara, U. (2017). *Psikologi Pembelajaran Matematika (melaksanakan pembelajaran matematika berdasarkan tinjauan psikologi)*. Deepublish.
- Uslaner, E. M. (2002). *The moral foundations of trust*. Cambridge University Press.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Van Lange, P. A., Vugt, M. V., Meertens, R. M., & Ruiters, R. A. (1998). A Social Dilemma Analysis of Commuting Preferences: The Roles of Social Value Orientation and Trust 1. *Journal of applied social psychology*, 28(9), 796-820.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. (1982). Occupational communities: Culture and control in organizations.
- Van Maele, D., Forsyth, P. B., & Van Houtte, M. (2014). Trust and school life. *Rotterdam, The Netherlands: Springer*.
- Veri, J., Ismuhadjar, S., & Alex Zami, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Universitas Swasta Berdasarkan Kinerja Dosen)*. Penerbit Qiara Media.
- Wahab, G., & Rosnawati, S. P. (2021). *Modul Teori Belajar*. Penerbit Adab.
- Wang, K. Y., & Clegg, S. (2002). Trust and decision making: are managers different in the People's Republic of China and in Australia? *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Wang, Y. J., & Wong, G. Y. (1987). Stochastic blockmodels for directed graphs. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 8-19.

- Wardhani, B., Faisal, M. D., & Paramita, T. D. (2018). *Migrasi dan Transnasionalisme di Pasifik Selatan*. Airlangga University Press.
- Wasti, S. A., Tan, H. H., & Erdil, S. E. (2011). Antecedents of trust across foci: A comparative study of Turkey and China. *Management and Organization Review*, 7(2), 279-302.
- Webster, N. (1981). *Webster's third new international dictionary of the English language, unabridged* (Vol. 1). Merriam-Webster.
- Weiermair, K. (2000). Tourists' perceptions towards and satisfaction with service quality in the cross-cultural service encounter: implications for hospitality and tourism management. *Managing Service Quality: An International Journal*.
- Wells, C. V., & Kipnis, D. (2001). Trust, dependency, and control in the contemporary organization. *Journal of Business and Psychology*, 15(4), 593-603.
- Wertime, K. (2002). *Building Brands & Believers*. ESENSI.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of management Review*, 23(3), 513-530.
- Whiting, B. B. (1980). Culture and social behavior: A model for the development of social behavior. *Ethos*, 8(2), 95-116.
- Wibowo, H. (2020). *Pengantar Teori-teori belajar dan Model-model pembelajaran*. Puri Cipta Media.
- Widiansyah, A. (2017). Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 207-215.
- Yildirim, B., & Ozkahraman, S. (2011). Critical thinking in nursing process and education. *International journal of humanities and social science*, 1(13), 257-262.
- Yoon, C. (2009). The effects of national culture values on consumer acceptance of e-commerce: Online shoppers in China. *Information & Management*, 46(5), 294-301.
- Yusuf, M. (1982). *Pengantar ilmu pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. C. A. S. (2021). Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673-680.

- Zainaro, M. A., Ridwan, R., Rias, T., Tubagus, A. R. K., Albet Maydiantoro, A., & Isnainy, U. C. (2021). The Leadership and Motivation on Inpatient Compliance in Preventing The Risk of Patients Falling. *Psychology and Education*, 58(2), 241-253.
- Zhang, C., & Srite, M. . (2021). The Role of National Culture Values and Trust in Online Sharing Hospitality Platform Acceptance. . *Journal of Global Information Management (JGIM)*, 29(3), 103-130.
- Zhu, B., Habisch, A., & Thøgersen, J. (2018). The importance of cultural values and trust for innovation—A European study. *International Journal of Innovation Management*, 22(02), 1850017.
- Zickar, M. J., & Slaughter, J. E. (1999). Examining creative performance over time using hierarchical linear modeling: An illustration using film directors. *Human performance*, 12(3-4), 211-230.
- Zubair, M., & Yoon, C. (2020). Multilevel mental stress detection using ultra-short pulse rate variability series. *Biomedical Signal Processing and Control*, 57, 101736.
- Zuriah, N., SI, M., Sunaryo, H., & SI, M. (2018). *Model Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi Ancangan dan Best Practices*. Surya Pena Gemilang.