

TESIS PENGARUH MENTORING BERBASIS FROM NOVICE TO EXPERT THEORY TERHADAP PENGETAHUAN, SIKAP DAN KETERAMPILAN PERAWAT KLINIS (PK) I DI RUMAH SAKIT X PEKANBARU

Zulhetti Dasrul¹, Blacius Dedi², Jamaludin³

dzulhetti@gmail.com¹, dediblacius67@gmail.com², jamaluddin@stikesyahoedsmsg.ac.id³

Universitas Karya Husada Semarang

ABSTRAK

Latar Belakang: Perawat klinis tingkat pertama (PK I) memerlukan pembinaan berkelanjutan untuk mencapai standar kompetensi praktik keperawatan. Evaluasi kinerja di ruang rawat inap Rumah Sakit X menunjukkan beberapa indikator pelayanan, seperti komunikasi efektif, edukasi pasien, dan pemantauan obat high alert, belum mencapai target optimal. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya strategi pembelajaran klinis yang terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, sikap profesional, dan keterampilan klinis perawat. Program mentoring melalui pendampingan langsung di tempat kerja dipandang sebagai pendekatan yang relevan untuk mendukung pengembangan kompetensi perawat. Tujuan: Menganalisis pengaruh program mentoring terhadap pengetahuan, sikap profesional, dan keterampilan klinis perawat PK I di ruang rawat inap Rumah Sakit X. Metode: Penelitian kuasi-eksperimen dengan desain pretest–posttest with control group. Sebanyak 64 perawat PK I dibagi menjadi kelompok intervensi (n=32) dan kontrol (n=32). Kelompok intervensi memperoleh program mentoring berbasis pendampingan klinis terstruktur, sedangkan kelompok kontrol menjalankan praktik rutin. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan lembar observasi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan uji Wilcoxon dan Mann–Whitney dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil: Kelompok intervensi mengalami peningkatan signifikan pada pengetahuan ($\Delta=2,19$; $p=0,005$), sikap profesional ($\Delta=2,11$; $p=0,005$), dan keterampilan klinis ($\Delta=2,22$; $p=0,005$). Kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan bermakna pada seluruh variabel ($p>0,05$). Perbandingan nilai posttest menunjukkan skor kelompok intervensi lebih tinggi secara signifikan dibandingkan kelompok kontrol. Kesimpulan: Program mentoring berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kompetensi perawat PK I pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Mentoring efektif diterapkan sebagai strategi pembinaan klinis terstruktur untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kata Kunci: Mentoring, Pengetahuan, Sikap Profesional, Keterampilan Klinis, Perawat PK I.

ABSTRACT

Background: First-level clinical nurses (PK I) require continuous clinical supervision to achieve professional competency standards in nursing practice. Performance evaluations in the inpatient wards of Hospital X indicated that several care indicators, including effective communication, patient education, and high-alert medication monitoring, had not met established targets. These gaps underscore the need for a structured clinical learning approach to strengthen nurses' knowledge, professional attitudes, and clinical skills. Objective: To determine the effect of a mentoring program on the knowledge, professional attitudes, and clinical skills of PK I nurses. Methods: A quasi-experimental study with a pretest–posttest control group design was conducted involving 64 nurses assigned to an intervention group (n=32) and a control group (n=32). The intervention group received structured clinical mentoring, while the control group continued routine practice. Data were collected using validated questionnaires and observational checklists and analyzed using Wilcoxon and Mann–Whitney tests ($\alpha=0.05$). Results: The intervention group demonstrated significant improvements in knowledge ($\Delta=2.19$; $p=0.005$), professional attitudes ($\Delta=2.11$; $p=0.005$), and clinical skills ($\Delta=2.22$; $p=0.005$), whereas no significant changes were observed in the control group ($p>0.05$). Conclusion: Structured mentoring significantly enhanced nurses' competencies and may serve as an effective clinical supervision strategy to improve the quality of nursing care.

Keywords: Mentoring, Knowledge, Professional Attitudes, Clinical Skills, First-Level Clinical Nurses.

PENDAHULUAN

Profesi keperawatan di ruang rawat inap menuntut perawat menunjukkan perilaku profesional yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam pemberian asuhan (Abram et al., 2025). Perilaku tersebut berkembang melalui proses pembinaan yang terencana serta berkesinambungan. Mentoring menjadi pendekatan penting untuk membantu perawat menjalankan praktik sesuai standar profesi (Tuomikoski et al., 2020). Pembinaan yang dilakukan secara teratur membantu perawat memahami perannya secara lebih jelas. Penguatan perilaku kerja tersebut berkaitan erat dengan pendampingan yang terarah dalam konteks pelayanan klinis.

Perawat perlu memiliki pengetahuan yang memadai, sikap profesional yang stabil, serta keterampilan klinis yang menunjang pelayanan kepada pasien (Meilina & Bernarto, 2021). Pengembangan ketiga aspek tersebut berjalan lebih efektif ketika perawat mendapat pendampingan dari rekan yang lebih berpengalaman (Hagrass et al., 2023). Mentor memberi arahan, supervisi, serta keteladanan yang dibutuhkan dalam praktik keperawatan sehari-hari. Pendampingan juga mempermudah perawat baru beradaptasi dengan ritme kerja dan budaya unit layanan. Proses adaptasi tersebut berkontribusi pada penguatan kompetensi dasar perawat.

Teori Patricia Benner *From Novice to Expert* memberikan kerangka konseptual mengenai tahapan perkembangan kompetensi perawat yang berlangsung secara bertahap melalui pengalaman praktik klinis (Benner, 1984; Benner, 2001). Tahapan tersebut meliputi novice, advanced beginner, competent, proficient, hingga expert, yang masing-masing mencerminkan tingkat pemahaman dan kemampuan klinis yang berbeda. Perawat Perawat Klinis I (PK I) umumnya berada pada tahap novice hingga advanced beginner, sehingga masih sangat membutuhkan pembimbingan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan praktik nyata. Penerapan teori Benner dalam program mentoring membantu mentor dan mentee menetapkan tujuan pembelajaran yang realistis, memilih metode pendampingan yang sesuai, serta mengarahkan perkembangan kompetensi secara sistematis. Prinsip perkembangan kompetensi yang bersifat progresif dan kontekstual menjadikan teori ini relevan sebagai dasar penyusunan program pembinaan perawat pemula. Dengan demikian, mentoring berperan sebagai jembatan pembelajaran yang memungkinkan perawat PK I berkembang secara bertahap menuju tingkat kompetensi klinis yang lebih matang (Benner, 1984; Benner, 2001).

Mentoring berperan dalam mengarahkan serta memaksimalkan kemampuan perawat dalam praktik klinis (Keinänen et al., 2023). Mentor memberi arahan agar tindakan keperawatan dilakukan sesuai pedoman dan kode etik profesi (Norman, 2020). Proses pendampingan ini membantu perawat memahami konsekuensi klinis dari setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan. Proses supervisi tersebut juga memperkuat dasar pengetahuan dalam pelayanan. Keteraturan pembimbingan berperan penting dalam membangun landasan profesional yang kokoh.

Pengetahuan menjadi komponen mendasar dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang bermutu (Pueyo-Garrigues et al., 2022). Penguasaan pengetahuan yang baik terbukti berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan pasien (Angela, 2020). Pengembangan pengetahuan berlangsung lebih efektif ketika proses belajar didukung oleh mentoring yang terarah (Bratajaya & Ernawati, 2020). Pendampingan memudahkan perawat memahami prosedur, standar pelayanan, serta kebijakan rumah sakit. Pengetahuan yang kuat selanjutnya akan memengaruhi pembentukan sikap profesional perawat.

Sikap perawat mencerminkan cara individu merespons kebutuhan pasien dan berinteraksi di lingkungan kerja (Abdelaliem & Alsenany, 2022). Sikap positif mendukung pelayanan yang empatik, etis, serta berorientasi pada kemanusiaan (Yin et al., 2023). Mentoring memiliki peran penting dalam membentuk sikap profesional tersebut (Mau et al.,

2020). Bimbingan yang konsisten membantu perawat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kedewasaan dalam bekerja. Sikap yang terbentuk berkaitan erat dengan keterampilan klinis.

Keterampilan klinis memegang peran penting dalam pelaksanaan tindakan keperawatan yang aman dan sesuai kebutuhan pasien (Anggela et al., 2023). Perawat yang memiliki keterampilan baik dapat memberikan pelayanan yang tepat, dan efektif (Sari et al., 2023). Mentoring menyediakan ruang bagi perawat untuk memperoleh umpan balik teknis serta latihan yang terarah (Moon et al., 2024). Bimbingan yang baik membantu meminimalkan risiko kesalahan klinis dalam praktik. Keterampilan klinis yang kuat akan berkembang sejalan dengan peningkatan kompetensi profesional.

Upaya peningkatan kompetensi perawat dapat dicapai melalui sistem mentoring yang terstruktur (Tuomikoski et al., 2020). Pendampingan yang efektif mendukung proses transisi perawat menuju tingkat kompetensi yang lebih tinggi (Hagrass et al., 2023). Program mentoring terbukti memengaruhi retensi tenaga kerja karena memberikan rasa didukung dan dihargai. Perawat memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan melalui pendampingan rutin. Proses belajar yang terus berlangsung menunjukkan pentingnya peran mentor dalam pengembangan profesional.

Mentoring melibatkan interaksi aktif antara mentor dan mentee dalam memperkuat pertumbuhan profesional (Mínguez Moreno et al., 2023). Mentor berperan sebagai fasilitator yang memberikan arahan, contoh, dan ruang refleksi bagi perawat (Mikkonen et al., 2022). Intensitas interaksi yang baik dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan perawat (Hoover et al., 2020). Hubungan pendampingan ini membentuk lingkungan belajar yang nyaman dan suportif. Lingkungan tersebut berpengaruh langsung pada peningkatan pemahaman perawat terhadap praktik profesional.

Mentoring juga memiliki peran penting dalam peningkatan pengetahuan perawat mengenai praktik keperawatan yang berkualitas (Moon et al., 2024). Mentor membantu perawat memahami prosedur dan praktik klinis secara lebih komprehensif (Gularte-Rinaldo et al., 2023). Pengetahuan berkembang ketika pendampingan dilakukan secara terarah dan disesuaikan dengan kebutuhan perawat (Sibiya et al., 2020). Penerapan mentoring terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan pengetahuan (Habiba et al., 2021). Pengaruh mentoring juga berdampak pada aspek sikap perawat.

Beberapa penelitian menunjukkan mentoring tidak selalu memberikan dampak optimal terhadap pengetahuan apabila mentor kurang berpengalaman (Makhaya et al., 2023). Pengaruh mentoring juga tidak maksimal apabila mentor tidak mampu menjadi teladan dalam praktik (Agnel et al., 2025). Kondisi tersebut dapat menghambat proses pembelajaran dan adaptasi perawat dalam unit pelayanan. Hal ini menegaskan bahwa kualitas mentor menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pendampingan. Namun, penelitian terdahulu masih terbatas dalam mengaitkan kualitas mentor dengan perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis secara bersamaan. Kualitas pendampingan mempengaruhi pembentukan sikap profesional perawat.

Mentoring mendukung perkembangan aspek kognitif, afektif, dan konatif dalam diri perawat (Wang, 2024). Mentor berperan dalam mengarahkan perilaku kerja agar selaras dengan nilai dan etika profesional keperawatan (Huang & Pham, 2022). Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan terbukti mendorong terbentuknya sikap kerja yang lebih matang dan bertanggung jawab (Wang et al., 2024). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa mentoring berkontribusi terhadap pembentukan sikap profesional melalui proses keteladanan dan refleksi praktik klinis. Namun demikian, sebagian kajian masih menilai sikap secara terpisah tanpa mengaitkannya dengan aspek pengetahuan dan keterampilan klinis dalam satu kerangka penelitian. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan penelitian yang lebih terintegrasi dalam menilai dampak mentoring terhadap kompetensi perawat.

Penelitian lain menyebutkan bahwa mentoring tidak memberikan pengaruh signifikan apabila tidak terbangun rasa saling percaya dan hubungan yang baik antara mentor dan mentee. Thurston, Rapisarda, dan Latham (2019) menemukan bahwa kualitas rapport antara mentor dan mentee berhubungan dengan peningkatan minat perawat untuk tetap bertahan dalam profesi, karena hubungan yang kuat memberikan dukungan dan umpan balik yang lebih efektif bagi mentee. Beban kerja yang tinggi pada mentor juga dapat mengurangi efektivitas pendampingan karena mengurangi frekuensi interaksi dan intensitas bimbingan. Rendahnya intensitas bimbingan dapat memengaruhi proses pembentukan sikap profesional, pemahaman tugas, dan perkembangan keterampilan klinis perawat. Situasi ini dapat berdampak pada kompetensi perawat dalam praktik klinis. Namun, masih sedikit penelitian yang secara kontekstual mengkaji fenomena ini di rumah sakit dengan karakteristik pelayanan yang padat, sehingga perlu penelitian lanjutan yang mempertimbangkan faktor beban kerja, hubungan interpersonal, dan dukungan organisasi dalam efektivitas program mentoring.

Peningkatan keterampilan klinis diperlukan untuk menjawab tuntutan pelayanan keperawatan yang semakin kompleks dan berisiko tinggi (Perry et al., 2019). Mentoring membantu perawat menguasai keterampilan baru secara lebih efektif melalui pendampingan langsung, latihan berulang, dan pembelajaran berbasis pengalaman klinis (Nasiri et al., 2023). Umpan balik teknis yang diberikan oleh mentor berpengalaman berperan penting dalam meningkatkan ketepatan, keamanan, dan konsistensi tindakan keperawatan di lingkungan klinis (Kurniati et al., 2020). Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan juga berkontribusi dalam membangun rasa percaya diri perawat saat melaksanakan prosedur keperawatan. Namun, penelitian sebelumnya belum secara spesifik mengkaji dampak mentoring terhadap keterampilan klinis perawat PK I dalam situasi kerja nyata yang dinamis, sehingga kualitas pembimbingan menjadi faktor yang sangat menentukan. Penelitian lain mengemukakan bahwa peningkatan keterampilan tidak tercapai apabila mentor kurang fokus menjalankan perannya (Tuomikoski et al., 2020). Keteladanan yang rendah dari mentor turut menjadi hambatan dalam peningkatan keterampilan klinis (Rossiter et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas mentoring sangat bergantung pada kualitas pelaksanaannya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menggambarkan adanya variasi situasi dan kondisi fasilitas pelayanan. Variasi tersebut membuat proses peningkatan kompetensi tidak selalu berjalan optimal. Variasi tersebut menegaskan perlunya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh mentoring terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat PK I dalam satu kerangka yang terintegrasi.

Fenomena serupa ditemukan pada perawat PK I di ruang rawat inap Rumah Sakit X pada tahun 2024, di mana pencapaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis data sekunder, beberapa indikator pelayanan masih berada di bawah standar 100%, antara lain observasi SBAR sebesar 82%, flushing infus 81%, edukasi pasien 83%, monitoring obat high alert 83%, serta pengamatan obat high alert 82%. Aspek komunikasi klinis seperti hourly rounding mencapai 98% dan interview Early Warning System 91%, sedangkan perilaku dan sikap profesional tercatat 97%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan praktik belum sepenuhnya konsisten. Kondisi ini menggambarkan bahwa pemahaman dan penerapan standar operasional prosedur oleh perawat masih bervariasi di lapangan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya upaya pembinaan yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kompetensi klinis perawat.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara pada tanggal 10 Februari 2025 terhadap lima perawat PK I dan dua mentor klinik di ruang rawat inap. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa sebagian perawat masih mengalami kebingungan dalam memahami peran dan tanggung jawab klinisnya, terutama karena arahan yang diterima belum tersusun secara sistematis dan

berkelanjutan. Hal ini menyebabkan pengetahuan perawat terkait prosedur pelayanan, penentuan prioritas klinis, serta penerapan standar praktik belum sepenuhnya merata. Pada aspek sikap, beberapa perawat menyampaikan bahwa rasa percaya diri mereka masih belum konsisten, khususnya saat melakukan komunikasi terapeutik dengan pasien dan keluarga atau ketika menghadapi situasi klinis yang menuntut ketenangan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan.

Dari sisi keterampilan klinis, hasil wawancara menunjukkan bahwa kemampuan perawat PK I masih memerlukan pendampingan langsung, terutama pada tindakan dasar dan prosedur yang memiliki risiko tinggi. Para mentor mengemukakan bahwa tingginya beban kerja dan keterbatasan waktu menjadi kendala utama dalam memberikan bimbingan klinis secara optimal dan menyeluruh. Intensitas pendampingan yang belum memadai serta arahan yang tidak konsisten berdampak pada lambatnya proses adaptasi perawat terhadap lingkungan kerja dan standar pelayanan yang berlaku. Secara keseluruhan, kondisi ini menggambarkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan pembinaan kompetensi perawat PK I dengan pelaksanaan pendampingan klinis yang berjalan di unit, sehingga diperlukan upaya pendampingan yang lebih terarah, terstruktur, dan berkelanjutan untuk mendukung pembentukan kompetensi perawat secara optimal.

Situasi ini tergambar dari hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat PK belum memperoleh pembimbingan yang memadai untuk menunjang perkembangan kompetensinya. Arahan yang tidak konsisten membuat perawat kesulitan menyesuaikan praktik dengan standar pelayanan. Beban kerja mentor yang tinggi mengurangi kesempatan untuk memberikan bimbingan secara menyeluruh. Intensitas pendampingan yang rendah juga memperlambat proses adaptasi perawat terhadap lingkungan kerja. Situasi tersebut berdampak pada pembentukan kompetensi secara keseluruhan.

Kesenjangan terlihat pada pencapaian pengetahuan, sikap, dan keterampilan perawat PK I yang belum optimal. Kondisi ini berkaitan dengan proses mentoring yang belum berjalan secara efektif dalam mendukung kebutuhan perawat. Selain itu, minimnya pembimbingan menimbulkan ambiguitas peran dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Program pendampingan yang terarah diperlukan untuk membantu perawat memahami standar praktik dan budaya kerja unit. Upaya tersebut berperan dalam memperkuat kompetensi dasar perawat PK I.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mentoring berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan perawat (Gularte-Rinaldo et al., 2023), sikap kerja (Wang et al., 2024), serta keterampilan klinis melalui pendampingan dan supervisi yang terarah (Kurniati et al., 2020). Temuan ini memperkuat pentingnya peran mentoring dalam pengembangan profesional perawat. Pengaruh positif mentoring tampak pada berbagai unit pelayanan keperawatan dengan karakteristik kerja yang berbeda. Program mentoring yang dirancang secara terstruktur dan dilaksanakan secara konsisten mampu mendukung peningkatan kompetensi perawat di lingkungan kerja. Bukti tersebut menunjukkan relevansi penerapan mentoring sebagai strategi pengembangan sumber daya keperawatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

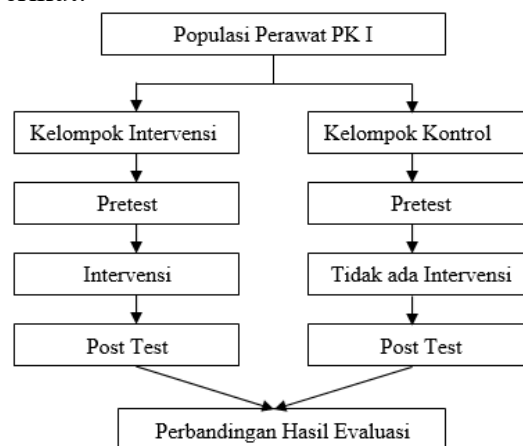
Penelitian lain melaporkan bahwa mentoring tidak selalu berpengaruh terhadap ketiga aspek kompetensi (Makhaya et al., 2023; Chang & Uen, 2022; Rossiter et al., 2024). Perbedaan hasil penelitian menunjukkan adanya variasi faktor yang mempengaruhi keberhasilan mentoring. Faktor-faktor tersebut mencakup kualitas mentor, intensitas bimbingan, serta dukungan organisasi. Variasi temuan tersebut juga menggambarkan bahwa pelaksanaan mentoring tidak selalu berlangsung efektif. Perbedaan tersebut membuka ruang untuk penelitian lanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun berbagai penelitian telah membahas peran mentoring dalam pengembangan profesional perawat, masih terdapat

keterbatasan kajian yang menelaah pengaruh mentoring secara komprehensif terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat PK I dalam satu kerangka yang terintegrasi. Penelitian sebelumnya cenderung memfokuskan pada salah satu aspek kompetensi atau dilakukan pada kelompok perawat secara umum, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan perawat pada tahap awal praktik klinis. Selain itu, perbedaan hasil penelitian terkait efektivitas mentoring menunjukkan adanya variasi konteks, kualitas mentor, dan karakteristik lingkungan kerja yang belum menjelaskan secara mendalam. Kondisi ini menegaskan pentingnya penelitian yang mempertimbangkan konteks rumah sakit dengan beban kerja tinggi serta keterbatasan sumber daya, yang berpotensi memengaruhi proses pendampingan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh mentoring terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat PK I secara simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus menjadi dasar pengembangan program mentoring yang lebih efektif dan kontekstual di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain quasi-eksperimen. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis, melakukan prediksi, serta menarik generalisasi berdasarkan data yang diperoleh dari populasi penelitian (Sekaran & Bougie, 2019). Desain quasi-eksperimen dipilih karena penelitian bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel tanpa melibatkan penugasan responden secara acak. Desain penelitian yang digunakan adalah two-group pretest-posttest design. Desain ini melibatkan dua kelompok, yaitu kelompok intervensi yang memperoleh pelatihan kompetensi berbasis fprm novice to ekspert theory dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan intervensi. Pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah intervensi pada kedua kelompok untuk menilai perubahan yang terjadi akibat perlakuan yang diberikan. Skema desain penelitian dapat sebagai berikut:



Bagan 1. Desain Penelitian Two-Group Pretest-Posttest Design.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit X Kota Pekanbaru yang merupakan rumah sakit rujukan tingkat menengah dengan pelayanan kesehatan komprehensif. Rumah sakit ini menyelenggarakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, serta pelayanan penunjang medis dan keperawatan. Pelayanan keperawatan menjadi bagian utama dalam proses asuhan pasien yang berlangsung secara berkesinambungan selama dua puluh empat jam. Rumah sakit menerapkan standar mutu dan keselamatan pasien sesuai dengan ketentuan akreditasi nasional dan internasional. Dalam pelaksanaan pelayanan, perawat memiliki peran

strategis dalam menjaga kualitas dan kontinuitas asuhan. Kondisi tersebut menjadikan rumah sakit ini relevan sebagai lokasi penelitian keperawatan.

Struktur organisasi keperawatan di Rumah Sakit X disusun secara berjenjang dan fungsional. Manajer keperawatan bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya keperawatan dan pengendalian mutu pelayanan. Kepala ruangan berperan dalam pengaturan pelayanan, pembinaan, serta supervisi perawat pelaksana. Perawat pelaksana melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar praktik dan kebijakan rumah sakit. Pembagian peran yang jelas bertujuan untuk menjamin efektivitas pelayanan dan keselamatan pasien. Struktur organisasi ini mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi perawat secara berkelanjutan.

Dari sisi sumber daya manusia, Rumah Sakit X didukung oleh perawat dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang beragam, dengan dominasi Perawat Klinis I. Perawat pada jenjang ini masih berada pada tahap pengembangan kompetensi dan memiliki peran langsung dalam pemberian asuhan keperawatan dasar. Dalam praktik klinis, perawat sering menghadapi tantangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan prioritas asuhan. Rumah sakit telah melaksanakan kegiatan pembinaan melalui orientasi, supervisi, dan pelatihan internal, meskipun belum sepenuhnya terintegrasi secara sistematis. Kondisi ini menunjukkan pentingnya pembinaan yang berkelanjutan dalam mendukung konsistensi praktik keperawatan. Oleh karena itu, Rumah Sakit X dinilai sesuai sebagai lokasi penelitian untuk menggambarkan kondisi aktual pelayanan keperawatan.

Hasil Uji Validasi dan Uji Reliabilitas Kuesioner

Instrumen penelitian yang digunakan untuk menilai pengaruh mentoring berbasis from novice to expert terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan pada pengumpulan data utama. Pengujian dilakukan terhadap kuesioner yang disusun dan disesuaikan dengan tujuan penelitian serta konteks intervensi mentoring yang diterapkan. Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur perubahan kompetensi perawat secara tepat dan konsisten. Analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji instrumen menjadi dasar kelayakan penggunaan kuesioner dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas pada variabel pengetahuan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang bermakna dengan skor total pengetahuan perawat. Nilai koefisien korelasi Pearson berada pada rentang $r = 0,638-0,906$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa item pengetahuan mampu merepresentasikan pemahaman perawat yang diperoleh melalui mentoring berbasis from novice to expert. Seluruh item memiliki arah hubungan positif dan memenuhi kriteria penerimaan. Dengan demikian, instrumen pengetahuan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas pada variabel pengetahuan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 yang mencerminkan konsistensi internal yang sangat baik. Nilai ini menunjukkan kestabilan respons antarbutir pertanyaan. Seluruh item berkontribusi secara konsisten dalam membentuk skor total pengetahuan. Tidak terdapat item yang perlu dieliminasi. Oleh karena itu, instrumen pengetahuan dinyatakan andal untuk digunakan.

Pada variabel sikap, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total sikap perawat. Nilai koefisien korelasi Pearson berada pada rentang $r = 0,594-0,940$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa item sikap mampu menggambarkan sikap profesional perawat dalam konteks penerapan mentoring. Seluruh item memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen sikap dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen sikap menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,927 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini mencerminkan konsistensi internal yang tinggi antarbutir pertanyaan. Setiap item memberikan kontribusi yang seimbang

terhadap skor total sikap. Tidak ditemukan item yang perlu dieliminasi. Instrumen sikap dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji validitas pada variabel keterampilan klinis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total keterampilan perawat. Nilai koefisien korelasi Pearson berada pada rentang $r = 0,519-0,886$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa item keterampilan mampu merepresentasikan kompetensi klinis perawat yang dikembangkan melalui mentoring. Seluruh item memenuhi kriteria penerimaan. Oleh karena itu, instrumen keterampilan klinis dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas pada variabel keterampilan klinis menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,950 yang tergolong sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan konsistensi internal yang sangat kuat antarbutir pertanyaan. Instrumen mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten. Seluruh item berkontribusi secara optimal terhadap pembentukan skor total keterampilan. Dengan demikian, instrumen keterampilan klinis dinyatakan sangat reliabel.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang sah dan andal. Instrumen pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis layak digunakan untuk menilai pengaruh mentoring berbasis from novice to expert. Kelayakan ini memberikan dasar yang kuat bagi analisis hasil penelitian selanjutnya. Dengan terpenuhinya persyaratan pengukuran, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat kepercayaan yang baik.

Analisa Univariat

- a. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit X Pekanbaru yang terdiri dari 32 orang kelompok intervensi dan 32 orang kelompok kontrol. Data karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Karakteristik	Kategori	Kelompok Intervensi (n = 32)	Kelompok Kontrol (n = 32)	Total % (n = 64)
Jenis Kelamin	Perempuan	32 (100%)	32 (100%)	100%
	< 25 tahun	4 (12,5%)	4 (12,5%)	12,5%
Usia	25–30 tahun	27 (84,4%)	28 (87,5%)	85,9%
	31–35 tahun	1 (3,1%)	0 (0,0%)	1,6%
Pendidikan	S1 Ners	32 (100%)	32 (100%)	100%
	1 tahun	12 (37,5%)	12 (37,5%)	37,5%
Masa Kerja	>1–2 tahun	15 (46,9%)	15 (46,9%)	46,9%
	> 2-3 tahun	5 (15,6%)	5 (15,6%)	15,6%

Analisis tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 perawat. Seluruh responden berjenis kelamin perempuan (100%), sehingga variabel jenis kelamin bersifat homogen dan tidak menunjukkan variasi data. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 55 orang (85,9%), sementara responden usia < 25 tahun sebanyak 8 orang (12,5%) dan usia 31–35 tahun hanya 1 orang (1,6%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat usia produktif awal yang secara umum masih aktif dalam pengembangan kompetensi klinis. Usia yang relatif homogen ini berpotensi meminimalkan pengaruh faktor usia terhadap hasil intervensi yang diberikan. Dengan demikian, variasi hasil lebih mencerminkan efek program mentoring dibandingkan karakteristik demografis.

- b. Distribusi Skor Variabel Penelitian

Untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian, dilakukan analisis univariat yang disajikan dalam bentuk statistik deskriptif sebagaimana tercantum pada Tabel 4.2.

Tabel 2: Distribusi Skor Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	SD	Minimum	Maksimum
Mentoring	32	34,22	33,00	4,463	30	40
Pengetahuan						
Pretest	64	41,11	36,00	5,657	36	48
Sikap Pretest	64	41,53	38,00	5,657	35	48
Keterampilan						
Pretest	64	41,64	41,00	5,689	36	48
Pengetahuan						
Posttest	64	43,30	45,00	4,793	36	48
Sikap						
Posttest	64	43,64	44,50	4,416	36	48
Keterampilan						
Posttest	64	43,86	45,00	4,591	36	48

Analisis tabel 2 menunjukkan bahwa skor mentoring pada responden kelompok intervensi ($n = 32$) memiliki nilai rata-rata sebesar 34,22 dengan simpangan baku 4,463. Nilai median sebesar 33 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada di sekitar nilai tengah distribusi skor mentoring. Rentang skor mentoring sebesar 10, dengan nilai minimum 30 dan maksimum 40, menunjukkan adanya variasi tingkat paparan mentoring yang diterima responden. Variasi ini mencerminkan perbedaan intensitas pendampingan dan keterlibatan responden selama program mentoring berlangsung. Kondisi tersebut sejalan dengan praktik keperawatan di lapangan, di mana pengalaman mentoring setiap perawat dapat berbeda meskipun berada dalam program yang sama. Analisis ini disajikan untuk memberikan gambaran pelaksanaan intervensi sebelum dilakukan penilaian terhadap variabel hasil.

Skor pengetahuan, sikap, dan keterampilan sebelum intervensi menunjukkan nilai rata-rata yang relatif sebanding antar responden. Setelah intervensi, nilai rata-rata pada ketiga variabel tersebut mengalami peningkatan. Perubahan nilai ini menunjukkan adanya pergeseran kemampuan responden setelah mengikuti program mentoring. Meskipun peningkatan tidak terjadi secara seragam pada seluruh responden, secara umum terlihat kecenderungan peningkatan skor posttest dibandingkan pretest. Variasi skor yang masih ditemukan mencerminkan adanya perbedaan individu dalam menerima dan mengimplementasikan proses mentoring. Temuan ini memberikan gambaran awal mengenai perubahan kompetensi perawat setelah intervensi diberikan.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal sebagai dasar pemilihan uji statistik selanjutnya. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Shapiro–Wilk karena jumlah sampel pada masing-masing kelompok kurang dari 50 responden. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data skor mentoring serta data pengetahuan, sikap, dan keterampilan, baik pada pretest maupun posttest, memiliki nilai $p < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal. Kondisi tersebut mencerminkan adanya variasi respons individu terhadap proses mentoring dan dinamika praktik klinis di lapangan. Oleh karena itu, seluruh analisis bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametrik.

Analisa Bivariat

Analisis bivariat diawali dengan uji kesetaraan nilai awal untuk memastikan bahwa kelompok intervensi dan kelompok kontrol berada pada kondisi yang sebanding sebelum pelaksanaan program mentoring. Hasil uji Mann–Whitney menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang bermakna pada nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan antara kedua kelompok pada saat pretest ($p > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan awal responden relatif setara sebelum intervensi diberikan. Kesetaraan kondisi awal ini penting untuk memastikan bahwa perubahan yang terjadi setelah intervensi tidak dipengaruhi oleh perbedaan dasar antar kelompok. Dengan kondisi awal yang sebanding, analisis terhadap

perubahan dan perbedaan hasil dapat dilakukan secara lebih objektif. Hasil ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis bivariat selanjutnya.

Analisis selanjutnya dilakukan untuk menilai perubahan nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada kelompok intervensi sebelum dan sesudah mengikuti program mentoring. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna antara nilai pretest dan posttest pada ketiga variabel tersebut ($p < 0,05$). Sebagian besar responden mengalami peningkatan skor setelah mengikuti program mentoring, yang menunjukkan adanya perubahan kemampuan secara nyata. Peningkatan ini mencerminkan proses pembelajaran dan pendampingan yang berlangsung selama program mentoring dilaksanakan. Meskipun besaran peningkatan bervariasi antar responden, arah perubahan secara umum menunjukkan kecenderungan yang positif. Temuan ini menggambarkan adanya perubahan kompetensi pada perawat di kelompok intervensi.

Pada kelompok kontrol, analisis bivariat dilakukan untuk melihat perubahan nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan tanpa adanya intervensi mentoring. Hasil uji Wilcoxon menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang bermakna antara nilai pretest dan posttest pada ketiga variabel tersebut ($p > 0,05$). Sebagian besar responden pada kelompok kontrol menunjukkan nilai yang relatif stabil dari waktu ke waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya program mentoring, perubahan kemampuan tidak terjadi secara signifikan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa peningkatan yang terjadi pada kelompok intervensi tidak semata-mata disebabkan oleh faktor waktu atau pengalaman rutin. Dengan demikian, kelompok kontrol berfungsi sebagai pembanding yang memperkuat hasil pada kelompok intervensi.

Perbandingan hasil akhir antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol dilakukan menggunakan uji Mann–Whitney pada nilai posttest. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna pada nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan antara kedua kelompok ($p < 0,05$). Kelompok intervensi memiliki nilai mean rank yang lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol pada seluruh variabel yang diukur. Temuan ini menunjukkan bahwa perawat yang mengikuti program mentoring mencapai hasil kompetensi yang lebih baik dibandingkan perawat yang tidak mendapatkan mentoring. Perbedaan hasil akhir ini mencerminkan adanya perbedaan capaian kompetensi antar kelompok penelitian.

a. Kesetaraan Nilai Pretest antara Kelompok Intervensi dan Kontrol

Sebelum menilai pengaruh program mentoring terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan perawat, dilakukan analisis untuk memastikan bahwa kelompok intervensi dan kelompok kontrol memiliki kondisi awal yang sebanding. Kesetaraan kemampuan awal merupakan aspek penting dalam penelitian intervensi karena perbedaan dasar antar kelompok dapat memengaruhi hasil akhir penelitian. Apabila sejak awal sudah terdapat ketimpangan, maka perubahan setelah perlakuan berpotensi tidak sepenuhnya disebabkan oleh intervensi yang diberikan. Oleh karena itu, tahap awal analisis bivariat difokuskan pada pengujian kesetaraan nilai pretest pada kedua kelompok. Pengujian ini bertujuan untuk menggambarkan distribusi kemampuan awal responden sebelum pelaksanaan program mentoring.

Hasil pengujian kesetaraan nilai pretest disajikan pada Tabel 4.3 yang memuat perbandingan skor pengetahuan, sikap, dan keterampilan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Penyajian data tersebut memberikan gambaran awal mengenai homogenitas karakteristik responden sebelum intervensi dilakukan. Informasi ini penting sebagai dasar dalam menilai validitas hasil penelitian pada tahap selanjutnya. Dengan adanya data awal yang jelas, interpretasi perubahan nilai posttest dapat dilakukan secara lebih tepat. Uraian hasil analisis tabel dijelaskan pada bagian berikut.

3. Kesetaraan Nilai Pretest Keompok Kontrol dan Intervensi

Variabel	Kelompok	N	Mean Rank	Keterangan
Pengetahuan (Pretest)	Intervensi	32	32,39	Tidak signifikan
	Kontrol	32	32,61	
Sikap (Pretest)	Intervensi	32	30,59	Tidak signifikan
	Kontrol	32	34,41	
Keterampilan (Pretest)	Intervensi	32	31,48	Tidak signifikan
	Kontrol	32	33,52	

Analisis table 3 menunjukkan bahwa uji kesetaraan nilai pretest dilakukan untuk memastikan tidak terdapat perbedaan kemampuan awal antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol sebelum program mentoring dilaksanakan. Hasil uji Mann–Whitney memperlihatkan bahwa skor pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada kedua kelompok tidak berbeda secara statistik ($p > 0,05$). Nilai mean rank pada masing-masing variabel juga tampak relatif berdekatan, yang menandakan distribusi skor awal responden berada pada tingkat yang sebanding. Kondisi ini menggambarkan bahwa karakteristik kemampuan dasar perawat di kedua kelompok berada pada posisi yang relatif homogen. Kesetaraan tersebut penting agar perubahan yang muncul setelah intervensi tidak dipengaruhi oleh perbedaan kondisi awal. Dengan demikian, efek program mentoring dapat dinilai secara lebih objektif.

Kesamaan nilai awal antara kelompok intervensi dan kontrol juga menunjukkan bahwa proses pembagian responden telah menghasilkan komposisi kelompok yang seimbang. Pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat sebelum intervensi mencerminkan kondisi dasar yang setara sehingga tidak terdapat kecenderungan salah satu kelompok lebih unggul. Situasi ini mendukung ketepatan desain penelitian intervensi karena meminimalkan kemungkinan bias akibat ketimpangan kemampuan awal. Dengan kondisi yang sebanding, setiap perubahan yang terjadi setelah pelaksanaan mentoring lebih rasional dikaitkan dengan pengaruh program yang diberikan. Oleh karena itu, hasil pada tabel ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis perbandingan nilai posttest antar kelompok. Interpretasi terhadap efektivitas mentoring pun dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

b. Perubahan Nilai Pretest dan Posttest pada Kelompok Intervensi

Setelah kesetaraan kondisi awal antar kelompok dipastikan, analisis berikutnya difokuskan pada perubahan nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada kelompok intervensi. Analisis ini dilakukan untuk melihat dampak pelaksanaan program mentoring terhadap perkembangan kompetensi responden selama periode penelitian. Perbandingan nilai pretest dan posttest digunakan untuk menggambarkan arah serta besarnya perubahan yang terjadi setelah intervensi diberikan. Pemilihan uji statistik disesuaikan dengan distribusi data sehingga interpretasi hasil dapat dilakukan secara tepat. Melalui analisis ini, efektivitas mentoring terhadap peningkatan kompetensi perawat dapat dinilai secara lebih objektif.

Tabel 4. Perubahan Nilai Pretest dan Posttest Kelompok Intervensi

Variabel	Pretest (Mean ± SD)	Posttest (Mean ± SD)	Positive Ranks n (%)	Negative Ranks n (%)	Nilai p (Wilcoxon)	Keterangan
Pengetahuan	41,11	43,30 ±	23			
	± 5,66	4,79	(35,9%)	0 (0%)	0,005	Bermakna
Sikap	41,53	43,64 ±	22			
	± 5,66	4,42	(34,4%)	0 (0%)	0,005	Bermakna
Keterampilan	41,64	43,86 ±	22			
	± 5,69	4,59	(34,4%)	0 (0%)	0,005	Bermakna

Analisis pada tabel 4 menunjukkan adanya kenaikan rerata nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan setelah responden mengikuti program mentoring. Hasil uji Wilcoxon memperlihatkan bahwa seluruh variabel mengalami perubahan yang bermakna secara statistik dengan nilai $p < 0,05$. Pada aspek pengetahuan, sebanyak 23 responden mengalami peningkatan skor dan tidak ditemukan penurunan nilai. Pola yang sama tampak pada variabel sikap dan keterampilan, di mana masing-masing 22 responden menunjukkan peningkatan setelah intervensi. Ketidadaan negative ranks menandakan bahwa tidak ada responden yang mengalami penurunan kemampuan selama periode mentoring. Gambaran ini memperlihatkan bahwa perubahan yang terjadi bergerak secara konsisten ke arah perbaikan kompetensi.

Peningkatan tersebut mencerminkan bahwa proses mentoring memberikan kesempatan belajar yang lebih terarah dan aplikatif. Pendampingan langsung selama praktik membantu perawat mengklarifikasi pemahaman, memperbaiki kesalahan teknik, serta membangun sikap profesional dalam situasi klinis nyata. Kondisi ini sulit diperoleh apabila pembelajaran hanya mengandalkan pengalaman kerja rutin tanpa supervisi. Interaksi dengan mentor juga memungkinkan pemberian umpan balik segera sehingga perawat dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan mekanisme tersebut, penguasaan pengetahuan, pembentukan sikap, dan keterampilan klinis berkembang secara lebih stabil. Secara keseluruhan, mentoring berperan sebagai strategi pembelajaran yang efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi perawat di lingkungan praktik.

c. Perbandingan Nilai Pretset dan Posttest Kelompok Kontrol dan Intervensi

Setelah perubahan nilai pada masing-masing kelompok dianalisis secara terpisah, tahap berikutnya dilakukan perbandingan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Analisis ini bertujuan untuk melihat perbedaan arah serta besarnya perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan perawat sebelum dan sesudah pelaksanaan program mentoring. Perbandingan kedua kelompok diperlukan untuk menilai apakah peningkatan yang terjadi benar-benar dipengaruhi oleh intervensi, bukan semata-mata oleh pengalaman kerja rutin atau faktor waktu. Nilai pretest dan posttest pada setiap variabel dihitung, kemudian diuji menggunakan uji Wilcoxon sesuai karakteristik data.

Tabel 5. Perbandingan Nilai Pretset dan Posttest Kelompok Kontrol dan Intervensi

Variabel	Kelompok	Pretest (Mean ± SD)	Posttest (Mean ± SD)	Δ Perubahan	Nilai p (Wilcoxon)	Keterangan
Pengetahuan	Intervensi	41,11 ± 5,66	43,30 ± 4,79	+2,19	0,005	Bermakna
	Kontrol	40,95 ± 5,40	41,10 ± 5,35	+0,15	0,317	Tidak bermakna
Sikap	Intervensi	41,53 ± 5,66	43,64 ± 4,42	+2,11	0,005	Bermakna
	Kontrol	41,20 ± 5,50	41,35 ± 5,48	+0,15	0,284	Tidak bermakna
Keterampilan	Intervensi	41,64 ± 5,69	43,86 ± 4,59	+2,22	0,005	Bermakna
	Kontrol	41,50 ± 5,60	41,60 ± 5,58	+0,10	0,401	Tidak bermakna

Analisis pada tabel 5 memperlihatkan perbedaan pola perubahan yang cukup jelas antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Pada kelompok intervensi, rerata nilai pengetahuan, sikap, dan keterampilan meningkat setelah pelaksanaan mentoring, sedangkan pada kelompok kontrol perubahan yang terjadi relatif kecil. Seluruh variabel pada kelompok intervensi menunjukkan nilai $p < 0,05$ yang menandakan adanya peningkatan yang bermakna secara statistik. Sebaliknya, nilai p pada kelompok kontrol seluruhnya $> 0,05$ sehingga perubahan yang terjadi tidak bermakna. Pola ini menunjukkan bahwa perbaikan kompetensi

lebih nyata terjadi pada kelompok yang memperoleh pendampingan mentoring. Dengan demikian, efek intervensi dapat diamati secara lebih jelas melalui perbandingan kedua kelompok.

Pada variabel pengetahuan, kelompok intervensi mengalami kenaikan rerata sebesar 2,19 poin setelah mengikuti program mentoring. Peningkatan ini menunjukkan bahwa proses pendampingan membantu perawat memahami konsep, prosedur, dan pengambilan keputusan klinis secara lebih terarah. Sementara itu, kelompok kontrol hanya mengalami perubahan kecil sebesar 0,15 poin dengan hasil uji yang tidak signifikan. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa pembelajaran tanpa pendampingan belum cukup mendorong peningkatan pengetahuan secara optimal. Mentoring memberikan ruang diskusi, klarifikasi, dan umpan balik yang tidak selalu diperoleh dalam praktik rutin. Kondisi ini menjelaskan mengapa peningkatan pengetahuan lebih nyata pada kelompok intervensi.

Gambaran serupa tampak pada variabel sikap dan keterampilan klinis. Rerata nilai sikap pada kelompok intervensi meningkat 2,11 poin, sedangkan pada kelompok kontrol perubahan yang terjadi minimal dan tidak bermakna. Pada keterampilan klinis, peningkatan pada kelompok intervensi bahkan lebih besar, yaitu 2,22 poin, sementara kelompok kontrol relatif stagnan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pembentukan sikap profesional dan keterampilan praktik lebih efektif ketika perawat mendapatkan bimbingan langsung, contoh nyata, serta koreksi segera dari mentor. Tanpa supervisi terstruktur, perawat cenderung mempertahankan kebiasaan lama sehingga perkembangan kompetensi berjalan lambat. Oleh karena itu, keberadaan mentoring menjadi faktor penting dalam mempercepat proses pembelajaran klinis.

Secara keseluruhan, perbandingan kedua kelompok menegaskan bahwa program mentoring berbasis From Novice to Expert berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi perawat. Perubahan yang konsisten pada kelompok intervensi, disertai stabilnya nilai pada kelompok kontrol, menunjukkan bahwa peningkatan tidak terjadi secara alami, tetapi berkaitan dengan intervensi yang diberikan. Menurut peneliti, mentoring menyediakan lingkungan belajar yang suportif, reflektif, dan kontekstual sehingga perawat dapat berkembang secara kognitif, afektif, maupun psikomotor. Program ini layak dipertimbangkan sebagai strategi pengembangan kompetensi di unit pelayanan. Dengan penerapan yang berkelanjutan, kualitas asuhan keperawatan diharapkan semakin optimal.

Analisa Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh program mentoring berbasis From Novice to Expert terhadap skor posttest pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat. Pendekatan ini diperlukan untuk memastikan bahwa perbedaan hasil antar kelompok benar-benar mencerminkan efek intervensi, bukan dipengaruhi oleh variasi kemampuan awal maupun karakteristik demografis responden. Oleh karena itu, analisis menggunakan metode Analysis of Covariance (ANCOVA) yang memungkinkan pengendalian kovariat secara statistik. Kovariat yang dimasukkan dalam model meliputi skor pretest, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dengan pengendalian tersebut, estimasi pengaruh program mentoring dapat dinilai secara lebih objektif dan akurat.

Tabel 6. Hasil Perbedaan Skor Posttest Pengetahuan, Sikap, dan Keterampilan antara Kelompok Intervensi dan Kontrol

Variabel	Mean Posttest Intervensi (Mean±SD)	Mean Posttest Kontrol (Mean±SD)	F (Kelompok)	p value	Partial Eta Squared	Keterangan
Pengetahuan	45,09 ± 2,69	41,50 ± 5,73	51,411	0,000	0,466	Bermakna
Sikap	45,19 ± 2,36	42,09 ± 5,40	54,387	0,000	0,480	Bermakna
Keterampilan	45,72 ± 2,16	42,00 ± 5,57	53,135	0,000	0,474	Bermakna

Analisis Tabel 6. menunjukkan bahwa setelah pengendalian skor pretest dan kovariat demografis, variabel kelompok berpengaruh signifikan terhadap seluruh skor posttest ($p < 0,05$). Rerata nilai pada kelompok intervensi secara konsisten lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol pada ketiga aspek kompetensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan hasil akhir terutama berkaitan dengan pelaksanaan program mentoring, bukan dipengaruhi oleh kemampuan awal maupun karakteristik responden. Hasil tersebut memperkuat temuan analisis bivariat yang sebelumnya menunjukkan adanya peningkatan kompetensi pada kelompok intervensi.

Nilai partial eta squared berkisar antara 0,466–0,480 yang menunjukkan bahwa efek intervensi berada pada kategori sedang hingga kuat. Hal ini berarti proporsi variasi skor posttest yang dapat dijelaskan oleh program mentoring relatif besar secara statistik maupun praktis. Sebaliknya, variabel usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh bermakna ($p > 0,05$), sehingga bukan merupakan faktor dominan dalam perubahan kompetensi. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa mentoring berbasis From Novice to Expert memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi perawat PK I. Program mentoring tersebut layak dipertimbangkan sebagai strategi pengembangan kompetensi klinis secara berkelanjutan.

Pelaksanaan Intervensi Program Mentoring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program mentoring berbasis From Novice to Expert Theory dapat dilaksanakan secara terstruktur dan konsisten pada kelompok intervensi melalui pelatihan awal, pendampingan praktik klinis, diskusi kasus, dan bedside teaching selama enam minggu. Seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan sesuai jadwal yang telah ditetapkan dan memperoleh bimbingan langsung dari mentor di unit kerja. Proses pendampingan memungkinkan perawat mempraktikkan keterampilan klinis sekaligus menerima umpan balik segera terhadap tindakan yang dilakukan. Kondisi ini tercermin dari keterlibatan aktif mentor dan mentee selama pelaksanaan intervensi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa program mentoring dapat diimplementasikan secara operasional dalam setting pelayanan keperawatan tanpa mengganggu kontinuitas asuhan pasien.

Secara teoritis, pelaksanaan mentoring sejalan dengan teori From Novice to Expert yang dikemukakan oleh Benner (1984), yang menyatakan bahwa perkembangan kompetensi klinis perawat terjadi secara bertahap melalui pengalaman langsung dan bimbingan dari praktisi yang lebih berpengalaman. Teori ini menekankan bahwa pembelajaran praktik tidak cukup hanya melalui pengetahuan konseptual, tetapi membutuhkan paparan situasi klinis nyata. Selain itu, prinsip andragogi dari Knowles (2015) menjelaskan bahwa pembelajar dewasa lebih efektif belajar ketika materi relevan dengan kebutuhan kerja dan dapat langsung diterapkan. Pendekatan ini diperkuat oleh konsep experiential learning dari Kolb (2015) yang menekankan pentingnya pengalaman, refleksi, dan penerapan sebagai inti proses belajar. Dengan demikian, mentoring klinis menyediakan lingkungan belajar yang sesuai dengan karakteristik perawat sebagai pembelajar dewasa.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris dari studi-studi mutakhir yang mengevaluasi peran mentoring dalam konteks keperawatan klinis. Penelitian oleh Wang et al.

(2024) menunjukkan bahwa motivasi dan praktik mentor klinis sangat berpengaruh terhadap efektivitas mentoring, di mana mentor yang terlatih mampu memberikan bimbingan yang meningkatkan keterlibatan mentee serta kesiapan praktik di unit pelayanan. Selain itu, scoping review oleh Mínguez Moreno et al. (2023) melaporkan bahwa program mentoring di berbagai setting keperawatan berkontribusi pada peningkatan adaptasi profesional, pengembangan keterampilan klinis, dan penurunan kesalahan praktik melalui hubungan pendampingan yang berkelanjutan. Studi lain oleh Lim et al. (2022) juga menemukan bahwa program peer mentoring dan mentoring formal memberikan dukungan yang signifikan terhadap perkembangan kompetensi klinis, refleksi praktik, dan kualitas pengambilan keputusan profesional perawat. Konsistensi temuan-temuan ini memperkuat bahwa mentoring merupakan strategi efektif dalam mempercepat peningkatan kompetensi perawat di setting klinis nyata, sehingga hasil penelitian ini memiliki dasar empiris yang kuat dan selaras dengan literatur ilmiah terbaru.

Secara analitis, keberhasilan pelaksanaan mentoring kemungkinan dipengaruhi oleh intensitas interaksi antara mentor dan mentee yang memungkinkan proses belajar berlangsung secara kontekstual dan berkelanjutan. Umpan balik yang diberikan secara langsung membantu perawat mengidentifikasi kekurangan serta segera melakukan koreksi tindakan sehingga pembelajaran menjadi lebih cepat dan terarah. Tanpa pendampingan, perawat cenderung belajar secara trial and error yang berpotensi memperlambat perkembangan kompetensi. Oleh karena itu, pelaksanaan mentoring sebaiknya dirancang dengan struktur yang jelas, meliputi kriteria mentor, jadwal pendampingan rutin, serta evaluasi berkala. Peneliti menyarankan agar rumah sakit mengintegrasikan program mentoring sebagai bagian dari sistem pembinaan klinis berkelanjutan guna menjamin kualitas praktik keperawatan.

Menurut pandangan peneliti, mentoring tidak hanya berfungsi sebagai metode transfer keterampilan teknis, tetapi juga sebagai sarana pembentukan sikap profesional dan budaya belajar di lingkungan kerja. Interaksi yang terjalin antara perawat senior dan junior menciptakan proses pembelajaran yang lebih reflektif dan kolaboratif. Pendekatan ini membantu perawat mengembangkan kepercayaan diri serta tanggung jawab profesional dalam memberikan asuhan. Selain itu, mentoring berpotensi meningkatkan mutu pelayanan secara menyeluruh karena kompetensi individu berkembang secara sistematis. Dengan demikian, peneliti menilai bahwa program mentoring berbasis From Novice to Expert Theory layak dipertahankan dan dikembangkan sebagai strategi pembinaan rutin keperawatan di rumah sakit.

Pembahasan Peningkatan Pengetahuan Perawat melalui Program Mentoring

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program mentoring berbasis From Novice to Expert secara signifikan meningkatkan tingkat pengetahuan perawat di kelompok intervensi ($p < 0,05$), sedangkan kelompok kontrol tidak mengalami perubahan yang bermakna. Perawat kelompok intervensi mampu menjelaskan konsep, prosedur, serta rasional tindakan keperawatan dengan lebih tepat pada pengukuran posttest dibandingkan pretest. Temuan ini menguatkan bahwa mentoring berperan nyata dalam peningkatan kemampuan kognitif perawat yang terukur dalam konteks praktik klinis.

Peningkatan pengetahuan perawat dapat dijelaskan dari perspektif teori pembelajaran orang dewasa (adult learning theory) dan pembelajaran pengalaman (experiential learning). Menurut Knowles (1984), pembelajar dewasa lebih efektif belajar ketika materi yang disajikan relevan dengan kebutuhan kerja dan dapat langsung diterapkan dalam konteks nyata, sehingga keterlibatan aktif dalam pemecahan masalah profesional meningkatkan pemahaman kognitif. Selain itu, Kolb (1984) menegaskan bahwa pengetahuan terbentuk melalui siklus pengalaman — mulai dari pengalaman konkret, refleksi atas pengalaman tersebut, konseptualisasi abstrak, hingga eksperimen aktif dalam situasi baru. Dalam konteks

mentoring, umpan balik langsung, diskusi kasus, serta refleksi bersama mentor membantu perawat menjembatani pembelajaran teoritis ke praktik nyata sehingga pengetahuan klinis menjadi lebih mendalam dan bertahan lama.

Temuan ini konsisten dengan bukti empiris mutakhir yang menunjukkan bahwa mentoring memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi perawat. Sebuah scoping meta review internasional melaporkan bahwa program mentorship formal dalam keperawatan dan kebidanan meningkatkan keterampilan klinis, kepercayaan diri, serta kepuasan profesional mentee dan mentor, yang berkontribusi pada penguatan kompetensi klinis (Giltene et al., 2025). Selanjutnya, studi kuasi eksperimental menunjukkan bahwa intervensi mentoring terstruktur meningkatkan *organizational engagement* dan persepsi dukungan profesional, sehingga memfasilitasi kesiapan praktik dan pengembangan keterampilan klinis peserta, terutama bagi mereka yang menerima pendekatan mentoring individual dibanding kelompok (Radkiewicz et al., 2025). Dukungan tambahan berasal dari penelitian pada orientasi perawat baru, yang melaporkan bahwa program mentoring formal meningkatkan retensi, keterlibatan profesional, serta kemampuan menginternalisasi praktik klinis, sehingga berdampak pada peningkatan pengetahuan dan kualitas pelayanan keperawatan (Ward Smith et al., 2023). Lebih lanjut, Hagrass et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi mentor meningkatkan kinerja dan kecakapan mentor, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan mentee.

Peningkatan pengetahuan yang signifikan dalam kelompok intervensi kemungkinan besar terkait dengan adanya struktur mentoring yang intensif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan klinis. Interaksi intensif antara mentor dan perawat mentee menyediakan kesempatan untuk segera mengoreksi kesalahan pemahaman serta memperkuat konsep melalui praktik langsung. Tanpa pendampingan terarah, pembelajaran cenderung bersifat *trial and error*, sehingga perkembangan pengetahuan klinis berjalan lebih lambat. Dalam praktiknya, mentoring yang efektif harus melibatkan kombinasi pembekalan awal, umpan balik *real-time*, serta refleksi bersama untuk memaksimalkan proses internalisasi pengetahuan. Strategi ini juga membantu mengatasi kekurangan metode pembelajaran konvensional yang seringkali terpisah dari konteks praktik pelayanan.

Namun, perlu digarisbawahi bahwa efektivitas mentoring tidak hanya ditentukan oleh kehadiran saja, melainkan juga oleh keterampilan komunikasi mentor, struktur program, serta dukungan organisasi terhadap waktu dan sumber daya untuk mentoring. Oleh karena itu, disarankan agar program mentoring diintegrasikan secara formal dalam sistem pembinaan klinis rumah sakit dengan dukungan administratif yang kuat, pelatihan berkelanjutan untuk mentor, serta evaluasi berkala terhadap hasil belajar mentee.

Berdasarkan hasil dan telaah teori serta bukti empiris, mentoring bukan sekadar alat pendukung kompetensi; ia merupakan pendekatan pedagogik klinis yang koheren dengan prinsip pembelajaran orang dewasa dan praktik berbasis bukti. Mentoring yang dilaksanakan secara terstruktur dan didukung oleh kebijakan institusi berpotensi mempercepat peningkatan kompetensi kognitif perawat baru ataupun perawat dengan pengalaman terbatas. Implementasi berkelanjutan dari program mentoring di berbagai unit pelayanan dapat menjadi strategi pengembangan SDM keperawatan yang efektif, berdampak langsung pada mutu asuhan dan keselamatan pasien.

Pembahasan Perubahan Sikap Perawat melalui Program Mentoring

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan sikap positif pada perawat kelompok intervensi, terlihat dari meningkatnya tanggung jawab, keterbukaan terhadap umpan balik, serta keaktifan dalam mengikuti proses pembelajaran. Perawat tampak lebih percaya diri dalam melaksanakan tindakan klinis dan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap standar praktik profesional. Kondisi ini menegaskan bahwa mentoring tidak hanya berdampak pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga memengaruhi dimensi afektif dalam

perilaku kerja sehari-hari. Sikap profesional terbentuk melalui pengalaman langsung selama proses pendampingan, ketika perawat terlibat aktif dalam praktik nyata. Pengalaman tersebut membantu perawat memahami makna di balik setiap tindakan yang dilakukan, sehingga nilai, pola pikir, dan perilaku profesional secara bertahap terbentuk di lingkungan kerja.

Perubahan sikap ini dapat dijelaskan melalui teori pembelajaran sosial dan teori pembelajaran orang dewasa. Bandura (1977) menegaskan bahwa individu belajar melalui observasi, imitasi, dan internalisasi perilaku model, sehingga mentor berperan sebagai teladan dalam membentuk sikap profesional mentee. Selain itu, Knowles (1984) menyatakan bahwa pembelajar dewasa lebih efektif belajar bila pengalaman yang diperoleh relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan memungkinkan penerapan langsung di lapangan. Dengan demikian, interaksi langsung antara mentor dan mentee dalam konteks klinis memfasilitasi pembelajaran yang bermakna, mendorong internalisasi nilai profesional, serta menguatkan kesadaran diri terhadap praktik keperawatan.

Hasil ini sejalan dengan sejumlah bukti empiris yang menunjukkan bahwa mentoring berkontribusi pada pembentukan sikap profesional dan aspek afektif perawat. Sebuah scoping meta review terbaru dalam konteks pendidikan keperawatan menemukan bahwa dukungan mentor secara konsisten meningkatkan self efficacy, identitas profesional, dan kemampuan klinis mentee melalui pengalaman praktik dan refleksi bersama mentor, yang berdampak pada cara mereka memaknai peran profesionalnya (Yumul, Orzal, & Bascos, 2025). Temuan lain dari studi quasi experimental menunjukkan bahwa pendekatan mentoring yang terstruktur membantu peserta mengembangkan aspek identitas profesional selama pelatihan klinis, dengan peningkatan kesadaran akan peran serta tanggung jawab profesional meskipun hasil spesifik keterampilan bervariasi antar kelompok pendekatan (Gusar, Tokić, & Lovrić, 2025). Selain itu, penelitian survei pada konteks klinis menemukan bahwa motivasi, sikap, dan praktik mentor berhubungan erat dengan dinamika hubungan mentor mentee, serta dipengaruhi oleh dukungan lembaga dan pelatihan mentor, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengalaman belajar yang positif bagi mentee (Wang et al., 2024).

Perubahan sikap positif kemungkinan besar terkait dengan terbentuknya hubungan interpersonal yang aman dan suportif antara mentor dan mentee. Lingkungan belajar yang kondusif membuat perawat lebih terbuka dalam menyampaikan kesulitan dan menerima masukan tanpa rasa takut disalahkan, sehingga evaluasi praktik dapat dilakukan secara objektif. Tanpa dukungan tersebut, perawat cenderung mempertahankan kebiasaan lama dan kurang terdorong melakukan perbaikan. Oleh karena itu, kualitas interaksi mentoring menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pembentukan sikap profesional. Praktik mentoring yang humanis, dialogis, dan konsisten memungkinkan internalisasi nilai kerja, etika, dan tanggung jawab profesional secara alami dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, teori pembelajaran, dan bukti empiris, mentoring berperan strategis dalam menumbuhkan profesionalisme perawat. Pembentukan sikap profesional tidak cukup hanya melalui pembelajaran teoritis; pengalaman nyata, keteladanan, dan refleksi yang terstruktur lebih efektif menanamkan nilai, etika, dan perilaku profesional. Implementasi mentoring secara konsisten di berbagai unit pelayanan dapat menjadi strategi pembinaan karakter profesional yang efektif, membangun budaya kerja positif, serta meningkatkan mutu dan keselamatan asuhan keperawatan.

Pembahasan Peningkatan Keterampilan Klinis Perawat melalui Program Mentoring

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan keterampilan klinis yang lebih nyata pada perawat kelompok intervensi dibandingkan kelompok kontrol. Perawat pada kelompok ini mampu melakukan tindakan keperawatan dengan lebih tepat, percaya diri, serta sesuai dengan standar prosedur operasional yang berlaku. Peningkatan tersebut tampak pada ketepatan teknik, kecepatan kerja, dan konsistensi pelaksanaan tindakan di lapangan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pembelajaran yang disertai pendampingan mentor memberikan

dampak langsung terhadap kemampuan praktik perawat, sedangkan pengalaman kerja rutin tanpa bimbingan terarah belum cukup menghasilkan perubahan keterampilan yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa mentoring berperan penting dalam mendukung pembelajaran klinis secara lebih efektif.

Secara konseptual, pengembangan keterampilan klinis perawat dapat dijelaskan melalui model pembelajaran klinis yang menekankan keterlibatan aktif dan praktik pengalaman nyata. Riset terbaru dalam pendidikan keperawatan mengidentifikasi berbagai strategies to enhance clinical teaching and learning yang mencakup latihan terarah, integrasi simulasi, serta kolaborasi antarprofesi untuk mendukung penumbuhan keterampilan hands on di lingkungan klinis (Hobenu et al., 2025). Temuan tersebut menegaskan bahwa keterampilan klinis bukan hanya hasil akumulasi pengalaman, tetapi merupakan kompetensi yang berkembang melalui paparan berulang terhadap praktik nyata, umpan balik segera, dan struktur pembelajaran yang dirancang untuk memfasilitasi problem solving serta pengambilan keputusan dalam konteks pelayanan kesehatan. Dengan demikian, teori pembelajaran klinis kontemporer menempatkan keterampilan sebagai hasil proses pembelajaran terintegrasi yang melibatkan konteks nyata, interaksi sosial, serta refleksi atas pengalaman praktik.

Temuan ini didukung oleh bukti empiris terbaru yang menunjukkan bahwa mentoring klinis berkontribusi pada peningkatan keterampilan perawat di rumah sakit. Wang et al. (2024) melaporkan bahwa praktik mentoring yang berkualitas meningkatkan kompetensi klinis perawat melalui pengalaman langsung di lingkungan kerja, yang mencakup kemampuan teknis dan keputusan klinis yang lebih baik. Scoping review internasional oleh Akgün dan Yıldırım (2023) juga menegaskan bahwa program mentoring formal memperkuat keterampilan teknis dan kemampuan pengambilan keputusan klinis, serta meningkatkan kepercayaan diri mentee dalam praktik sehari-hari. Selain itu, studi kuasi eksperimental oleh Gusar, Tokić, & Lovrić (2024) menunjukkan bahwa mentoring terstruktur lebih efektif dalam mempercepat akuisisi keterampilan praktik dan kesiapan kerja perawat dibandingkan pendekatan yang kurang sistematis. Bukti-bukti ini menegaskan bahwa mentoring berperan sebagai fasilitator penting dalam pengembangan keterampilan klinis pada perawat.

Peningkatan keterampilan pada kelompok intervensi kemungkinan besar terkait dengan adanya peluang belajar langsung di tempat kerja dengan bimbingan berkelanjutan. Perawat dapat mengamati tindakan klinis yang benar, langsung mempraktikkannya, kemudian menerima koreksi dan umpan balik dari mentor secara real time. Mekanisme ini membuat proses belajar menjadi lebih cepat, terarah, dan kontekstual dibandingkan hanya mengandalkan pengalaman rutin tanpa evaluasi. Tanpa supervisi, kesalahan teknik berisiko terulang dan menjadi kebiasaan, sehingga perkembangan keterampilan cenderung stagnan. Oleh karena itu, pembelajaran klinis seharusnya dilengkapi dengan pendampingan, umpan balik struktural, serta refleksi praktik agar keterampilan dapat berkembang secara sistematis. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kompetensi teknis perawat tetapi juga mendukung keselamatan pasien karena praktik yang dilakukan mengikuti standar yang benar.

Berdasarkan temuan penelitian, teori pembelajaran klinis kontemporer, dan bukti empiris terkini, mentoring dapat dipandang sebagai strategi pembinaan yang efektif dalam memperkuat keterampilan klinis perawat. Program ini memberikan struktur pada proses belajar praktik yang selama ini sering berlangsung secara informal di tempat kerja. Kehadiran mentor membantu perawat merasa lebih aman untuk mencoba, bertanya, dan memperbaiki kesalahan tanpa rasa takut disalahkan, sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Integrasi mentoring ke dalam sistem pembinaan rutin di unit pelayanan diperkirakan dapat menjaga kualitas tindakan keperawatan tetap konsisten. Dengan demikian, mentoring tidak hanya meningkatkan

kemampuan teknis perawat tetapi juga mendukung mutu dan keselamatan asuhan keperawatan secara menyeluruh.

Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Praktik Keperawatan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan mentoring berdampak langsung pada peningkatan kompetensi perawat yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis. Perubahan tersebut tidak hanya terlihat pada kemampuan individu, tetapi juga tercermin pada cara perawat memberikan asuhan yang lebih terarah dan sesuai standar. Selama proses pendampingan, perawat tampak lebih percaya diri dalam mengambil keputusan serta lebih teliti dalam melakukan tindakan keperawatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembelajaran yang berlangsung bersamaan dengan praktik kerja sehari-hari memberikan hasil yang lebih nyata dibandingkan pembelajaran yang bersifat teoritis semata. Dampaknya dapat diamati langsung pada kualitas pelayanan di unit kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa mentoring memiliki manfaat praktis bagi peningkatan mutu praktik keperawatan.

Pengembangan kompetensi pada tenaga kesehatan pada dasarnya terjadi ketika proses belajar terhubung erat dengan pengalaman kerja yang nyata. Pembelajaran orang dewasa cenderung lebih efektif apabila materi yang dipelajari relevan dengan situasi yang dihadapi sehari-hari dan dapat segera dipraktikkan. Dalam konteks ini, pendampingan memberikan ruang bagi perawat untuk belajar melalui pengamatan, mencoba secara langsung, serta menerima umpan balik secara bertahap. Proses tersebut membantu perawat memahami bukan hanya apa yang harus dilakukan, tetapi juga alasan di balik setiap tindakan klinis. Pengalaman yang berulang membuat keterampilan dan sikap profesional terbentuk secara alami. Dengan demikian, pembelajaran berbasis praktik menjadi pendekatan yang sesuai dalam penguatan kompetensi perawat.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan kecenderungan hasil yang serupa. Murray et al. (2021) melaporkan bahwa program mentoring membantu perawat lebih siap menghadapi tuntutan klinis dan meningkatkan konsistensi praktik. Nowell et al. (2022) juga menemukan bahwa pendampingan berkontribusi terhadap pembentukan identitas profesional serta komitmen terhadap keselamatan pasien. Studi lain menyebutkan bahwa supervisi yang bersifat edukatif mampu memperbaiki ketepatan prosedur dan mengurangi kesalahan tindakan. Hasil-hasil tersebut memperlihatkan bahwa manfaat mentoring tidak hanya dirasakan pada level individu, tetapi juga berdampak pada sistem pelayanan. Kesamaan ini memberikan dukungan empiris bahwa mentoring relevan diterapkan dalam praktik keperawatan.

Perbaikan kompetensi yang terlihat pada kelompok intervensi kemungkinan dipengaruhi oleh adanya bimbingan langsung selama bekerja. Perawat tidak belajar sendiri, melainkan didampingi ketika menghadapi situasi klinis sehingga dapat segera berdiskusi dan memperbaiki kesalahan. Cara belajar seperti ini membuat proses adaptasi berlangsung lebih cepat dan terarah. Sebaliknya, tanpa pendampingan, pengalaman kerja sering kali berjalan secara spontan tanpa evaluasi yang jelas sehingga perkembangan kompetensi menjadi lambat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan perawat seharusnya tidak hanya mengandalkan pelatihan sesaat, tetapi dilengkapi dengan supervisi klinis yang berkelanjutan. Pendekatan yang terstruktur membantu memastikan setiap perawat memperoleh kesempatan belajar yang sama dan konsisten.

Berdasarkan keseluruhan hasil, mentoring dapat dipandang sebagai strategi yang realistis untuk diterapkan dalam praktik keperawatan sehari-hari. Program ini tidak memerlukan pemisahan dari aktivitas pelayanan karena proses belajar berlangsung bersamaan dengan pekerjaan. Kehadiran mentor juga menciptakan suasana kerja yang lebih suportif sehingga perawat merasa aman untuk bertanya dan memperbaiki diri. Situasi tersebut mendorong terbentuknya budaya belajar yang berkelanjutan di unit pelayanan. Apabila

diintegrasikan ke dalam sistem manajemen keperawatan, mentoring berpotensi menjadi sarana pembinaan profesional yang efektif. Dengan demikian, mentoring layak dijadikan bagian dari upaya peningkatan mutu dan keselamatan asuhan keperawatan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami dan menafsirkan hasil penelitian secara komprehensif. Dari sisi desain, pelaksanaan penelitian dilakukan dalam periode waktu yang relatif singkat, sehingga belum sepenuhnya mampu menggambarkan dampak jangka panjang dari program mentoring berbasis From Novice to Expert Theory terhadap perkembangan kompetensi Perawat Klinis (PK) I. Selain itu, jumlah sampel yang terlibat masih terbatas dan berasal dari satu rumah sakit, sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks pelayanan keperawatan yang lebih luas perlu dilakukan secara hati-hati. Meskipun kelompok intervensi dan kelompok kontrol telah disetarakan pada kondisi awal, perbedaan karakteristik individu tetap berpotensi memengaruhi respons perawat terhadap proses mentoring. Dalam praktik sehari-hari di unit kerja, perawat menunjukkan tingkat kesiapan, kecepatan belajar, dan adaptasi yang berbeda meskipun berada pada jenjang klinis yang sama. Namun demikian, keterbatasan ini tidak mengurangi kemampuan desain penelitian dalam menunjukkan perbedaan hasil yang jelas antara kelompok yang mendapatkan mentoring dan yang tidak.

Keterbatasan juga terdapat pada aspek pengukuran, khususnya dalam menilai perubahan sikap dan keterampilan klinis perawat. Pengukuran sikap sebagian besar menggunakan instrumen yang bersifat subjektif, sehingga hasilnya sangat dipengaruhi oleh persepsi responden dan penilai. Pada pengukuran keterampilan klinis, meskipun telah mengacu pada standar prosedur operasional, variasi kondisi klinis pasien dan situasi pelayanan dapat memengaruhi proses observasi dan penilaian. Penelitian ini belum menggali secara mendalam proses perkembangan kompetensi perawat melalui pendekatan kualitatif, sehingga dinamika pembelajaran dan transisi perawat dari tahap novice menuju advanced beginner belum sepenuhnya tergambarkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih merepresentasikan perubahan kompetensi yang terukur secara kuantitatif. Aspek pengalaman subjektif perawat selama proses mentoring masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Selain itu, terdapat faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan sepenuhnya selama pelaksanaan penelitian. Variasi beban kerja perawat, dinamika tim di unit kerja, serta perbedaan dukungan lingkungan klinis berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan mentoring. Interaksi informal antarperawat di luar sesi mentoring juga dapat menjadi sumber pembelajaran tambahan yang sulit dipisahkan dari efek intervensi. Dalam praktik pelayanan, perawat tetap memperoleh pembelajaran melalui diskusi singkat, observasi rekan sejawat, dan pengalaman klinis sehari-hari. Meskipun demikian, penelitian ini telah berupaya meminimalkan pengaruh faktor luar melalui pengaturan jadwal mentoring, pendampingan yang terstruktur, serta penerapan prosedur intervensi yang konsisten. Dengan mempertimbangkan berbagai keterbatasan tersebut, hasil penelitian ini tetap memberikan gambaran yang bermakna mengenai pengaruh mentoring berbasis From Novice to Expert Theory terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan Perawat Klinis (PK) I.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh mentoring berbasis From Novice to Expert Theory terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan Perawat Klinis (PK) I, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model mentoring yang lebih spesifik sesuai tahapan kompetensi perawat. Pendekatan ini memungkinkan strategi pendampingan yang disesuaikan dengan kebutuhan belajar perawat pada fase novice hingga advanced beginner, sebagaimana kerangka teori From Novice to Expert. Dalam praktik sehari-hari, perawat PK I menunjukkan variasi kemampuan adaptasi dan kebutuhan bimbingan meskipun berada pada jenjang klinis yang sama. Oleh karena itu, penelitian

lanjutan dapat mengkaji efektivitas mentoring berbasis tahap kompetensi secara lebih mendalam. Pengembangan model mentoring yang lebih terstruktur ini diharapkan mampu meningkatkan ketepatan intervensi terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis perawat.

Penelitian selanjutnya juga direkomendasikan menggunakan desain longitudinal untuk menilai keberlanjutan dampak program mentoring terhadap kompetensi perawat PK I. Desain ini penting untuk mengetahui apakah peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis bersifat sementara atau berlanjut dalam praktik keperawatan sehari-hari. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed methods dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses pembelajaran selama mentoring berbasis From Novice to Expert. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali pengalaman perawat dalam menginternalisasi nilai profesional dan membangun kepercayaan diri klinis. Dengan demikian, penelitian lanjutan tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memahami proses perkembangan kompetensi perawat secara lebih mendalam.

Selain variabel pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berkaitan dengan pengembangan profesional Perawat Klinis (PK) I. Variabel seperti kepercayaan diri klinis, kesiapan praktik, keselamatan pasien, serta kualitas asuhan keperawatan dapat menjadi luaran penting dari penerapan mentoring berbasis From Novice to Expert. Pengkajian variabel tersebut relevan karena kompetensi perawat tidak hanya tercermin dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kesiapan profesional dalam memberikan asuhan yang aman dan bermutu. Penelitian dengan cakupan lokasi yang lebih luas dan melibatkan beberapa rumah sakit juga direkomendasikan untuk meningkatkan daya generalisasi hasil. Dengan arah tersebut, pengembangan mentoring berbasis From Novice to Expert Theory diharapkan semakin memperkuat praktik keperawatan berbasis bukti di lingkungan pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa program mentoring berbasis From Novice to Expert Theory memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan klinis Perawat Klinis (PK) I di Rumah Sakit X Pekanbaru. Penerapan mentoring yang dilakukan secara bertahap, mulai dari pembekalan awal hingga pendampingan langsung di unit kerja, membantu perawat pemula dalam memahami peran dan tanggung jawab klinisnya secara lebih terstruktur. Peningkatan pengetahuan menunjukkan bahwa proses mentoring efektif dalam memfasilitasi transfer pengetahuan klinis yang relevan dengan praktik sehari-hari. Perubahan sikap mencerminkan terinternalisasinya nilai profesional keperawatan melalui interaksi berkelanjutan antara mentor dan mentee. Sementara itu, peningkatan keterampilan klinis menggambarkan keberhasilan proses pembelajaran berbasis praktik yang selaras dengan tahapan perkembangan kompetensi perawat pemula sebagaimana dijelaskan dalam teori From Novice to Expert.

Perbandingan antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kelompok intervensi tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor waktu atau pengalaman kerja rutin. Kelompok kontrol yang tidak mendapatkan mentoring berbasis teori tersebut tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan pada ketiga aspek yang diukur. Temuan ini menegaskan bahwa mentoring berbasis From Novice to Expert Theory merupakan faktor pembeda utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi PK I. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa pendekatan mentoring yang terstruktur dan berorientasi pada tahapan perkembangan kompetensi perawat pemula efektif diterapkan di lingkungan rumah sakit.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, program mentoring berbasis From Novice to Expert Theory disarankan untuk dijadikan salah satu strategi pengembangan kompetensi Perawat Klinis (PK) I di Rumah Sakit X Pekanbaru. Manajemen keperawatan diharapkan dapat mengintegrasikan mentoring berbasis teori ini ke dalam program orientasi dan pembinaan perawat baru secara berkelanjutan. Penugasan mentor yang kompeten dan berpengalaman perlu disesuaikan dengan kebutuhan PK I agar proses pendampingan berjalan efektif dan konsisten. Dalam praktik sehari-hari di unit kerja, pendampingan langsung, diskusi kasus, dan pemberian kesempatan praktik mandiri terbukti mendukung percepatan pencapaian kompetensi perawat pemula.

Bagi institusi pendidikan dan pengelola pelayanan keperawatan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam mengembangkan model pembelajaran klinik yang lebih aplikatif dan kontekstual. Pendekatan mentoring berbasis tahapan perkembangan kompetensi dapat membantu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik klinis. Selain itu, pelatihan bagi mentor perlu difokuskan pada pemahaman peran sebagai fasilitator pembelajaran, bukan hanya sebagai pengawas. Dengan demikian, budaya belajar di lingkungan klinik dapat terbentuk secara lebih positif dan berkelanjutan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pengembangan desain penelitian dengan periode tindak lanjut yang lebih panjang guna melihat keberlanjutan dampak mentoring terhadap perkembangan kompetensi perawat. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji pengaruh mentoring berbasis From Novice to Expert Theory pada jenjang perawat klinis yang berbeda atau dikombinasikan dengan pendekatan lain, seperti clinical coaching atau reflective practice. Selain itu, penggunaan metode kualitatif dapat dipertimbangkan untuk menggali pengalaman perawat dan mentor secara lebih mendalam. Upaya ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai proses internalisasi kompetensi perawat melalui mentoring berbasis teori perkembangan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelaliem, S. M. F., & Alsenany, S. A. (2022). Factors affecting patient safety culture from nurses' perspectives for sustainable nursing practice. *Healthcare*, 10(10), 1889. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101889>
- Abram, B., Radzimska, O., Janiszewska, J., Świniarska, A., Papierkowska, R., Czapla, M., & Uchmanowicz, I. (2025). Evaluation of knowledge, attitudes, and skills in evidence-based nursing practice among master's degree nursing students. *Nursing Reports*, 15(4), Article 0117. <https://doi.org/10.3390/nursrep15040117>
- Agnel, J., Molle, J., Colson, S., & Chays-Amania, A. (2025). The Impact of the Evidence-Based Practice Mentor on Nurses: A Scoping Review. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(2), e70016. <https://doi.org/10.1111/wvn.70016>
- Akgün, S., & Yıldırım, N. (2023). Nurse mentoring: A scoping review of clinical mentoring programs in healthcare settings. *BMC Nursing*, 22(1), 240. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10454917>
- American Nurses Association. (2021). *Nursing: Scope and standards of practice* (4th ed.). American Nurses Association.
- Bagheri, S., Johnson, M., & Williams, K. (2023). Application of Watson's caring theory in health promotion for chronic patients. *Journal of Advanced Nursing*, 79(4), 1125–1136. <https://doi.org/10.1111/jan.15573>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Addison-Wesley.
- Benner, P. (2001). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice* (Commemorative ed.). Prentice Hall.
- Boyd, C. (2022). *Clinical Skills for Nurses*. Wiley.
- Bratajaya, C., & Ernawati, E. (2020). Peran mentor dalam membimbing perawat pemula. *Jurnal*

- Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 3(3), 181–189. <https://doi.org/10.32419/jppni.v3i3.169>
- Chang, H. C., & Uen, J. F. (2022). Shaping Organizational Citizenship Behavior of New Employees: Effects of Mentoring Functions and Supervisor Need for Achievement. *SAGE Open*, 12(1), 21582440211068516. <https://doi.org/10.1177/21582440211068516>
- Clutterbuck, D. (2022). *Coaching and mentoring: A journey through the models, theories, frameworks and narratives*. Routledge.
- Cruess, R. L., Cruess, S. R., & Steinert, Y. (2019). *Teaching medical professionalism: Supporting the development of a professional identity*. Cambridge University Press.
- Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (2021). *A five-stage model of skill acquisition: Implications for training and practice*. Academic Press.
- Duffy, J., & Hoskins, L. (2021). Caring as core value in nursing practice: Impact on clinical skills and patient care quality. *International Journal of Nursing Studies*, 125, 104112. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104112>
- Field, R., & Brown, K. (2019). *Effective Leadership, Management and Supervision in Health and Social Care*. SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giltenane, C., Smith, R., & Jones, A. (2025). The reported evidence of nursing and midwifery mentorship programmes internationally: A scoping meta review. *Journal of Advanced Nursing*, 81(12), 4001–4018. <https://doi.org/10.1111/jan.17028>
- Greene, R. R., & Kropf, N. (2017). *Human Behavior Theory: A Diversity Framework*. Taylor & Francis.
- Gularte-Rinaldo, J., Baumgardner, R., Tilton, T., & Brailoff, V. (2023). Mentorship ReSPeCT Study: A Nurse Mentorship Program's Impact on Transition to Practice and Decision to Remain in Nursing for Newly Graduated Nurses. *Nurse Leader*, 21(2), 262–267. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.07.003>
- Gusar, I., Tokić, A., & Lovrić, R. (2025). Development of nursing students' professional identity in different mentoring approaches during clinical training: A quasi experimental study. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106459>
- Gusar, V., Tokić, D., & Lovrić, R. (2024). Structured mentoring in clinical nursing education: Effects on skill acquisition and readiness for practice. *Nursing Reports*, 14(2), 65–78. <https://www.mdpi.com/2039-4403/14/2/65>
- Habiba, A. I. A., Moustafa, A. A. E., & Moussa, A. A. E.-N. (2021). Effect of mentoring program on nurses interns' knowledge, attitudes, safety practices, and psychological readiness toward COVID-19 pandemic. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 741–756
- Hagrass, H. M., Ibrahim, S. A. E.-A., Anany, R. I. E.-S., & El-Gazar, H. E. (2023). Effect of an educational program about mentorship competencies on nurse mentors' performance: a quasi-experimental study. *BMC Nursing*, 22(1), 429. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01597-y>
- Hobenu, K. A., Adefuye, A. O., Naab, F., & Nyoni, C. N. (2025). Strategies to enhance clinical teaching and learning in undergraduate nursing education: A scoping review. *PLOS ONE*, 20(6), e0305789. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305789>
- Huang, J.-C., & Pham, M. (2022). The effects of mentoring functions and protégés' attitudes towards knowledge-sharing on protégés' knowledge-sharing. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04032-8>
- Hussein, R., Everett, B., Ramjan, L. M., Hu, W., & Salamonson, Y. (2022). The effect of training and mentoring on nurses' competence and confidence in clinical practice. *BMC Nursing*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00876-5>
- Jakubik, L. D., Eliades, A. B., & Weese, M. M. (2021). Mentoring practices that promote critical thinking in nursing. *Journal of Nursing Education*, 60(3), 131–138. <https://doi.org/10.3928/01484834-20210217-03>
- Jessee, M. A. (2021). Influences of clinical reasoning on nursing practice: A systematic review. *Journal of Nursing Education*, 60(4), 196–203. <https://doi.org/10.3928/01484834-20210319-03>
- Johnson, R., et al. (2020). Individual responses to clinical mentoring: A mixed-methods study. *Journal of Clinical Nursing*, 29(6–7), 1159–1168. <https://doi.org/10.1111/jocn.15125>
- Keinänen, A.-L., Lähdesmäki, R., Juntunen, J., Tuomikoski, A.-M., Kääriäinen, M., & Mikkonen, K.

- (2023). Effectiveness of mentoring education on health care professionals' mentoring competence: A systematic review. *Nurse Education Today*, 121, 105709. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105709>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. <https://peraturan.bpk.go.id>
- Klikauer, T. (2022). *A Global Guide to Human Resource Management: Managing Across Stakeholders*. Taylor & Francis.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2020). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (9th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429299612>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Kozier, B., Erb, G., Berman, A., & Snyder, S. (2018). *Fundamentals of nursing* (10th ed.). Pearson.
- Kung, P. C., Huang, H. L., Che, H. L., Chou, Y. F., Chi, S. F., & Tseng, S. M. (2023). Effectiveness of clinical mentorship program for students of long-term aged care: A mixed-method study. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105781>
- Kurniati, A., Suryani, S., & Efendi, F. (2020). The influence of clinical supervision and training frequency on novice nurses' clinical skills. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15–16), 2982–2991. <https://doi.org/10.1111/jocn.15310>
- Landri, P. (2020). *Educational Leadership, Management, and Administration through Actor-Network Theory*. Taylor & Francis.
- Lee, S. Y., Kim, J. H., & Park, M. (2022). Effect of structured mentoring on nurses' clinical skills: A randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Studies*, 131, 104252. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104252>
- Lenz, K. (2022). *Managing knowledge: How to implement a knowledge management concept*. Diplom.de.
- Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., et al. (2018). *Knowledge management*. Zahir Publishing
- Lim, S., Lim Xin Min, L., Chan, C. J. W., et al. (2022). Peer mentoring programs for nursing students: A mixed methods systematic review. *Nurse Education Today*, 119, 105577. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105577>
- Lunsford, L. G. (2016). *A Handbook for Managing Mentoring Programs: Starting, Supporting and Sustaining*. Taylor Francis.
- Makhaya, T. S., Lethale, S., & John Mogakwe, L. (2023). Factors influencing the clinical mentoring of nursing students at a hospital in the North West Province. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 19, 100629. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100629>
- Mau, A., Limbong, K., & Yetti, K. (2020). The effect of coaching and mentoring towards nurse's caring and patient satisfaction. *Enfermería Clínica*, 30, 18–22. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.12.017>
- Meilina, & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–6.
- Meyer, G. R., & Noblit, G. W. (2018). *More Than a Mentoring Program: Attacking Institutional Racism*. Information Age Publishing, Incorporated.
- Mikkonen, K., Tomietto, M., Tuomikoski, A.-M., Miha Kaučič, B., Riklikiene, O., Vizcaya-Moreno, F., Pérez-Cañaveras, R. M., Filej, B., Baltinaite, G., Cicolini, G., & Kääriäinen, M. (2022). Mentors' competence in mentoring nursing students in clinical practice: Detecting profiles to enhance mentoring practices. *Nursing Open*, 9(1), 593–603. <https://doi.org/10.1002/nop2.1103>
- Mínguez Moreno, I., González de la Cuesta, D., Barrado Narvi6n, M. J., Arnaldos Esteban, M., & González Cantalejo, M. (2023). Nurse mentoring: A scoping review. *Healthcare*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/healthcare11162302>
- Moon, S.-H., Jeong, H. W., & Jung, U. S. (2024). Exploring the impact of the mentoring new nurses for transition and empowerment program led by clinical nurse educators in South Korea: A mixed-methods study. *Nurse Education Today*, 140, 106251. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106251>
- Murray, J., et al. (2021). Mentoring and mindset change in nursing practice. *Nurse Education Today*,

- 97, 104667. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104667>
- Nasiri, M.-A., Sabery, M., Rezaei, M., & Gilasi, H. (2023). The effects of mentorship and educational videos on nursing students' physical examination skills: A clinical audit. *BMC Nursing*, 22(1), 463. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01626-w>
- Norman, K. (2020). How mentors can influence the values, behaviours and attitudes of nursing staff through positive professional socialisation. *Nursing Management*, 22, 33–38. <https://doi.org/10.7748/nm.22.8.33.s28>
- Nowell, L., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2022). Mentoring as a strategy for professional development in nursing practice. *Nurse Education Today*, 110, 105275. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105275>
- Nursalam. (2020). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (Edisi 5). Salemba Medika.
- Perry, A. G., Potter, P. A., & Ostendorf, W. R. (2019). *Clinical nursing skills & techniques* (9th ed.). Elsevier
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (11th ed.). Wolters Kluwer.
- Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., Hall, A., Novieastari, E., Ibrahim, K., & Deswani, D. (2019). *Fundamentals of Nursing Vol 2- 9th Indonesian edition*. Elsevier (Singapore) Pte Limited.
- Pueyo-Garrigues, M., Pardavila-Belio, M. I., Canga-Armayor, A., Esandi, N., Alfaro-Díaz, C., & Canga-Armayor, N. (2022). Nurses' knowledge, skills and personal attributes for providing competent health education practice, and its influencing factors: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 58, 103277. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103277>
- Radkiewicz, D., Thompson, L., & Brown, P. (2025). Impact of a structured nurse mentoring program on organizational engagement: A quasi experimental study. *Journal for Nurses in Professional Development*, 41(2), 75–84. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000001142>
- Richardson, R., & Keeling, J. (2021). *Clinical Skills: An introduction for nursing and healthcare*. Scion Publishing.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rossiter, R., Robinson, T., Cox, R., Collison, L., & Hills, D. (2024). Mentors Supporting Nurses Transitioning to Primary Healthcare Roles: A Practice Improvement Initiative. *SAGE Open Nursing*, 10, 23779608241231176. <https://doi.org/10.1177/23779608241231174>
- Sari, D. P., Handiyani, H., & Nursalam, N. (2021). The relationship between work environment and clinical performance of nurses in Indonesian hospitals. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1780–1788. <https://doi.org/10.1111/jonm.13318>
- Sari, R. M., Pamungkas, R. A., & Wahidi, K. R. (2023). The Influence of Clinical Competence and Work Motivation on General Practitioners' Performance at National Cancer Centre Hospital: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(1), 1–10.
- Shields, J., Rooney, J., Brown, M., & Kaine, S. (2020). *Managing Employee Performance and Reward: Systems, Practices and Prospects*. Cambridge University Press.
- Sibiya, M. N., Ngxongo, T. S. P., & Beepat, S. Y. (2020). The influence of peer mentoring on critical care nursing students' learning outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(3), 130–142. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2018-0003>
- Sitzman, K., & Watson, J. (2018). *Caring science, mindful practice: Implementing Watson's human caring theory* (2nd ed.). Springer Publishing Company
- Smith, T., & Jones, P. (2021). Clinical mentoring in nursing: Effects on competence and confidence. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1055–1063. <https://doi.org/10.1111/jonm.13265>
- Thurston, A., Rapisarda, M., & Latham, M. (2019). The impact of mentor–mentee rapport on nurses' professional turnover intention: Perspectives of social capital theory and social cognitive career theory. *Journal of Clinical Nursing*, 28(13–14), 2669–2680. <https://doi.org/10.1111/jocn.14858>
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., & Kääriäinen, M. (2020). Nurses' experiences of their competence at mentoring nursing students during clinical practice: A systematic review of qualitative studies. *Nurse Education Today*, 85, 104258. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104258>
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., Juvonen, S., Sivonen, P., &

- Kääriäinen, M. (2020). How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice - A quasi-experimental study'. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 34(1), 230–238. <https://doi.org/10.1111/scs.12728>
- Tuomikoski, A.-M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., & Kääriäinen, M. (2020). The competence of nurse mentors in mentoring students in clinical practice – A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 71. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.008>
- Wang, Y., Hu, S., Yao, J., Pan, Y., Wang, J., & Wang, H. (2024). Clinical nursing mentors' motivation, attitude, and practice for mentoring and factors associated with them. *BMC Nursing*, 23(1), 76. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01757-8>
- Wang, Y., Li, J., Zhang, X., & Chen, H. (2024). The impact of clinical mentoring on nurses' competencies in Chinese hospitals: A cross sectional study. *Journal of Nursing Management*, 32(1), 45–55. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38287369>
- Ward Smith, P., Hernandez, S., & Carter, J. (2023). Retention outcomes when a structured mentoring program is provided as part of new graduate orientation. *Journal for Nurses in Professional Development*, 39(4), 215–223. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000849>
- Watson, J. (2018). *Unitary caring science: The philosophy and praxis of nursing*. University Press of Colorado
- Watson, J. (2021). *Human caring science: A theory of nursing* (3rd ed.). Jones & Bartlett Learning.
- Yin, L. P., Wang, F., Li, Q., Feng, X. N., Li, Y. L., & Li, L. L. (2023). A Cross-Sectional Descriptive Study on the Attitudes Towards Patient Safety and Influencing Factors of Nurses in Infectious Diseases Wards. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 731–740. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S401373>
- Yumul, J. D., Orzal, M. S. A., & Bascos, M. J. G. (2025). Mentoring in nursing education: A scoping review. *Klabat Journal of Nursing*, 7(2), 327–341. <https://doi.org/10.37771/kjn.v7i2.1440>