

## **PENGARUH FAKTOR KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN TAHUN 2020**

**Asriwati, Muhammad Crystandi dan Ibnu Fuqon**

Faculty of Public Health , Helvetia Health Institute Medan, North Sumatera, Indonesia  
Email: asriwati033@gmail.com, crystandi@helvetia.ac.id dan ibnufq@gmail.com

### **Abstract**

*Public demands for hospital services, including nursing services, are increasing as people become more aware of their obligations and rights as patients. Quality health care is one of the basic needs that every person or customer needs. In order for hospitals to continue to exist amid increasingly fierce global competition, knowledge management is needed to help improve organizational performance. The purpose of this study was to analyze the influence of knowledge management factors on the performance of nurses at the Medan Hajj Hospital in 2020. This type of research uses explanatory research which is a study to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. Samples were taken by proportionate stratified random sampling technique. The sample size in this study was 64 nurses in the Medan Hajj Hospital in 2020. Based on the results of the chi-square test, it shows that the significant probability value of the influence of personal knowledge, job procedures, learning organizational, supervision and training on nurse performance is  $\text{sig-p} = 0,000$  or  $\text{value } \alpha = 0.05$ . This proves that there is an effect of personal knowledge on nurse performance. The variable with the most dominant influence on knowledge management on the performance of nurses is supervision because it has the greatest regression coefficient (B), which is 2,444 with an Exp (B) value of 11,520. It is suggested to improve quality, through training programs in problem solving techniques, in the form of exercises and case examples so that members of the organization are more disciplined in their thinking and pay more attention to the details of a job.*

**Keywords:** *knowledge management; personal knowledge; job prosedur; learning organization; performance*

### **Abstrak**

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit termasuk pelayanan keperawatan semakin meningkat seiring dengan makin sadarnya masyarakat akan kewajiban dan hak yang diperolehnya sebagai pasien. Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan setiap orang atau pelanggan. Agar rumah sakit tetap eksis ditengah persaingan global yang semakin ketat, maka dibutuhkan *knowledge management* untuk membantu meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor *knowledge management* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan tahun 2020. Jenis Penelitian ini menggunakan *Explanatory research*

merupakan suatu penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan tahun 2020. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh *personal knowledge*, *job prosedural*, *learning organizational*, *supervise* dan pelatihan terhadap kinerja perawat adalah  $\text{sig-}p = 0,000$  atau  $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh *personal knowledge* terhadap kinerja perawat. Variabel yang paling dominan berpengaruh *knowledge management* terhadap kinerja perawat yaitu *supervisi* karena memiliki nilai *koefisien regresi* (B) yang paling besar yaitu 2.444 dengan nilai *Exp* (B) sebesar 11.520. Disarankan agar melakukan peningkatan kualitas, melalui program pelatihan tehnik pemecahan masalah, berupa latihan dan contoh kasus sehingga anggota organisasi lebih berdisiplin dengan pemikirannya, serta lebih memperhatikan detail sebuah pekerjaan.

**Kata Kunci:** knowledge management; personal knowledge; job prosedur; learning organization; kinerja

## Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks dan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit juga mengalami peningkatan perkembangan kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan dan sistem informasi. Peningkatan ini berdampak pada persaingan antar rumah sakit, sehingga rumah sakit berlomba untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Nur, 2017); (Artifasari, 2014).

Rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang profesional di berbagai bidang pelayanan. Salah satu sumber daya manusia yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan profesi tenaga kesehatan yang paling sering dan durasi paling lama berinteraksi dengan pasien. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat menentukan citra atau mutu rumah sakit (Pudjiraharjo & Sopacua, 2012). Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit termasuk pelayanan keperawatan semakin meningkat seiring dengan makin sadarnya masyarakat akan kewajiban dan hak yang diperolehnya sebagai pasien (Herdiana, 2013). Pencegahan penularan penyakit dan infeksi bisa terjadi jika mutu pelayanan tidak sesuai dengan standar pelayanan (Notoadmodjo, 2012). Kinerja merupakan salah satu indikator mutu pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit dan isu yang aktual saat ini. Kinerja merupakan konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Pelayanan kesehatan yang bermutu dicapai dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Agar rumah sakit tetap eksis ditengah persaingan global yang semakin ketat, maka dibutuhkan komitmen serta manajemen pengetahuan atau *knowledge management* (KM) (Sahidin, 2018).

Rumah Sakit Umum Haji Medan merupakan rumah sakit swasta tipe C yang sedang mengalami perkembangan. Biaya operasional dipenuhi oleh rumah sakit itu

sendiri. Rumah sakit ini memiliki visi menjadi rumah sakit terdepan dalam memberikan pelayanan yang bermutu. Mutu pelayanan rumah sakit dituntut dari seluruh staff yang memberikan pelayanan di rumah sakit tersebut terutama perawat yang memberikan pelayanan selama 24 jam langsung kepada pasien. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Haji Medan bahwa terlalu banyak yang melakukan intervensi manajemen, *job prosedur*, yang belum jelas, belum ada suatu alat supervisi yang terstandar dan belum ada jadwal supervisi yang pasti. Perawat dituntut memberikan pelayanan yang optimal dengan menunjukkan kinerja yang baik (BPS, 2014). Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan pada bulan februari 2020, di peroleh data jumlah pasien rawat inap yang dilayani di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2017 sebanyak 10.129 orang dengan *Bad Occupation Rate* (BOR) 58%. Tahun 2018 jumlah pasien rawat inap sebanyak 8.586 orang dengan *Bad Occupation Rate* (BOR) 49%. Tahun 2019 jumlah pasien rawat inap sebanyak 9.160 dengan *Bad Occupation Rate* (46%) (Profil RS Haji Medan, 2016). Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan BOR Rumah Sakit Umum Haji Medan dalam 3 tahun terakhir. Berdasarkan masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang analisa pengaruh faktor *knowledge management* terhadap dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Explanatory research*. *Explanatory research* merupakan suatu penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Notoadmodjo, 2012). Populasi penelitian sebanyak 110 perawat. Sampel diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu suatu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersifat berstrata secara proporsional. Jadi jumlah sampel berdasarkan ruang inap sebanyak 64. Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap persiapan dan tahap pelaksanaan. Tahapan persiapan dimulai dengan mempersiapkan instrumen untuk pengumpulan data berupa kuesioner, yang terdiri dari data karakteristi perawat, kuesioner faktor organisasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat (Notoatmodjo, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisa Univariat

#### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

**Tabel 1**

**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap rumah sakit Haji Medan Tahun 2020**

| Umur                              | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------------|-----------|----------------|
| Tua : $\geq$ mean ( $\geq 32,0$ ) | 33        | 51,6           |
| Muda : $<$ mean ( $< 32,0$ )      | 31        | 48,4           |
| <b>Jumlah</b>                     | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 1. diatas bahwa umur responden kategori tua yaitu 33 orang (51,6%) dan muda yaitu 31 orang (48,4%).

## 2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat inap rumah sakit Haji Medan Tahun 2020**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1.  | Laki-Laki     | 12        | 18,8           |
| 2.  | Perempuan     | 52        | 81,3           |
|     | <b>Jumlah</b> | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 2. diatas bahwa jenis kelamin responden kategori laki-laki yaitu 12 orang (18,8%) dan perempuan yaitu 52 orang (81,3%).

## 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Medan Tahun 2020**

| No. | Pendidikan     | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|----------------|-----------|----------------|
| 1.  | D3 Keperawatan | 30        | 46,9           |
| 2.  | S1 Keperawatan | 34        | 53,1           |
|     | <b>Jumlah</b>  | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 3. diatas bahwa pendidikan perawat kategori D3 Keperawatan yaitu 30 orang (46,9%) dan S1 Keperawatan yaitu 34 orang (53,1%).

## 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Lama Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Haji Medan Tahun 2020**

| No. | Lama Bekerja  | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1.  | Lama : $\geq$ | 31        | 48,4           |

|    |                              |           |              |
|----|------------------------------|-----------|--------------|
|    | mean ( $\geq$<br>8,58)       |           |              |
| 2. | Baru : <<br>mean (<<br>8,58) | 33        | 51,6         |
|    | <b>Jumlah</b>                | <b>64</b> | <b>100,0</b> |

Berdasarkan Tabel 4. diatas bahwa lama bekerja kategori lama yaitu 31 orang (48,4%) dan baru yaitu 33 orang (51,6%).

#### 5. Distribusi Frekuensi berdasarkan *Personal knowledge*

**Tabel 5**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Personal Knowledge di Rumah sakit haji Medan Tahun 2020**

| No. | Personal Knowledge | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-----------|----------------|
| 1.  | Kurang             | 29        | 45,3           |
| 2.  | Baik               | 35        | 54,7           |
|     | <b>Jumlah</b>      | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 5 .didas bahwa *Personal Knowledge* kategori kurang yaitu yaitu 29 orang (45,3%) dan baik yaitu 35 orang (54,7%).

#### 6. Distribusi Frekuensi berdasarkan *Job Prosedural*

**Tabel 6**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Job Prosedural di rumah sakit Haji Tahun 2020**

| No. | Job Prosedural | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|----------------|-----------|----------------|
| 1.  | Kurang         | 31        | 48,4           |
| 2.  | Baik           | 33        | 51,6           |
|     | <b>Jumlah</b>  | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 6. diatas bahwa job procedural kategori kurang yaitu yaitu 31 orang (48,4%) dan baik yaitu 33 orang (51,6%).

## 7. Distribusi Frekuensi berdasarkan *Leaning Organization*

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan *Leaning Organization* di Ruang Rawat Inap Rumah sakit Haji Medan Tahun 2020

| No.           | Learnig organization | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|----------------------|-----------|----------------|
| 1.            | Kurang               | 27        | 42,2           |
| 2.            | Baik                 | 37        | 57,8           |
| <b>Jumlah</b> |                      | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 7. diatas bahwa *Learning Organization* kategori kurang yaitu yaitu 27 orang (42,2%) dan baik yaitu 37 orang (57,8%).

## 8. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Supervisi

Tabel 8

Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Supervisi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2020

| No.           | Supervisi | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|-----------|----------------|
| 1.            | Kurang    | 27        | 42,2           |
| 2.            | Baik      | 37        | 57,8           |
| <b>Jumlah</b> |           | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 8. diatas bahwa supervisikategori kurang yaitu yaitu 27 orang (42,2%) dan baik yaitu 37 orang (57,8%).

## 9. Distribusi Frekuensi responden berdasarkan Pelatihan

Tabel 9

Distribusi Frekuensi berdasarkan Pelatihan di Ruang Rawat Inap Rumah sakit haji Medan Tahun 2020

| No.           | Pelatihan | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|-----------|----------------|
| 1.            | Kurang    | 15        | 23,4           |
| 2.            | Baik      | 49        | 76,6           |
| <b>Jumlah</b> |           | <b>64</b> | <b>100,0</b>   |

Berdasarkan Tabel 9. diatas bahwa pelatihankategori kurang yaitu yaitu 15 orang (23,4%) dan baik yaitu 49 orang (76,6%).

## B. Analisa Bivariat

### 1. Pengaruh Personal knowledge Terhadap Kinerja perawat di Rumah sakit Haji Medan tahun 2020

**Tabel 10**  
Pengaruh Personal knowledge terhadap kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah sakit haji Medan Tahun 2020

| No            | Personal Knowledge | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     |            | Sig = p<br>0,000 |
|---------------|--------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------------|
|               |                    | Kurang baik     |             | Baik      |             | f         | %          |                  |
|               |                    | F               | %           | f         | %           |           |            |                  |
| 1             | Tidak Tahu         | 24              | 82,8        | 5         | 17,2        | 29        | 100        |                  |
| 2             | Tahu               | 7               | 20,0        | 28        | 80,0        | 35        | 100        |                  |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>31</b>       | <b>48,4</b> | <b>33</b> | <b>51,6</b> | <b>64</b> | <b>100</b> |                  |

Berdasarkan Tabel 10. Pengaruh personal knowledge diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 29 responden (100%) yang menyatakan personal knowledge kategori tidak tahu terhadap kinerja perawat dalam kategori kurang baik yaitu 24 orang (82,8%) dan Baik yaitu 5 orang (17,2%). Selanjutnya dari 35 responden (100%) yang menyatakan personal knowledge kategori baik terhadap kinerja perawat dalam kategori kurang baik yaitu 7 orang (20,0%) dan Baik yaitu 28 orang (80,0%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh personal knowledge terhadap kinerja perawat adalah  $sig-p = 0,000$  atau  $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh personal knowledge terhadap kinerja perawat.

### 2. Pengaruh job Prosedural Terhadap Kinerja perawat diruang Rawat inap rumah sakit haji Medan tahun 2020

**Tabel 11**  
Pengaruh job procedural Terhadap Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Haji Medan Tahun 2020

| No            | Job Procedural | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     |            | Sig = p<br>0,001 |
|---------------|----------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------------|
|               |                | Kurang baik     |             | Baik      |             | f         | %          |                  |
|               |                | F               | %           | f         | %           |           |            |                  |
| 1             | Tidak Tahu     | 21              | 72,4        | 8         | 27,6        | 29        | 100        |                  |
| 2             | Tahu           | 10              | 28,6        | 25        | 71,4        | 35        | 100        |                  |
| <b>Jumlah</b> |                | <b>31</b>       | <b>48,4</b> | <b>33</b> | <b>51,6</b> | <b>64</b> | <b>100</b> |                  |

Berdasarkan Tabel 11. pengaruh job procedural diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 29 responden (100%) yang menyatakan job procedural

kategori tidak tahu yaitu 21 orang (72,4%) dan kinerja nya Baik yaitu 8 orang (27,6%). Selanjutnya dari 35 responden (100%) yang menyatakan job prosedural kategori Tahu yaitu 10 orang (28,6%) terhadap kinerja baik yaitu 25 orang (71,4%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh job prosedural terhadap kinerja perawat adalah  $\text{sig-}p = 0,001$  atau  $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh job prosedural terhadap kinerja perawat.

### 3. Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 12**  
**Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2020**

| No            | Learning Organization | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     | Sig = p    |
|---------------|-----------------------|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
|               |                       | Kurang Baik     |             | Baik      |             |           |            |
|               |                       | F               | %           | f         | %           | f         | %          |
| 1             | Tidak Tahu            | 25              | 80,6        | 6         | 19,4        | 31        | 100        |
| 2             | Tahu                  | 6               | 18,2        | 27        | 81,8        | 33        | 100        |
| <b>Jumlah</b> |                       | <b>31</b>       | <b>48,4</b> | <b>33</b> | <b>51,6</b> | <b>64</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan Tabel 12. pengaruh Learning Organization diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 31 responden (100%) yang menyatakan Learning Organization kategori tidak tahu dengan kinerja kurang baik yaitu 25 orang (80,6%) sedangkan kinerja yang baik yaitu 6 orang (19,4%). Selanjutnya dari 33 responden (100%) yang menyatakan Learning Organization kategori tahu terhadap kinerja perawat yang kurang baik yaitu 6 orang (18,2%) sedangkan yang baik yaitu 27 orang (81,8%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh Learning Organization terhadap kinerja perawat adalah  $\text{sig-}p = 0,000$  atau  $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh Learning Organization (LO) terhadap kinerja perawat.



#### 4. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Perawat

**Tabel 13**  
**Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit haji Medan Tahun 2020**

| No            | Knowledge Management Berdasarkan Supervisi | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     |            | Sig = p |
|---------------|--|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|
|               |  | Kurang Baik     |             | Baik      |             | f         | %          |         |
|               |  | f               | %           | f         | %           |           |            |         |
| 1             | Kurang                                     | 21              | 77,8        | 6         | 22,2        | 27        | 100        | 0,000   |
| 2             | Cukup                                      | 10              | 27,0        | 27        | 73,0        | 37        | 100        |         |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>31</b>       | <b>48,4</b> | <b>33</b> | <b>51,6</b> | <b>64</b> | <b>100</b> |         |

Berdasarkan Tabel 13. Pengaruh supervise diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 27 responden (100%) yang kategori supervise kurang dan kinerja kurang baik yaitu 21 orang (77,8%) sedangkan yang Baik yaitu 6 orang (22,2%). Selanjutnya dari 37 responden (100%) yang menyatakan supervise cukup tetapi kurang baik terhadap kinerja perawat yaitu 10 orang (27,0%) dan Baik yaitu 27 orang (73,0%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh supervise terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan adalah  $\text{sig-}p = 0,000$  atau  $<$  nilai  $\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat.

#### 5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Haji Medan tahun 2020

**Tabel 14**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit haji Medan Tahun 2020**

| No            | Knowledge Manajemen berdasarkan Pelatihan | Kinerja Perawat |             |           |             | Total     |            | Sig = p |
|---------------|---|-----------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|
|               |   | Tidak terampil  |             | Terampil  |             | f         | %          |         |
|               |   | f               | %           | f         | %           |           |            |         |
| 1             | Tidak pernah                              | 13              | 86,7        | 2         | 13,3        | 15        | 100        | 0,001   |
| 2             | Pernah                                    | 18              | 36,7        | 31        | 63,3        | 49        | 100        |         |
| <b>Jumlah</b> |   | <b>31</b>       | <b>48,4</b> | <b>33</b> | <b>51,6</b> | <b>64</b> | <b>100</b> |         |

Berdasarkan Tabel 14. Diketahui bahwa dari 64 responden sebanyak 15 responden (100%) yang menyatakan pelatihan knowledge manajemen kategori tidak pernah dan tidak terampil yaitu 13 orang (86,7%) dan terampil yaitu 2 orang (13,3%). Selanjutnya dari 49 responden (100%) yang menyatakan

pelatihan kategori cukup kategori tidak trampil yaitu 18 orang (36,7%) dan terampil yaitu 31 orang (63,3%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* (Wijayanto, 2009) memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat adalah  $\text{sig-}p = 0,001$  atau  $< \text{nilai } \alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

### C. Analisis Multivariat

**Tabel 15**  
**Seleksi Variabel yang Menjadi Kandidat Model dalam Uji Regresi Logistik Berdasarkan Analisis Bivariat**

| No | Variabel              | p value |
|----|-----------------------|---------|
| 1  | Personal knowledge    | 0,000   |
| 2  | Job Prosedural        | 0,000   |
| 3  | Learning Organization | 0,000   |
| 4  | Supervisi             | 0,000   |
| 5  | Pelatihan             | 0,001   |

Berdasarkan hasil uji bivariat dengan metode *chi-square* seluruh variabel bebas memiliki nilai  $p < 0,25$ , karena nilai  $p < 0,25$  maka seluruh indikator variabel bebas disertakan dalam uji regresi logistik.

**Tabel 16**  
**Langkah I Hasil Analisis Uji Regresi Logistik**

| No | Variabel Independen   | B      | Sig   | Exp(B) | 95% C.I.for EXP(B) |        |
|----|-----------------------|--------|-------|--------|--------------------|--------|
|    |                       |        |       |        | Lower              | Upper  |
| 1  | Knowledge Manajemen   | -0.117 | 0.909 | 0.889  | 0.119              | 6.636  |
| 2  | Job Prosedural        | 1.631  | 0.070 | 5.110  | 0.873              | 29.909 |
| 3  | Learning organization | 2.302  | 0.013 | 9.997  | 1.620              | 61.672 |
| 4  | Supervisi             | 2.092  | 0.032 | 8.104  | 1.204              | 54.563 |
| 5  | Pelatihan             | 1.475  | 0.251 | 4.370  | .351               | 54.331 |
|    | Constant              | -4.319 | 0.002 | 0.013  |                    |        |

Pada langkah I regresi logistik dengan menggunakan metode enter diketahui bahwa personal knowledge ( $0,909 > 0,05$ ) dan pelatihan ( $0,251 > 0,05$ ) sehingga kedua variabel ini dikeluarkan pada langkah II.

**Tabel 17**  
**Langkah II Hasil Analisis Uji Regresi Logistik**

| No | Variabel Independen   | B      | Sig   | Exp(B) | 95% C.I.for EXP(B) |        |
|----|-----------------------|--------|-------|--------|--------------------|--------|
|    |                       |        |       |        | Lower              | Upper  |
| 1  | Job prosedural        | 1.384  | 0.088 | 3.990  | 0.812              | 19.595 |
| 2  | Learning Organization | 2.396  | 0.002 | 10.980 | 2.332              | 51.692 |
| 3  | Supervisi             | 2.444  | 0.002 | 11.520 | 2.397              | 55.369 |
|    | Constant              | -3.256 | 0.000 | 0.039  |                    |        |

Dari hasil uji multivariat dengan mempergunakan regresi logistik dengan menggunakan metode enter pada langkah II diperoleh variabel adalah supervisi karena memiliki nilai koefisien regresi (B) yang paling besar yaitu 2.444 dengan nilai Exp (B) sebesar 11.520 artinya pegawai yang melaksanakan supervisi kategori baik terhadap kinerja perawat berpeluang 11.520 kali dibandingkan dengan pegawai yang melaksanakan supervisi kategori kurang.

### **Kesimpulan**

Ada pengaruh personal knowledge manajemen, job prosedural, learning Organization, supervise dan pelatihan terhadap kinerja perawat dengan hasil uji *chi-square* sig-p = 0,000. Variabel yang paling dominan berpengaruh *knowledge managemen* terhadap kinerja perawat yaitu supervisi karena memiliki nilai koefisien regresi (B) yang paling besar yaitu 2.444 dengan nilai Exp (B) sebesar 11.520.

## BIBLIOGRAFI

- Artifasari, A. (2014). Pengaruh Faktor Knowledge Management Terhadap Kinerja Petugas Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tenriwaru Bone Tahun 2013. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 4(1), 111–116. [Google Scholar](#)
- BPS. (2014). *Kajian Indikator Sustainable Development Goals (SDGs)*. [Google Scholar](#)
- Herdiana. (2013). Analisis pengaruh kinerja perawat terhadap penerapan sistem jenjang karier perawat profesional di rumah sakit pertamina jaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.. [Google Scholar](#)
- Notoadmodjo. (2012). *Prinsip dasar ilmu kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](#)
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur, Yusup. (2017). *Analisis Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance (GCG) pada Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan RS UNS Surakarta*. [Google Scholar](#)
- profil RS Haji Medan*. (2016).
- Pudjiraharjo, Widodo, & Sopacua, Evie. (2012). Kebijakan, Sebuah Kebutuhan Dalam Desentralisasi Kesehatan. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 9(4 Okt). <https://doi.org/10.22435/bpsk.v9i4>. [Google Scholar](#)
- Sahidin, Idin. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>. [Google Scholar](#)
- Wijayanto, Andi. (2009). *Uji Chi-Square*. [Google Scholar](#)

---

### Copyright holder:

Asriwati, Muhammad Crystandi dan Ibnu Fuqon (2021)

### First publication right:

Journal Syntax Literate

### This article is licensed under:

