

## **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan**

### **Factors Affecting Readiness for Application of Clinical Performance Management Development System (Clinical Performance Management Development System (SPMCK) in Inpatient Room of Haji Hospital in 2022**

**Aisyah Alviani<sup>1</sup>, Juliandi Harahap<sup>2</sup>, Asriwati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124  
Korespondensi penulis : <sup>1</sup>[aisyahalvi96@gmail.com](mailto:aisyahalvi96@gmail.com)

#### **Abstrak**

Rumah Sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional oleh sumber daya manusianya. Pelayanan kesehatan di Indonesia. Kesiapan Sistem pengembangan manajemen kinerja klinis (SPMCK) adalah suatu organisasi pelayanan kesehatan dan proses manajerial untuk meningkatkan kemampuan klinis perawat dan bidan di rumah sakit dan puskesmas. Model ini sudah diperkenalkan di beberapa kabupaten di Indonesia karena telah mendapat dukungan pimpinan institusi dimana SPMCK telah diterapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kesiapan kinerja klinis perawat terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan Sumatera Utara sebanyak 91 orang dan sampel berjumlah 74 orang. Analisa data dilakukan dengan analisis *univariat*, *bivariat* dengan *uji chi square* dan *multivariat*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, motivasi, monitoring, dan sikap < 0,05. Berdasarkan hasil uji chi-square dengan faktor yang mempengaruhi adalah pengetahuan, motivasi, monitoring, dan sikap dan analisis multivariat diperoleh bahwa variabel monitoring paling berpengaruh terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) Di RS Haji Medan 2022. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pengetahuan, motivasi, monitoring dan sikap terhadap kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK) dan variabel yang memiliki peluang lebih tinggi diurutkan yaitu: faktor Monitoring, Motivasi, Pengetahuan dan Sikap.

**Kata Kunci** : Kinerja klinis perawat, Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMCK)

### **Abstract**

*Hospital is a health effort facility that organizes health service activities and is a service provider institution. Complex services need to be managed professionally by human resources. Health services in Indonesia. Readiness The clinical performance management development system (SPMCK) is a health service organization and managerial process to improve the clinical skills of nurses and midwives in hospitals and health centers. This model has been introduced in several districts in Indonesia because it has received support from the leadership of the institution where the SPMCK has been implemented. The purpose of this study was to determine the relationship between nurses' clinical performance readiness and readiness for the application of the Clinical Performance Management Development System (SPMCK) in the inpatient ward of Medan Haji Hospital. The research design used in this study was a descriptive analytic survey with a cross sectional design. The population in this study were all nurses in the inpatient room at Haji General Hospital Medan, North Sumatra as many as 91 people and a sample of 74 people. Data analysis was carried out with univariate analysis, bivariate with chi square and multivariate tests. The results showed that the variables of knowledge, motivation, monitoring and attitude  $<0.05$ . Based on the results of the chi-square test with the influencing factors are knowledge, motivation, monitoring, and attitudes and multivariate analysis, it is found that the monitoring variable has the most influence on the readiness to implement the Clinical Performance Management Development System (SPMCK) at Haji Hospital Medan 2022. The conclusion in this study is that there is an influence of knowledge, motivation, monitoring and attitudes on the readiness to implement the Clinical Performance Management Development System (SPMCK) and the most influential variable is monitoring.*

**Keywords** :Nurse's clinical performance, Readiness of Application of Clinical Performance Management Development System (SPMCK)

### **PENDAHULUAN**

Rumah Sakit merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan merupakan institusi penyedia jasa. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional oleh sumber daya manusianya. Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat (PRASETIYA, 2017).

Studi oleh Direktorat Keperawatandan Keteknisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO tahun 2000, di beberapa provinsi di Indonesia yang mana ditemukan 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir, 39,8 % perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat. Bertolak dari uraian tersebut diatas, penurunan kinerja perawat akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan (Verini, 2016).

Perbaikan mutu dan profesionalisme pelayanan keperawatan dan kebidanan dimulai pada tahun 1989 dengan diperkenalkannya proses keperawatan dan manajemen kebidanan yang diikuti dengan pelatihan-pelatihan proses keperawatan dan manajemen kebidanan bagi perawat dan bidan yang bekerja di RS maupun puskesmas. Sistem Pengembangan Manajemen dan Kinerja Klinis (SPMCK) untuk perawat dan bidan mulai diperkenalkan oleh WHO pada tahun 2001 di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa

Yogyakarta, yang kemudian diadopsi di tujuh provinsi yang lain dan akan dikembangkan di seluruh Indonesia. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan (Kepmenkes) No. 836/2005, SPMKK yang kemudian berubah menjadi Pengembangan Manajemen Kinerja Perawatan dan Bidan (PMK) menjadi kebijakan nasional untuk peningkatan mutu dan kinerja pelayanan keperawatan baik di rumah sakit maupun di puskesmas (Yuliasri & Supiyah, 2019).

Sistem pengembangan manajemen kinerja klinis (SPMKK) adalah suatu organisasi pelayanan kesehatan dan proses manajerial untuk meningkatkan kemampuan kinerja klinis makro system perawat dan bidan di rumah sakit dan puskesmas. Model ini sudah diperkenalkan di beberapa kabupaten di Indonesia karena telah mendapat dukungan pimpinan institusi dimana SPMKK telah diterapkan. Oleh sebab itu, SPMKK perlu dipertahankan dan dikembangkan ke seluruh unit pelayanan keperawatan dan kebidanan dalam organisasi kesehatan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja klinis perawat dan bidan melalui kejelasan definisi peran dan fungsi perawat atau bidan, pengembangan profesi, dan pembelajaran Bersama (Kuntjoro, 2005).

Rumah Sakit Umum Haji Medan adalah suatu unit pelayanan kesehatan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Rumah Sakit Haji, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan Kabupaten Deli serdang Sumatera Utara (Putri, 2018).

Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat dilihat melalui pelayanan rawat inap suatu rumah sakit. Pelayanan rawat inap dapat dinilai melalui indicator pelayanan rawat inap seperti BOR (*Bed Occupancy Ratio*), LOS (*Length Of Stay*), TOI (*Turnover Interval*), BTO (*Bed Turn Over*), GDR (*Gross Death Rate*), dan NDR (*Net Death Rate*). Dimana indikator pelayanan rawat inap dapat dipakai untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, mutu, dan efisiensi pelayanan rawat inap suatu rumah sakit Menurut Profil Kesehatan Kota Medan untuk rumah sakit pemerintah RS HAJI Medan *Bed Occupancy Rate* (BOR) tahun 2017.

Faktor-faktor yang menyebabkan peningkatan dan penurunan pada indikator - indikator tersebut adalah pelayanan medis / dokter, pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan administrasi, pelayanan makanan dan pelayanan kebersihan. Tahun 2007 awal dari pelaksanaan keselamatan pasien (*patient safety*) sebagai program peningkatan mutu layanan. Sertifikasi ISO 9000 dan Akreditasi 12 pelayanan telah diperoleh Rumah Sakit Haji Medan serta melakukan upaya penerapan keselamatan pasien dengan menambah unit keselamatan yang khusus mengelola keselamatan klien , pekerja dan pengunjung rumah sakit dengan nama Koordinator Unit Keselamatan Pasien, K-3 dan Infeksi Nosokomial (KPPINOS Dan K3), juga menerapkan system pengembangan manajemen kinerja klinis perawat dengan membentuk tim Sistem Pengembangan .

Belum diketahui faktor - faktor yang mempengaruhi kesiapan kinerja klinis perawat berdasarkan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. Berdasarkan paparan diatas dilakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kesiapan SPMKK Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Haji Medan”.

## **METODE**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei analitik deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari s/d Maret 2021. Dengan tahapan penelitian survei awal, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan akhir tesis. Jumlah sampel 91 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa Bivariat

**Tabel 4.1.1 Tabulasi Silang Pengetahuan Terhadap Kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.**

No	Pengetahuan	Kesiapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK)				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tidak Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Baik	12	16.2	6	8.1	18	24.3	0,001
2	Cukup	12	16.2	11	14.9	23	31.1	
3	Kurang	19	25.7	14	18.9	33	44.6	
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>58.1</b>	<b>31</b>	<b>41.9</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

### 4.1.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. didapatkan bahwa hubungan Terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16. Tabulasi Silang Motivasi Terhadap Kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.**

No	Motivasi	Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK)				Jumlah		<i>p-value</i>
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Rendah	32	43.2	25	33.8	57	77.0	0,006
2	Tinggi	11	14.9	6	8.1	17	23.0	
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>58.1</b>	<b>31</b>	<b>41.9</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,006 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan 2021.

#### 4.1.3 Hubungan Monitoring terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. didapatkan bahwa hubungan Monitoring dengan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17. Tabulasi Silang Monitoring terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.**

No	Monitoring	Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK)				Jumlah		<i>p-value</i>
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Kurang Baik	26	35.1	20	27.0	46	62.2	0.001
2	Baik	17	23.0	11	14.9	28	37.8	
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>58.1</b>	<b>41</b>	<b>41.9</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

#### 4.1.4. Hubungan Sikap Dengan Kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. didapatkan bahwa hubungan Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

**Tabel 4.18. Tabulasi Silang Sikap Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.**

No	Sikap	Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK)				Jumlah		<i>p-value</i>
		Kurang Baik		Baik		F	%	
		F	%	F	%			
1	Negatif	30	40.5	17	23.0	47	63.5	0,006
2	Positif	13	17.6	14	18.9	27	36.5	
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>58.1</b>	<b>31</b>	<b>41.9</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 4.17. Menunjukkan bahwa hasil tabulasi silang Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. didapatkan dari 74 respondent sikap Negatif Didapatkan 57 Orang (63,5%) mayoritas negatif terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) kurang Baik sebanyak 30 orang (40,5%), minoritas sikap negative terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) baik Sebanyak 17 orang (23,0%). Sedangkan Sikap Positif didapatkan 27 orang. Mayoritas Sikap dengan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Baik sebanyak 14 orang (18,9%), sedangkan Nilai Positif terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Kurang baik sebanyak 13 orang (17,6%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,006 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

#### 4.2. Analisis Multivariat

**Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Logistik Ganda Tahap Pertama**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Pengetahuan	1.393	0,028	4,026
motivasi	2.402	0,023	11,049
Monitoring	2.637	0,013	0,072
Sikap	.967	0,019	9,431
Konstanta	5.261	0,006	0,005

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 4 variabel yang diuji regresi logistic berganda pada tahap pertama terlihat variable yang memiliki nilai *p-value*  $> 0,05$  pemodelan pada regresi logistic tahap kedua, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Logistik Ganda Tahap Kedua**

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Pengetahuan	1,393	0,028	4,026
Motivasi	2.402	0,023	9,049
Monitoring	2,637	0,023	11,172
Sikap	.967	0,019	.380
Konstanta	5,216	0,006	0,005

Berdasarkan hasil uji regresi logistic berganda tersebut nilai signifikan model secara bersama- sama diperoleh sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti bahwa keempat variable yang dijadikan model dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).

### **5.1. Karakteristik Responden Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

Karakteristik dalam penelitian ini mencakup umur, Pendidikan, masa Kerja, dan Pelatihan. Berdasarkan penelitian di peroleh hasil bahwa mayoritas umur responden berada pada usia > 40 tahun sebanyak 30 orang (40.54%), dan Pendidikan responden mayoritas berada pada kategori S1 sebanyak 39 orang (52.7%). Masa Kerja 6-10 Tahun responden mayoritas berpendidikan sebanyak 40 Orang (54.1%). Dan kategori Pelatihan mayoritas Tidak Pelatihan yaitu sebanyak 44 orang (59.5%)

Usia > 40 tahun cenderung lebih banyak dan berharap tinggi terhadap pelayanan yang di berikan dan cenderung mengkritik. Apabila pelayanan yang di berikan tidak sesuai harapan maka muncul penilaian Siste Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis yang tidak baik. Kemudian dengan Pendidikan seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung banyak menuntut atau mengkritik terhadap pelayanan yang diterimanya jika memang menurutnya kurang baik. Seseorang dengan tingkat pendidikan lebih rendah cenderung lebih banyak menerima karena tidak tahu apa yang dibutuhkannya, asal sembuh saja itu sudah cukup baginya (sodik, 2016).

Dan distribusi frekuensi jawaban responden tentang Sikap 74 orang (100%). Berdasarkan Sikap Kurang Baik sebanyak 47 orang (63.5%) dan Sikap baik sebanyak 27 orang (36.5%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh mona ariestia, dengan judul ubungan Monitoring dan Evaluasi Berdasarkan kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) dengan Dokumentasi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III DR. Reksodiwiryo Padang Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak (49,4%) responden kurang baik dalam melaksanakan kegiatan monitoring berdasarkan kesiapan SPMKK, (42,2%) kurang baik dalam melakukan evaluasi dan 42, 2% kurang baik dalam dokuemntasi keperawatan. Terdapat hubungan kegiatan monitoring dengan dokumentasi keprawatan dan terdapat hubungan antara kegiatan evaluasi dengan dokumentasi keperawatan, Disimpulkan kurang dari sepraroh kegiatan monitoring, evaluasi dan dokumentasi keperawatan yang dilaksanakan dengan kurang baik. Disarankan kepada pihak rumah sakit sebaiknya monitoring SPMKK sebaiknya tetap dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan praktek asuhan keperawatan (Yuliharsi & Supiyah, 2019).

Menurut asumsi peneliti bahwa umur mempunyai hubungan dengan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis disebabkan karena kebanyakan pasien yang sudah berumur akan memanfaatkan waktu yang ada untuk bertanya kepada petugas rumah sakit mengenai keadaan penyakit yang diderita, hasilnya kebutuhan akan pengetahuan dan pemahaman terhadap kesehatan dapat terpenuhi. Sedangkan kelompok umur usia produktif cenderung lebih banyak menuntut dan berharap lebih banyak terhadap kemampuan pelayanan dari tenaga kesehatan.

### **5.2 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

Hasil tabulasi silang pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan didapatkan dari 74 orang dengan jumlah pengetahuan Baik sebanyak 18

orang (24,3%) mayoritas pengetahuan baik tidak dengan kesiapan SPMKK Tidak Baik sebanyak 12 orang (16,2%). Pengetahuan cukup dengan jumlah 23 orang (31,1%), mayoritas Pengetahuan cukup sebanyak terhadap kesiapan SPMKK tidak Baik 12 orang (16,2%) sedangkan minoritas Pengetahuan Cukup dengan kesiapan SPMKK Baik sebanyak 11 orang (14,9%) dan pengetahuan kurang baik sebanyak 33 orang (44,6%), Mayoritas Pengetahuan Kurang dengan kesiapan SPMKK tidak Baik sebanyak 19 orang (25,7%), sedangkan minoritas kurang dengan kesiapan SPMKK baik sebanyak 14 orang (18,9 %).

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Pengetahuan adalah kemampuan intelektual dan tingkat pemahaman kinerja klinis perawat berdasarkan kesiapan penerapan SPMKK yang meliputi pengertian, fungsi, tujuan, manfaat, ketrampilan dan tahapan-tahapan sesuai standar SAK/SOP asuhan keperawatan. upaya meningkatkan pengetahuan para perawat berdasarkan kesiapan penerapan SPMKK melalui pelatihan kesiapan SPMKK di RS diperlukan untuk mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan keperawatan. Pengetahuan adalah merupakan hasil "tahu" dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap obyek tertentu.

Perilaku yang didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan lebih langgeng, daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan dan kesadaran. Sebelum seseorang mengadopsi perilaku ia harus tahu terlebih dahulu tahu apa arti dan manfaat perilaku tersebut bagi dirinya atau bagi organisasi. Pelatihan kesiapan SPMKK adalah termasuk pendidikan nonformal, dan salah satu cara yang dapat diberikan kepada perawat untuk meningkatkan pengetahuannya. Pelatihan dilakukan terutama untuk memperbaiki efektifitas pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan, serta dengan maksud memperbaiki penguasaan keterampilan dan tehnik-tehnik pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Menurut asumsi peneliti pelayanan yang diberikan diruang di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan Perilaku yang didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan lebih langgeng, daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan dan kesadaran. Sebelum seseorang mengadopsi perilaku ia harus tahu terlebih dahulu tahu apa arti dan manfaat perilaku tersebut bagi dirinya atau bagi organisasi. Pelatihan SPMKK adalah termasuk pendidikan nonformal, dan salah satu cara yang dapat diberikan kepada perawat untuk meningkatkan pengetahuannya.

### **5.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,006 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara Motivasi terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan 2020.

Motivasi adalah kemauan atau keinginan didalam diri seseorang perawat yang mendorongnya untuk bertindak berdasarkan kesiapan penerapan SPMKK yang meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, dan kerja sama. Hal ini dapat didukung dengan hasil pengukuran motivasi responden yang terbesar sangat setuju pada pernyataan selalu dengan sungguh-sungguh melakukan tugas dan meningkatkan kemampuan. Motivasi



mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja sehingga tercapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan atas perbuatannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang yang menggerakkan diri karyawan kearah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Ini Sejalan Dengan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Aries Wahyuningsih, Dengan Judul Kinerja Perawat Dilihat Dari Pengetahuan Dan Motivasi Perawat hasil penelitian didapatkan Pengetahuan adalah baik (52%), dan Motivasi adalah baik (64%). Berdasarkan kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) dengan Dokumentasi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah sakit, Dorongan atau motivasi yang menyebabkan dan mendukung individu untuk giat bekerja dan mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dapat dimotivasi oleh pekerjaannya sendiri yang didalamnya terdapat kepentingan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi. Teori ini dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional yang bersumber dari dalam dirinya dan faktor hygiene yang bersumber dari luar diri individu. Pencapaian motivasi kerja yang maksimal akan menimbulkan kepuasan (Wahyuningsih & Purnamasari, 2016).

Menurut asumsi peneliti bahwa Motivasi mempunyai hubungan dengan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis disebabkan karena Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif ataupun perangsangperangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih jelasnya bahwa dorongan-dorongan atau motif-motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang mempunyai sifat majemuk dan dapat berubah-ubah dan berbeda-beda bagi setiap individu serta tak disadari oleh individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah khususnya terhadap kinerja klinis perawat berdasarkan penerapan SPMKK.

#### **5.4 Pengaruh Monitoring Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Monitoring adalah suatu proses pengumpulan dan menganalisis dari penerapan suatu program termasuk mengecek secara regular untuk melihat apakah kegiatan/program itu berjalan sesuai rencana sehingga masalah yang dilihat / ditemui dapat diatasi. Hasil monitoring yang dilaksanakan oleh supervisor diinformasikan kepada staf. Bila terjadi penyimpangan, supervisor bersama pelaksana mendiskusikan masalah tersebut dan hasilnya dilaporkan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan tindak lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa monitoring adalah suatu proses pengumpulan dan menganalisis dari penerapan suatu program termasuk mengecek secara regular untuk melihat apakah kegiatan/program itu berjalan sesuai rencana sehingga

masalah yang dilihat/ditemui dapat diatasi khususnya dalam kesiapan penerapan SPMKK di RS.

Monitoring kinerja klinis perawat disini adalah suatu proses kemudahan sumber-sumber yang diperlukan staf untuk menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan penerapan kesiapan SPMKK. Monitoring sebagai suatu kegiatan pembinaan, bimbingan atau pengawasan oleh pengelola program terhadap pelaksanaan di tingkat administrasi yang lebih rendah dalam rangka menetapkan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Penelitian Ini Sejalan Dengan Penelitian Yang Dilakukan Yuliasri, Dengan Judul Monitoring Evaluasi Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis Di Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang Hasil penelitian menunjukkan kurang dari separoh (49,4%) perawat kurang baik dalam kegiatan monitoring berdasarkan kesiapan SPMKK, (42,2%) perawat kurang baik dalam evaluasi, (42,2%) perawat kurang baik dalam mendokumentasikan keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang bermakna antara kegiatan monitoring dan evaluasi dengan pendokumentasian keperawatan. Untuk Rumah sakit agar menerapkan monitoring evaluasi agar pendokumentasian keperawatan berjalan dengan lancar sesuai dengan prosedur keperawatan (Yuliasri & Supiyah, 2019).

Menurut Asumsi Peneliti Monitoring merupakan salah satu kegiatan dalam manajemen personalia dan manajemen pada umumnya. Dalam manajemen personalia, perhatian utama diarahkan pada human resources (sumber-sumber manusia) dengan harapan dapat diperoleh satu kesatuan tenaga yang kompeten . Dengan adanya satu kesatuan tenaga seperti apa yang disebutkan diatas, maka diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai secara berhasil guna dan berdaya guna melalui pengembangan yang optimal dari semua tenaga dalam hubungannya dengan pelayanan.

### **5.5 Pengaruh Sikap Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

hasil tabulasi silang Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan. didapatkan dari 74 respondent sikap Negatif Didapatkan 47 Orang (63,5%) mayoritas negative terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) kurang Baik sebanyak 30 orang (40,5%), minoritas sikap negative terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) baik Sebanyak 17 orang (23,0%). Sedangkan Sikap Positif didapatkan 27 orang. Mayoritas Sikap dengan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Baik sebanyak 14 orang (18,9%), sedangkan Nilai Positif dengan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Kurang baik sebanyak 13 orang (17,6%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar  $0,006 < 0,05$  yang berarti ada hubungan antara Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan.

Sikap adalah pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dari obyek dimana perawat mau mengerjakan pekerjaan tersebut tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang menjadi konflik internal dalam pelayanan klinis berdasarkan kesiapan penerapan SPMKK yang meliputi persepsi, dan kepribadian.

Penelitian Ini Sejalan Dengan Penelitian Sovia Susianty Dengan Judul Hubungan Kompetensi Individu Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat Di Kota Pariaman Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,5% kinerja perawat baik, 63,9% pengetahuan perawat baik, 55,7% motivasi perawat rendah, 63,3% sikap perawat positif. Tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dan kinerja ( $p=0,276$ ), ada hubungan yang bermakna antara motivasi dan kinerja ( $p=0,000$ ) dan ada hubungan yang bermakna antara sikap dan kinerja ( $p=0,003$ ). Peneliti ini merekomendasikan pengembangan kemampuan perawat dalam pelaksanaan perkesmas dan dukungan kebijakan (Nanda, 2020).

Menurut Asumsi Sikap yang baik adalah sikap dimana perawat tersebut mau mengerjakan pekerjaan tanpa terbebani oleh sesuatu hal yang menjadi konflik internal terhadap kinerja klinis berdasarkan kesiapan penerapan SPMKK. Ambivalensi seringkali muncul ketika konflik internal psikologis muncul. Perilaku bekerja seseorang (perawat) sangat dipengaruhi oleh sikap dalam bekerja. Sedangkan sikap seseorang dalam memberikan respon terhadap masalah dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Kepribadian ini dibentuk sejak lahir dan berkembang sampai dewasa.

### **5.6 Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Monitoring dan Sikap Terhadap Kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).**

Hasil Uji Multivariat menunjukkan bahwa dari 4 variabel yang diuji regresi logistic berganda pada tahap pertama terlihat variable yang memiliki nilai p-value  $> 0,05$  dan yang terbesar adalah status Monitoring ( $p=11,172$ ). Dan selanjutnya variable Monitoring dari pemodelan pada regresi logistik tahap kedua, hasilnya adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji regresi logistik berganda tahap kedua nilai signifikan model secara bersama-sama diperoleh sebesar  $0,002 < 0,05$  yang berarti bahwa keempat variable yang dijadikan model dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dengan terhadap kesiapan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).

Analisa multivariat yang dilakukan adalah regresi logistik dan didapatkan hasil sebagai berikut :

#### *Odds Ratio*

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai Exp (B) atau disebut juga *Odds Ratio (OR)* pada uji regresi logistik, yaitu:

1. Hasil nilai OR pada variabel Pengetahuan ditunjukkan dengan nilai OR 4.026 artinya responden yang mendapat Pengetahuan berpeluang 4 kali dalam kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) .
2. Hasil nilai OR pada variabel Motivasi ditunjukkan dengan nilai OR 9.049 artinya responden yang memiliki Motivasi berpeluang 9 kali dalam kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK)
3. Hasil nilai OR pada variabel Monitoring ditunjukkan dengan nilai OR 11.172 artinya responden dengan Monitoring berpeluang 11 kali dalam kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).
4. Hasil nilai OR pada variabel Sikap ditunjukkan dengan nilai OR 0.380 artinya responden dengan Sikap berpeluang 1 kali dalam kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap Monitoring Dimana variabel Monitoring ditunjukkan dengan nilai OR 11,172 artinya responden dengan Monitoring berpeluang 11 kali dalam kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK). di RS Haji Medan, diperoleh bahwa hipotesis kerja (Ha) diterima yang artinya ada Hubungan antara Pengetahuan terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) 2022.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK). Di RS Haji Medan, diperoleh bahwa hipotesis kerja (Ha) diterima yang artinya ada pengaruh antara Motivasi terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) 2022.
3. Terdapat pengaruh Monitoring terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).di ruang RS Haji Medan, diperoleh bahwa hipotesis kerja (Ha) diterima yang artinya ada pengaruh antara Monitoring terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) 2022.
4. Terdapat pengaruh Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK).di ruang Rawat Inap Rumah sakit Haji Medan, diperoleh bahwa hipotesis kerja (Ha) diterima yang artinya ada pengaruh antara Sikap terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) 2022.
5. Hasil penelitian analisis multivariat diperoleh bahwa variabel Monitoring bernilai lebih dominan dari pada variabel Pengetahuan, Motivasi, dan Sikap. Artinya bahwa variabel Monitoring paling berpengaruh terhadap kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) Di RS Haji Medan 2022.

## **SARAN**

Bagi pihak RS Haji Medan untuk mengambil kebijakan agar dapat meningkatkan kesiapan penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal seperti membuat pelatihan untuk perawat ruang RS Haji Medan. Bagi tenaga kesehatan diharapkan untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien dan agar dapat menambah wawasan dan kompetensi dengan mengikuti pelatihan baik pelatihan internal maupun eksternal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kuntjoro, T. (2005). Pengembangan manajemen kinerja perawat dan bidan sebagai strategi dalam peningkatan mutu klinis. *Jmpk*, 08(03), 149–154.
- Nanda, S. (2020). Hubungan Kompetensi Individu Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat Di Kota Pariaman. *Jurnal*

*Kesehatan, 11(2).*

- PRASETIYA, C. H. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan, 7(2).*
- Putri, D. A. (2018). *Karakteristik Penderita HIV/Aids di Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2015-2017.* Universitas Dumatera Utara.
- Verini, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (PMKK) Terhadap Kinerja Perawat di IGD RS. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika, 1(1).*
- Wahyuningsih, A., & Purnamasari, V. (2016). Kinerja Perawat Dilihat Dari Pengetahuan Dan Motivasi Perawat. *Jurnal Penelitian Keperawatan, 2(2).*
- Yuliasri, Y., & Supiyah, S. (2019). Hubungan Monitoring dan Evaluasi Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) dengan Dokumentasi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III DR. Reksodiwiryo Padang. *NERS Jurnal Keperawatan, 15(2), 147–154.*