

INTISARI

Latar belakang: Rumah sakit mempunyai sumber daya manusia yang kompleks, dalam pembagian sistem insentif mempunyai kesulitan tersendiri dalam menentukan besaran yang layak bagi karyawannya. Hal ini dapat menimbulkan konflik yang berkepanjangan bagi rumah sakit. Sistem pembagian insentif di RSUD Simo menimbulkan banyak keluhan dari karyawan, mereka merasakan ketidakpuasan dengan insentif yang mereka terima dan tidak adanya keterbukaan dalam proses pembagiannya. Perlu pemahaman mengenai sistem insentif yang mengatur pengupahan secara adil dan transparan serta mampu mendorong pada peningkatan kinerja, motivasi dan produktivitas karyawan. Di samping itu perlu dilakukan sosialisasi mengenai bagaimana mekanisme sistem pembagian jasa pelayanan tersebut.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi perawat tentang sistem insentif, kinerja perawat serta hubungan antara sistem insentif dengan kinerja perawat di RSUD Simo Boyolali.

Metode: Jenis penelitian adalah penelitian analitik dengan rancangan penelitian *cross-sectional study*. Metode penelitian kuantitatif, dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan variabel-variabel independen yaitu persepsi perawat tentang sistem insentif dengan variabel dependen yaitu kinerja klinis perawat. Lokasi penelitian di RSUD Simo Boyolali, jumlah sampel 44 perawat.

Hasil : Persepsi perawat terhadap system insentif di RSUD Simo Boyolali adalah baik. Ada 35 responden mempunyai persepsi terhadap insentif baik, 9 responden mempunyai persepsi terhadap insentif kurang. Penilaian terhadap kinerja didapatkan 32 responden baik, 12 responden dengan penilaian kurang.

Kesimpulan dan Saran : Persepsi perawat terhadap sistem insentif di RSUD Simo Boyolali adalah baik dengan nilai rata-rata 76.66 (79.55%). Penilaian kinerja perawat didapatkan 32 responden mempunyai kinerja baik, 12 responden mempunyai kinerja kurang , kinerja perawat berhubungan dengan karakteristik individu.Saran untuk manajemen rumah sakit: membentuk tim penyusun sistem insentif yang melibatkan perwakilan semua karyawan, melakukan sosialisasi sistem insentif yang dilaksanakan di RSUD Simo Boyolali, cara meningkatkan persepsi terhadap sistem insentif. Saran untuk peneliti: menggunakan metode penelitian secara kualitatif dan kuantitatif, melakukan penelitian terhadap semua perawat, memperhatikan keterbatasan peneliti dengan memberikan pengarahan lebih rinci pada responden.

Keyword: Persepsi, insentif, kinerja.

ABSTRACT

Background: The hospital has complex human resources, in incentives system have personal adversity to determining the amount eligible for employees. This matter could be a prolonged conflict in the hospital. The incentive distribution system in RSUD Simo raises many complaints from employees, they feel dissatisfaction with the incentives they received and lacking of transparency in the distribution process. Needs to understanding about the system of incentives that regulate wages in a fair and transparent also able to lead to increased performance, motivation and productivity of employees. Besides that, needs to be disseminated on how the mechanism of the distribution system services.

Objective: The aim of this research is to describe the nurse's perception about the incentive system, the nurse performance relationship between incentives with nurse performance at RSUD Boyolali.

Method: this type of research is analytic research with cross sectional study design, this research used is quantitative, undertaken to know there is have the correlation the independent variables that is nurse's perception about the incentive system with dependent variable that is the clinical performance of nurses. The location of research on inpatient hospital Simo Boyolali , the sample used is 44 respondents.

Results and Discussion: Nurse's perceptions against the incentive system at RSUD Simo Boyolali are good. There is a perception that indicated the incentive system are implemented in RSUD Simo Boyolali describing the dissatisfaction of nurses and resulted nurse complaints against the incentives.

Conclusion and Suggestion: nurse's perception about the incentive system at RSUD Simo Boyolali are good, with average value is 76.66 (79.55%). Nurse' performance assessment obtained 32 respondents had a good performance, 12 respondents had a poor performance, the performance of nurses dealing with individual characteristics.

Keywords: Perception, Incentive, Performance.