

ABSTRAK

Latar belakang: kinerja merupakan suatu proses penilaian yang sistematis, terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang diwakili oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Kinerja tersebut memiliki arti penting bagi karyawan, karena bisa menyebabkan efek positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada perawat di ruang rawat inap paviliun gladiola, paviliun mawar dan unit rawat jalan RS HUSADA.

Tujuan: tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengukur dampak perubahan sistem kenaikan gaji terhadap kinerja pada perawat, sedangkan tujuan khususnya adalah mengevaluasi dampak perubahan sistem kenaikan gaji terhadap kehadiran, ketepatan kehadiran, masa kerja dan kinerja perawat.

Metode: jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, rancangan penelitian cross sectional dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif.

Hasil: urutan persepsi responden terhadap sumber daya manusia dari skor tertinggi terhadap persepsi responden adalah kinerja, kehadiran, masa kerja dan ketepatan kehadiran.

Kesimpulan: perubahan sistem kenaikan gaji berbasis kinerja pada tahun 2011 tidak bisa dikorelasikan karena kenaikan konstan, tahun 2012 yang signifikan masa kerja dan kinerja, tahun 2013 4 variabel berpengaruh semua yaitu kehadiran, ketepatan kehadiran, masa kerja dan kinerja.

Kata kunci : kinerja, efektivitas dan akseptabilitas.

ABSTRACT

Background: The performance is an assessment process that is systematic, focused and integrated in assessing the overall elements represented by the employee as productive workers. Performance has significance for employees, because it can lead to positive and negative effects on employee performance. The research was conducted on nurses in the inpatient unit gladiola pavilion, mawar pavilion and outpatient unit in Husada hospitals.

Objectives: the general objective of this study was to measure the impact of changes in salary increases system towards performance in nurses, while the specific objective is to evaluate the impact of changes in salary increases system towards presence, accuracy of attendance, length of service and nurses performance.

Method: descriptive study, with cross sectional study design using quantitative and qualitative data.

Result: sequence of the perception of respondents towards human resources of the highest scores on the perception of respondents is the performance, attendance, length of service and accuracy of attendance.

Conclusion: changes in salary increases system based on performance in 2011 can not be correlated because of the constant increase, in 2012 a significant length of service and performance, in 2013 four variables affect all that is presence, accuracy of attendance, length of service and performance.

Keywords: performance, effectiveness and acceptability.