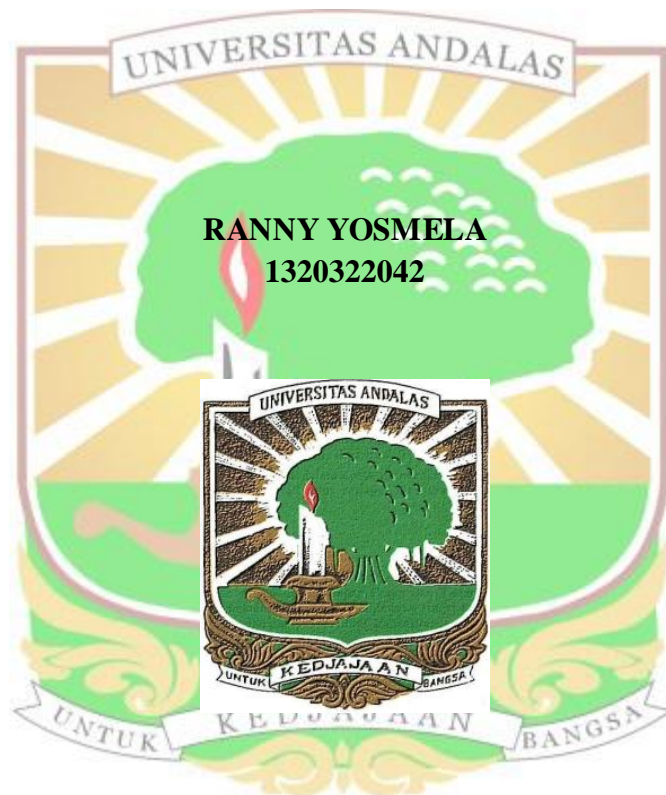


**ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI RUMAH SAKIT DAN
INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH PASAMAN BARAT TAHUN 2015**

Tesis



RANNY YOSMELA
1320322042

Pembimbing:

Prof. DR. Rer. Soz. Nursyirwan Effendi

DR. dr. Rima Semiarty, MARS

PROGRAM PASCA SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS ANDALAS

2017

PROGRAM STUDI PASCA SARJANA ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN KAJIAN ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ANDALAS

Tesis, Desember 2016
RANNY YOSMELA, No. BP. 1320322042

ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI RUMAH SAKIT DAN
INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH PASAMAN BARAT TAHUN 2015

v + 93 halaman, 28 tabel, 5 gambar, 7 lampiran



Berdasarkan hasil penilaian kinerja menggunakan penetapan angka kredit di RSUD Pasaman Barat dapat dilihat sekitar 62,6% dari jumlah perawat pelaksana tidak mencapai angka kredit yang ditetapkan. Hal ini menggambarkan kerja perawat yang belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan survey pendahuluan sebanyak 66,67% responden mengatakan budaya organisasi di RSUD Pasaman Barat tidak baik. Sedangkan 75% responden mengatakan insentif di RSUD Pasaman Barat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis hubungan budaya organisasi rumah sakit dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Pasaman Barat Tahun 2015.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain cross-sectional. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-April 2016 dengan sampel perawat pelaksana sebanyak 106 orang. Data yang dikumpulkan meliputi data tentang budaya organisasi, insentif, dan kinerja yang didapat melalui pengisian kuesioner oleh perawat pelaksana.

Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 63,3 % perawat pelaksana mempunyai kinerja tidak baik. Pada hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara budaya organisasi rumah sakit dan insentif terhadap kinerja pada perawat pelaksana. Variabel yang paling berhubungan dengan kinerja adalah budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada pihak pembuatan kebijakan agar pada pembuatan perencanaan harus melibatkan semua pihak mulai dari top manajemen sampai tenaga fungsional. Inovasi dan pengambilan resiko harus didukung oleh semua pihak. Kepala ruangan harus memberikan penghargaan kepada setiap keunggulan yang dilakukan oleh perawat pelaksana.

Daftar Pustaka : 50 (1982-2014)

Kata Kunci : budaya organisasi, insentif, kinerja, perawat pelaksana, rumah sakit

PUBLIC HEALTH SCIENCE POST GRADUATE PROGRAM
SPECIALISATION STUDY ADMINISTRATION HOSPITAL
FACULTY OF MEDICINE
ANDALAS UNIVERSITY

Thesis, Desember 2016
RANNY YOSMELA, No. BP. 1320322042

RELATIONSHIP ANALYSIS HOSPITAL ORGANIZATIONAL CULTURE
AND INCENTIVES WITH NURSE IMPLEMENTING PERFORMANCE IN
GENERAL HOSPITAL WEST PASAMAN 2015

v + 93 pages, 28 tables, 5 pictures, 7 attachments

ABSTRACT

Based on the results of appraisal performance using the determination of the credits number in hospitals West Pasaman can be seen around 62.6% of the nurses did not reach an established credit. It described the work of nurses is not optimal in providing for patients. Based on preliminary survey as much as 66.67% of respondents said hospitals West Pasaman is organizational culture is not good. While 75% of respondents said that the incentives in hospitals Pasaman West is not in accordance as expected. The purpose of this study is to determine the analysis of the analysis of the relationship of hospital organizational culture and incentives of the performance of nurses in hospitals West Pasaman 2015.

This research was conducted using cross-sectional design. This research was conducted in March-April 2016 with a sample of nurses were 106 people. The collected data include data on organizational culture, incentives, and performance are obtained through questionnaires by nurses.

Analysis of data using univariate, bivariate, and multivariate analyzes. The results showed as much as 63.3% nurses bad performance. On the results of the analysis showed that there were significant differences between the hospital organizational culture and incentives of the performance on nurses. The most related variabel to performance is the organization's culture.

Based on the research results suggested to the policy-making so that the making of planning should involve all stakeholders from top management to the energy functional. Innovation and risk-taking must be supported by all parties. Head room should give awards to each excellence performed by nurses.

Bibliography: 49 (1982-2014)

Keywords: organizational culture, incentives, performance, nurses, hospital