

Analisis Persepsi Dokter Spesialis Jantung terhadap Penilaian Kinerja di RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita di Tahun 2017 = Analysis of Cardiologist Perception of Performance Appraisal at National Cardiovascular Center Harapan Kita in 2017.

Yonatan Kristiono Gunadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20455339&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi dan produktifitas, tetapi karena penilaian kinerja merupakan hal yang sensitif untuk sebagian orang, maka penilaian kinerja dapat juga menimbulkan penolakan dan kecurigaan yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja. Tesis ini bertujuan menganalisis persepsi dokter spesialis jantung terhadap penilaian kinerja di RS Jantung dan Pembuluh Darah di Harapan Kita. Penelitian ini adalah penelitian gabungan kuantitatif dan kualitatif. Responden dalam penelitian ini melibatkan seluruh dokter spesialis jantung penuh waktu yang melakukan pelayanan medis. Data kuantitatif diolah dengan analisis deskriptif univariat, dan data kualitatif diolah dengan content analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan dokter spesialis jantung yang memiliki persepsi negatif terhadap penilaian kinerja lebih banyak daripada yang memiliki persepsi positif. Persepsi yang negatif terutama disebabkan oleh metode penilaian yang dianggap belum sesuai. Tidak adanya mekanisme feedback dan transparansi merupakan pokok masalah. Motivasi kerja juga lebih banyak yang negatif dengan variabel ekspektasi sebagai inti masalah, disebabkan oleh tidak adanya mekanisme feedback. Karakteristik individu sebagian besar merupakan generasi X, laki-laki, yang memprioritaskan karir dan butuh diberikan feedback. Saran dari penelitian ini agar pihak manajemen memberlakukan sistem feedback secara teratur yang berfokus pada percakapan dan perkembangan. Penelitian ini juga menyarankan manajemen yang bermitra dengan kepala kelompok staf medik dalam penilaian, penyesuaian bobot penilaian dengan tugas, dan revisi komponen integritas pada penilaian kinerja agar berbasis kontribusi.

ABSTRACT

Performance appraisal is one tool to increase motivation and productivity, but because it's sensitive for some people, performance appraisal can also lead to rejection and suspicion that results in a decrease in work motivation. This thesis aims to analyze the perception of cardiologists on performance appraisal at National Cardiovascular Center Harapan Kita. This research is a quantitative and qualitative research. Respondents in this study involves all full-time cardiologists who perform medical services. Quantitative data is processed by descriptive

univariate analysis, and qualitative data is processed with content analysis. The results of this study indicate cardiologists who have a negative perception of performance appraisal are more than those who have positive perceptions. Negative perceptions are mainly due to the assessment methods that are considered not appropriate. The absence of feedback and transparency mechanisms is central to the problem. Job motivation is also more negative than positive with the expectation variable as the core of the problem, caused by the absence of feedback mechanism. Individual characteristics are largely generation X, men, who prioritize careers and need to be given feedback. Suggestions from this research are for the management to implement a regular feedback system that focuses on conversation and development. The study also suggests that management partner with the head of the medical staff group in the assessment, adjustment of assignment weighting and tasks, and the revision of the integrity component on performance appraisal for contribution-based systems.