

**ABSTRAK**

**Anas Tasia Eko Widiyanto**

**Analisis Pengembangan Indikator Insentif Jasa Pelayanan Perawat Berdasarkan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) di RSUD dr. Sayidiman Magetan**  
**xiv,114halaman + 28 tabel + 9 gambar + 7 lampiran**

Pelaksanaan pembagian insentif jasa pelayanan di Rumah Sakit dilakukan berdasarkan indenxing dengan memberikan bobot pada masing-masing kriteria yang dijadikan acuan meliputi gaji pokok, kompetensi, resiko kerja, resiko emergensi, posisi/jabatan dan kinerja/performance. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pemberian insentif belum dapat diterima oleh semua perawat, hal tersebut dikarenakan pada masing-masing jabatan, beban kerja dan resiko kerja yang mereka tanggung berbeda dengan staf lainnya tetapi mendapatkan point yang sama.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian Explanatory Research dengan menggunakan metode pendekatan cross sectional, sampel yang digunakan yaitu total sampling sebanyak 110 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode SEM dengan Confirmatory factor Analysis.

Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel kompetensi, risiko, jabatan, dan kinerja berhubungan dengan insentif jasa pelayanan keperawatan. Hal tersebut terlihat dari nilai signifkannya masing-masing sebesar 0,009; 0,006; 0,048; 0,009. Faktor yang paling dominan berpngraruh terhadap insentif yaitu faktor resiko dengan nilai estimasi sebesar 1,086. Faktor yang paling dominan terhadap tingkat insentif yaitu faktor resiko, yang terlihat dari nilai estimasinya yaitu sebesar 1,086.

Manajer Rumah Sakit sebaiknya Secara periodik melakukan peninjauan kembali pemberian insentif bagi perawat, TIM Remunerasi Rumah Sakit perlu melakukan sosialisasi penyusunan insentif berdasarkan variabel-variabel yang telah diteliti dengan mengkaji sub-sub variabel yang merupakan penentu dari masing-masing indikator yang telah diteliti agar lebih mudah dalam operasional pembagian insentif dengan menetapkan nilai indeks. Perlunya studi lain secara bertahap dengan menentukan sub-sub yang menjadi penentu dari masing masing indikator yang telah diteliti seperti Resiko, Kompetensi, Kinerja dan Jabatan. Setelah diketahui sub indikator masing-masing maka dapat diketahui jumlah bobot/indeks yang dimiliki oleh masing-masing perawat sehingga dapat diketahui berapa besar jumlah insentif yang akan diterima oleh masing-masing perawat.

Kata kunci : Kompetensi, Resiko, Jabatan, Kinerja dan Insentif.

Kepustakaan : 46, 1993 – 2009.

**Diponegoro University**  
**Postgraduate Program**  
**Master's Program in Public Health**  
**Majoring in Health Policy Administration**  
**2010**

**ABSTRACT**

**Anas Tasia Eko Widiyanto**

**Analysis on Nursing Service Incentive indicators Development Based on Confirmatory Factor Analysis (CFA) at dr. Sayidiman District General Hospital, Magetan  
xiv, 114 pages + 28 tables + 9 figures + 7 enclosures**

The implementation of hospital service incentives distribution was based on indexing by using weighting to each of the reference criterion such as main salary, competency, work risk, emergency risk, position/rank and performance. In the reality, the incentive distribution had not been accepted by all nurses, the reason being the difference in work load and work risk for each job rank carried different loads among staffs but they were all given the same point.

This study was an explanatory research using cross sectional approach and total sample of 110 respondents. Structured questionnaires were used for data collection. Data analysis was performed using SEM method and Confirmatory Factor Analysis.

Result of the test indicated that all variables, competence, risk, rank and performance were related to nursing service incentive. This was apparent from each of its significance value of 0.009; 0.006; 0.048 and 0.009 consecutively. The most dominant factor related to incentive was a risk factor with estimation value of 1.086.

Hospital manager is advised to review the incentive payment to nurses periodically. Hospital remuneration team needs to do socialization of incentive arrangement based on the studied variables. It can be done by studying determinant sub-variables for each studied indicator to ease the implementation of incentive distribution with index value setting. Other studies are needed to determine sub-determinant factors of each studied indicators such as risk, competence, performance and rank. After identifying each sub indicator, the number of index/weighting for each nurse can be determined and recognized how much incentive each nurse will received.

Key words : Competence, Risk, Position, Performance, Incentive  
Bibliography : 46, 1993-2009