

**HUBUNGAN KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSUD LABUANG BAJI**

**RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB SATISFACTION WITH NURSES' PERFORMANCE
IN LABUANG BAJI PUBLIC HOSPITAL**

Fatimah¹, Abd. Rahman Kadir², Werna Nontji³

¹Akademi Keperawatan Anging Mammiri Provinsi Sulawesi Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

³Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Hasanuddin

Alamat Korespondensi :

Fatimah

Akper Anging Mammiri Prov. Sul Sel

Jl. Wijaya Kusuma Raya No. 2 Banta-bantaeng Makassar, 90222

HP. 081-242-577-948

E-mail: fatimah.s39@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berpedoman pada standar asuhan keperawatan, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji. Penelitian ini merupakan *explanatory survey* dengan desain analitik. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap nonintensive sebanyak 81 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Data dianalisis secara statistik dengan uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Berdasarkan nilai uji *Chi-square* diperoleh hasil kompetensi $p = 0,000$, komitmen organisasi $p = 0.000$ dan kepuasan kerja $p = 0,005$. Karena itu, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja menentukan kinerja perawat. Peningkatan ketiga hal tersebut akan meningkatkan kinerja perawat.

Kata kunci: Kompetensi, komitmen, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

Performance of nurses in providing nursing care based on the nursing care standards, performance can be affected by factors of competence, organizational commitment and job satisfaction. The aim of the research is to analyze the relationship between competence, organizational commitment and job satisfaction with nurses' performance in Labuang Baji Public Hospital. The research was an explanatory survey study with analytic design. The samples were implementer nurses in inpatient room consisting of 81 people selected using total sampling method. The data were obtained through questionnaire and analyzed using statistic analysis by means of Chi-square test. The results of the research indicate that there is a significant relationship between competence, organizational commitment and job satisfaction with nurses' performance. Based on the value of Chi-square test, it is indicated that competence is $p = 0.000$, organizational commitment is $p = 0.000$ and job satisfaction is $p = 0.005$. Based on the results of the research concluded that competence, organizational commitment and job satisfaction determine performance. The third improvement will improve the performance of nurses.

Key words: Competence, commitment, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi isu dunia saat ini, sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat akan kebutuhan pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak dapat dipisahkan dari standar karena kinerja diukur berdasarkan standar (WHO, 2006 dalam Hasmoko, 2008), dalam memberikan asuhan keperawatan, perawat berpedoman pada standar asuhan keperawatan. Penelitian yang dilakukan oleh Samsualam dkk. (2008) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji menemukan bahwa kinerja perawat belum optimal dengan masih adanya perawat pelaksana yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, tanggung jawab perawat tidak hanya berdasar pada standar asuhan keperawatan dan dokumentasi asuhan keperawatan yang belum berjalan dengan baik. Penelitian terhadap kinerja perawat juga dilakukan oleh Rivai (2000) dalam Samsualam dkk. (2008), yang menemukan ada beberapa tindakan keperawatan dilakukan oleh keluarga pasien seperti: pemenuhan kebersihan diri, eliminasi dan nutrisi (28%). Pembuatan asuhan keperawatan masih ada yang dikerjakan sebagian atau belum lengkap yaitu 11%. Selain itu, 44.2% pasien menyatakan kurang puas terhadap pelayanan rawat inap.

Armstrong dkk (1998) dalam Wibowo (2011) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Menurut Gibson dkk (1996) dalam Yanidrawati dkk. (2012), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji merupakan salah satu rumah sakit umum milik pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dengan akreditasi B. RSUD Labuang Baji didukung oleh 764 orang tenaga medis dan nonmedis baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun swakelola, 347 orang (45%) di antaranya merupakan tenaga keperawatan, 126 (36,3%) perawat bertugas di ruang rawat inap keperawatan nonintensive di mana 81 (64,3%) orang berstatus PNS. Berdasarkan hasil Residensi Manajemen Keperawatan Tahun 2012, beberapa ruang perawatan masih menerapkan metode penugasan Fungsional. Metode Fungsional merupakan pengorganisasian tugas pelayanan keperawatan berdasarkan pembagian tugas menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Penerapan metode Fungsional menyebabkan pelayanan keperawatan terpilah-pilah sehingga proses keperawatan sulit dilakukan. Selain itu, setelah pekerjaannya selesai, perawat cenderung meninggalkan klien

dan melakukan tugas nonkeperawatan dan perawat hanya melihat asuhan keperawatan sebagai keterampilan saja (Sumijatun, 2008).

Maka berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang “Hubungan kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah *explanatory survey*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD Labuang Baji. Pengambilan data mulai tanggal 4 – 30 Maret 2013.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap nonintensive dengan status kepegawaian PNS, pendidikan minimal DIII Keperawatan dan masa kerja ≥ 3 tahun sebanyak 81 orang. Teknik pengambilan sampel secara *total sampling*.

Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan data karakteristik demografi perawat, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner baku yang telah digunakan pada beberapa penelitian sebelumnya dan sudah dilakukan uji validitas serta reliabilitas. Kuisisioner berisi pernyataan positif dan pernyataan negatif. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert, dengan skor: Pernyataan positif: 4 (SS = Sangat Setuju), 3 (S = Setuju), 2 (TS = Tidak Setuju) dan 1 (STS = Sangat Tidak Setuju); Pernyataan negatif: 1 (SS = Sangat Setuju), 2 (S = Setuju), 3 (TS = Tidak Setuju) dan 4 (STS = Sangat Tidak Setuju).

Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan uji statistik *Chi-square* untuk mengkaji hubungan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

HASIL

Kinerja Perawat

Berdasarkan **Tabel 1** terlihat bahwa 39 orang (48.1%) berkinerja tinggi dan 42 (51.9%) memiliki kinerja yang rendah. Artinya kinerja perawat belum optimal.

Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan **Tabel 2** terlihat bahwa 33 orang (40.7%) responden yang kompetensinya baik dengan kinerja tinggi, sedangkan 31 orang (38.3%) responden yang kompetensinya kurang dengan kinerja rendah. Terdapat hubungan kompetensi dengan kinerja perawat, dengan hasil uji *Chi-square* $P = 0.000$ dan $R = 15.500$.

Berdasarkan **Tabel 3** terlihat bahwa 27 orang (33.3%) responden yang komitmen organisasinya tinggi dengan kinerja tinggi, sedangkan 31 orang (38.3%) responden yang komitmen organisasinya rendah dengan kinerja rendah. Terdapat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat, dengan hasil uji *Chi-square* $P = 0.000$ dan $R = 6.341$.

Berdasarkan **Tabel 4** terlihat bahwa 27 orang (33.3%) responden yang kepuasan kerjanya tinggi dengan kinerja tinggi, sedangkan 26 orang (32.1%) responden yang kepuasan kerjanya rendah dengan kinerja rendah. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat, dengan hasil uji *Chi-square* $P = 0.005$ dan $R = 3.656$.

Berdasarkan **Tabel 5** dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen, kepuasan kerja adalah variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat, dengan $Exp (B) 0.657$, disusul komitmen organisasi dengan $Exp (B) 0.202$ dan kompetensi dengan $Exp (B) 0.070$.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Kinerja perawat di RSUD Labuang Baji belum optimal. Hasil yang sama diungkapkan oleh Samsualam dkk. (2008) yang melakukan penelitian di RSUD Labuang Baji, bahwa kinerja perawat belum optimal dengan masih adanya perawat pelaksana yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, tanggung jawab perawat tidak hanya berdasar pada standar asuhan keperawatan dan dokumentasi asuhan keperawatan yang belum berjalan dengan baik. Penelitian terhadap kinerja perawat juga dilakukan oleh Rivai (2000) dalam Samsualam dkk. (2008), yang menemukan ada beberapa tindakan keperawatan dilakukan oleh keluarga pasien seperti: pemenuhan kebersihan diri,

eliminasi dan nutrisi (28%). Pembuatan asuhan keperawatan masih ada yang dikerjakan sebagian atau belum lengkap yaitu 11%. Selain itu, 44.2% pasien menyatakan kurang puas terhadap pelayanan rawat inap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Adolfina (2012) bahwa kinerja karyawan ditentukan juga oleh kemampuan yang dimiliki, baik melalui pendidikan dan pelatihan, maupun dari pengalaman kerja. Menurut Grossmann, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas (Grossmann, 1999 dalam Adolfina, 2012). Di samping itu, Muray (2003) dikutip dari Wikipedia (2012) menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Coward dkk (1990) dalam Ivancevich dkk (2006) mengemukakan pendapat yang sama dengan penelitian di atas, bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya yang ditunjukkan dalam berpikir dan bertindak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Beberapa karyawan, walau memiliki motivasi yang tinggi, tidak memiliki kemampuan atau keterampilan untuk berkinerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional yang dikutip dari Sopiah (2008), yaitu: Khoirul (2001), variabel bebas penelitian terdiri dari kemauan, kesetiaan dan kebanggaan menyimpulkan bahwa ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, Young dkk (1998) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang secara positif berkaitan dengan komitmen organisasional adalah kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja, pertukaran internal dan eksternal dan imbalan. Adolfina (2012) juga menuliskan beberapa hasil penelitian mengenai komitmen organisasi, di antaranya: Penelitian Ward dkk (1995) menemukan adanya hubungan positif antara komitmen dan kinerja. Meyer dkk (1997) dan Mowday dkk (1974) bahwa komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Hasil penelitian Nurjannah (2008) maupun Sudiro (2008) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh Sopiah (2008): karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover* (Koch, 1978), tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut (Angle dkk., 1981), rendahnya kualitas kerja (Steers, 1991) dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Schein, 1968). Near dkk (1983) dalam Sopiah (2008) menambahkan bahwa rendahnya komitmen

karyawan bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindak kerusuhan yang berdampak lebih lanjut pada reputasi organisasi yang kemudian menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh beberapa hasil penelitian dalam Adolfina (2012): Strauss dkk (1991) dalam Adolfina (2012) bahwa kepuasan kerja menyebabkan kinerja dan memperkuat pandangan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian oleh Al-Aameri (2000) juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana kepuasan kerja perawat berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerjanya, dimana usia berkorelasi signifikan dengan kepuasan kerja.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh aspek-aspek psikologi yang meliputi: kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Artinya kepuasan kerja hanya salah satu faktor yang memengaruhi kinerja (Matthew dkk., 2004 dalam Tinangon, 2012). Selain itu, Haerani (2004) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sebaliknya kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan organisasi, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang (Sopiah, 2008).

Dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat dengan nilai $R = 3.656$ dan $\text{Exp (B)} = 0.657$, kemudian komitmen organisasi dengan nilai $R = 6.341$ dan $\text{Exp (B)} = 0.202$ dan kompetensi dengan nilai $R = 15.500$ dan $\text{Exp (B)} = 0.070$. Artinya bahwa kinerja perawat paling ditentukan oleh kepuasan kerja, selanjutnya komitmen organisasi dan kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Ada hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Peningkatkan kinerja perawat dengan memperhatikan aspek kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, Beberapa hal yang dapat dilakukan: Dalam rekrutmen tenaga keperawatan tidak hanya menggunakan tes intelegensia, tetapi juga menggunakan psikotest; penempatan tenaga keperawatan sesuai kompetensi; pendidikan berkelanjutan, baik pendidikan formal maupun pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan perawat; kondisi kerja yang kondusif,

pemberian motivasi dan *reward* untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi; dan penerapan metode penugasan yang tepat. Kesemuanya pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2012). *Locus of Control dan Kemampuan sebagai Determinan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Manado*. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Al-Aameri, A.S. (2000). *Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses*. Saudi Medical Journal, Vol. 21, No. 6, 531-535.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. (1998). *Performance Management*, London: Institute of Personal and Development.
- Coward V.M. dan P.R. Sackett. (1990). *Linearity of Ability-Performance Relationship: A Reconfirmation*. Journal of Applied Psychology, 297-300.
- Gibson, dkk. (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Grossmann, M. (1997). *The Human Capital Model of Demand for Health*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Haerani, Siti. (2004). *Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Peluang Karir, Stress, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Studi pada Beberapa Perusahaan yang Melakukan Merger di Kota Makassar*. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Hasmoko, Emanuel Vensi. (2008). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Klinis Perawat Berdasarkan Penerapan Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis (SPMKK) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Wilayah Citarum Semarang Tahun 2008*. Tesis Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Ivancevich, John M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Khoiril, Muhammad. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Malang*. Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Malang.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. (1997). *Commitment in the Work Place: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, California: SAGE Publication.
- Mowday, R.T., dkk. (1982). *Employee Organization Linkage the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Muray, Peter. (2003). *Organizational Learning, Competencies and Firm Performance: Emperical Observations*. The Learning Organization. Vol. 10, 305-313.
- Nurjannah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian*. Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, F. (2000). *Analisis Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya*. Tesis Universitas Airlangga Surabaya.

- Samsualam, dkk. (2008). *Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi dengan Kinerja Asuhan Perawatan di BP. Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makassar*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Madani, Vol. 01, No. 02.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Strauss dan Sayles. (1991). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Suwito Sasongko. Jakarta: Bamisius.
- Sudiro, Ahmad. (2008). *Pengaruh Timbal Balik antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karir Dosen*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1, 38-49.
- Sumijatun. 2008. *Metode Penugasan*. <http://library.usu.ac.id/download/fk/keper-rika.pdf>, diakses tanggal 21 Juni 2013.
- Tinangon, Jantje Janny. (2012). *Pengaruh Motivasi, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kabupaten/Kota di Sulawesi Utara*. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wikipedia. (2012). *Kompetensi*. http://library.kiwix.org/wikipedia_id_all/A/kompetensi, diakses tanggal 16 November 2012.
- Yanidrawati, Kartika, dkk. (2012). *Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*. Bandung: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjajaran Bandung.
- Young, Brian S., dkk. (1998). *Organizational Commitment Among Public Service Employees*. Journal of Public Personal Management, Vol. 27.

LAMPIRAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Nonintensive RSUD Labuang Baji

Kinerja Perawat	F	(%)
Tinggi	39	48.1
Rendah	42	51.9
Jumlah	81	100

Sumber: Data primer, 2013

Tabel 2 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Nonintensive RSUD Labuang Baji Tahun

Kompetensi	Kinerja Perawat				Total		P	R
	Tinggi		Rendah		N	%		
	F	%	F	%				
Baik	33	40.7	11	13.6	44	54.3		
Kurang	6	7.4	31	38.3	37	45.7	0.000	15.500
Total	39	48.1	42	51.9	81	100		

Sumber: Data primer, 2013

Tabel 3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Nonintensive RSUD Labuang Baji

Komitmen Organisasi	Kinerja				Total		P	R
	Tinggi		Rendah		N	%		
	F	%	F	%				
Tinggi	27	33.3	11	13.6	38	46.9		
Rendah	12	14.8	31	38.3	43	53.1	0.000	6.341
Total	39	48.1	42	51.9	81	100		

Sumber: Data primer, 2013

Tabel 4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Nonintensive RSUD Labuang Baji

Kepuasan Kerja	Kinerja				Total		P	R
	Tinggi		Rendah		N	%		
	F	%	F	%				
Tinggi	27	33.3	16	19.8	43	53.1		
Rendah	12	14.8	26	32.1	38	46.9	0.005	3.656
Total	39	48.1	42	51.9	81	100		

Sumber: Data primer, 2013

Tabel 5 Hubungan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Nonintensive RSUD Labuang Baji

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Kompetensi	-2.666	.619	18.575	1	.000	.070
Komitmen Organisasi	-1.601	.665	5.792	1	.016	.202
Kepuasan Kerja	-.420	.650	.418	1	0.518	.657
Constant	2.579	.625	17.017	1	0.000	13.182

Sumber: Data primer, 2013