

HUBUNGAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DENGAN KINERJA PERAWAT DI UPTD PUSKESMAS LAKESSI KOTA PAREPARE***Relationship Quality of Work Life (QWL) with Nursing Performance in UPTD Puskesmas Lakessi Parepare City*****Charyezmah Indah Pertiwy*, Usman, Makhrajani Majid**

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare

*(Email: charyezmahindah1@gmail.com)

ABSTRAK

Masih banyak perawat yang belum mampu mendapatkan *Quality of work life* (QWL) yang baik selama menjalankan profesinya sebagai perawat dan selain itu ada juga beberapa komponen yang ikut berperan didalam peningkatan *Quality of work life* (QWL) seperti Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pemimpin sebuah puskesmas harus memperhatikan Kinerja Perawatnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional dengan desain penelitian *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di UPTD Puskesmas Lakessi sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 32 perawat. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat (uji statistik *chi-square*). Hasil penelitian, menunjukkan ada hubungan antara kompensasi ($\rho = 0,050$), pengembangan karir ($\rho = 0,029$) dan komunikasi ($\rho = 0,044$) dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada hubungan antara kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Peneliti mengharapkan adanya peningkatan pendidikan, pelatihan yang rutin dan berkesinambungan baik, serta lebih meningkatkan komunikasi yang baik sesama perawat yang lainnya.

Kata Kunci: Kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, kinerja perawat**ABSTRACT**

There are still many nurses who have not been able to get a good Quality of work life (QWL) while carrying out their profession as a nurse and in addition there are also several components that play a role in improving the Quality of work life (QWL) such as Compensation, Career Development and Communication. These three things are very instrumental in increasing the effectiveness and efficiency of the organization in carrying out activities and work that have been planned and programmed. To achieve high productivity, the leader of a puskesmas must pay attention to the performance of the nurse. The purpose of this study was to look at the relationship of compensation, career development and communication with the performance of nurses in the Lakessi Public Health Center, Parepare City. This study uses an observational research method with a cross sectional study design. The population in this study were all nurses in the Lakessi Puskesmas UPTD as many as 32 people. The sampling technique was

done by total sampling technique in which all populations were sampled as many as 32 nurses. Data analysis using univariate and bivariate analysis (chi-square statistical test). The results of the study showed that there was a relationship between compensation ($p = 0.050$), career development ($p = 0.029$) and communication ($p = 0.044$) and the performance of nurses in the UPTD Puskesmas Lakessi, Parepare City. The conclusion from this study that there is a relationship between compensation, career development and communication with the performance of nurses in the Lakessi Public Health Center UPTD Parepare. Researchers expect an increase in education, routine and good continuous training, and further enhance good communication among other nurses.

Keywords: Compensation, career development, communication, nurse performance

PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 Pasal 1 tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual namun yang memungkinkan setiap untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Setiap kegiatan dalam upaya untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia Indonesia, serta peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa bagi pembangunan nasional; setiap kegiatan dalam upaya untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia Indonesia, serta peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa bagi pembangunan nasional.¹

Quality of work life (Kualitas Kehidupan Kerja) juga merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, kerabatnya dan organisasi yang mengarah padapertumbuhan dan

keuntungan organisasi. Perasaan yang baik terhadap pekerjaannya berarti karyawan merasa senang melakukan pekerjaan yang akan mengarah pada lingkungan pekerjaan yang produktif. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) juga mempunyai beberapa komponen yaitu, keterlibatan karyawan, kompensasi, rasa aman atas pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah dan komunikasi.² Dari beberapa komponen tersebut ada 3 komponen yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat yaitu, kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi serta dalam menghadapi berbagai tantangan profesinya, kesiapan dan kemampuan perawat dituntut untuk selalu ditingkatkan dan juga dari ke 3 komponen tersebut diharapkan dapat sejalan dengan kinerja perawat.

Kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang memiliki hubungan

kuat terhadap tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi.³ Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.⁴

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang mulia, dengan memberikan perawatan yang benar sesuai dengan ilmu yang dimilikinya. Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik.⁵

Kinerja perawat juga dilihat dalam bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan dapat diartikan sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, yang terdiri dari pengkajian, diagnosa, rencana, implementasi, dan evaluasi.⁶

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Ayu Haryati pada tahun 2012 mengenai Hubungan

Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bali Med Denpasar dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat adalah pengembangan karir dengan nilai Beta 0,304, ada hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat, sebagian besar perawat memiliki kinerja kurang. Peneliti menyarankan adanya pola pengembangan karir tenaga keperawatan, yang bisa dijadikan pedoman didalam kompetensi perawat.⁷

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare ditemukan bahwa jumlah Perawat sebanyak 32 orang. Di Puskesmas tersebut juga sudah menerapkan *Quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dimana jika dilihat dari kompensasi yang diterima setiap perawat itu berbeda-beda sesuai dengan kinerjanya, dilihat dari pengembangan karirnya Puskesmas tersebut juga sering mengadakan pelatihan-pelatihan seperti loka karya mini untuk menegembangkan kualitas dari perawat itu sendiri dan juga komunikasi yang dilakukan dapat membantu para perawat karna jika ada masalah yang terjadi pihak Puskesmas akan mengadakan rapat untuk membahas masalah tersebut. Fasilitas dan segala kenyamanannya juga ditunjang dengan pelayanan yang memuaskan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan pada UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare perlu diarahkan pada terciptanya tenaga-tenaga

kesehatan yang profesional, ahli dan terampil di bidangnya masing-masing sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai upaya untuk mengantisipasi masalah-masalah kesehatan yang mungkin bisa terjadi.

Berdasarkan hal tersebut masih banyak perawat yang belum mampu mendapatkan *Quality of work life* (Kualitas Kehidupan Kerja) yang baik selama menjalankan profesinya sebagai perawat dan selain itu ada juga beberapa komponen yang ikut berperan didalam peningkatan kualitas seperti kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dilaksanakan, pengembangan karir dan komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerjanya yang merupakan komponen dari *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja), sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

BAHAN DAN METODE

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional dengan desain penelitian *Cross Sectional Study*, yang berarti pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dilaksanakan pada satu waktu.⁸ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sesuai dengan kerangka pikir penelitian, variabel bebas pada penelitian ini adalah *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) yaitu Kompensasi,

Pengembangan Karir dan Komunikasi sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Perawat.

Instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah.⁹ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang dialami, maka penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi sebagai instrumen.

HASIL

Hasil penelitian digambarkan bahwa sampel yang diteliti sebanyak 32 responden (100%). Dimana pada Tabel 1, karakteristik yang paling dominan pada umur 30-40 tahun sebanyak 11 responden (34,4%), karakteristik yang paling dominan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden (96,9%) dan karakteristik yang paling dominan pada pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 15 responden (46,9).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pernyataan mengenai kompensasi pada Tabel 2 yaitu, mayoritas responden tertinggi yang menjawab pernyataan pada variabel kompensasi, kadang-kadang sebanyak 22 responden (68,7%) dan yang terendah yang menjawab pernyataan pada variabel kompensasi, tidak setuju dan tidak tahu sebanyak 0 responden (0,0%).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pernyataan mengenai pengembangan karir pada Tabel 3 yaitu, mayoritas responden tertinggi yang menjawab pernyataan pada variabel pengembangan karir, kadang-kadang sebanyak 21 responden (65,6%) dan yang terendah yang menjawab pernyataan pada variabel pengembangan karir, tidak setuju dan tidak tahu sebanyak 0 responden (0,0%).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pernyataan mengenai komunikasi pada Tabel 4 yaitu, mayoritas responden tertinggi yang menjawab pernyataan pada variabel komunikasi, kadang-kadang sebanyak 30 responden (93,7%) dan yang terendah yang menjawab pernyataan pada variabel komunikasi, tidak setuju dan tidak tahu sebanyak 0 responden (0,0%).

Distribusi frekuensi responden berdasarkan pernyataan mengenai kinerja perawat pada Tabel 5 yaitu, mayoritas responden tertinggi yang menjawab pernyataan pada variabel kinerja perawat, kadang-kadang sebanyak 21 responden (65,6%) dan yang terendah yang menjawab pernyataan pada variabel kinerja perawat, tidak setuju dan tidak tahu sebanyak 0 responden (0,0%).

Hubungan kompensasi dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Pearson Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai $\rho = 0,050$ sama dengan nilai $\alpha = 0,05$ dengan

demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja perawat.

Hubungan pengembangan karir dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Pearson Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai $\rho = 0,029$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat.

Hubungan komunikasi dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *Pearson Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai $\rho = 0,044$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan di UPTD Puskesmas Lakessi dimana responden dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 32 responden. Keadaan responden berdasarkan umur lebih banyak perawat yang berumur 30-40 tahun sebanyak 11 responden yang mencapai (34,4%). Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin perawat di UPTD Puskesmas Lakessi di dominasi oleh perawat perempuan sebanyak 31 responden yang mencapai (96,9%) dan keadaan responden berdasarkan pendidikan lebih banyak

pada S1 Keperawatan sebanyak 15 responden yang mencapai (46,9%).

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.¹⁰

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memiliki kompensasi terhadap kinerja perawat dengan jawaban setuju sebanyak 12 responden (54,5%). Hal ini dikarenakan para perawat merasa terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat tersebut. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja di Puskesmas adalah dorongan atau motivasi dari pemimpin di Puskesmas itu sendiri.

Adapun responden yang memiliki kompensasi terhadap kinerja perawat dengan jawaban kadang-kadang sebanyak 1 responden (10,0%). Hal tersebut terjadi karena faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat, dimana fakta lapangan yang ditemukan bahwa perawat yang tetap disiplin dan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Ayu Haryati dengan judul penelitian “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Bali MED Denpasar Tahun 2012, dari hasil analisis yang didapatkan bahwa ada hubungan antara Kompensasi dengan kinerja perawat dengan kata lain p -value $(0,001) < \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak.⁷

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai p -value $(0,050)$ sama dengan nilai $\alpha (0,05)$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan kompensasi dengan kinerja perawat yang berada di lokasi kerja UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare dari hasil penelitian ini menurut mereka kompensasi sangat perlu dan penting dalam mempengaruhi kerjanya dan merasa bahwa mereka sudah diberi penghargaan dan sanksi atas pelaksanaan pekerjaan yang baik dan buruk dengan wajar sehingga mereka merasa

bahwa mereka harus bekerja dengan baik, ini dikarenakan juga para perawat sebagian besar adalah wanita dimana mereka bukanlah pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga memang perlu adanya kompensasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Karir adalah urutan, status, jenjang dan pengalaman pekerjaan, jabatan atau posisi seseorang baik dalam perusahaan, organisasi maupun pekerjaan sambilan (*freelance*) sehingga menuntut tanggung jawab dan kemampuan kerja yang lebih baik. Karir juga dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas pekerjaan berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungan sosialnya. Karir adalah keseluruhan pekerjaan yang kita lakukan selama hidup kita, baik itu dibayar maupun tidak.¹¹ Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi, terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang.¹²

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memiliki pengembangan karir terhadap kinerja perawat dengan jawaban yang setuju sebanyak 11 responden (52,4%). Hal ini dikarenakan adanya pengembangan karir dapat meningkatkan bakat serta kemampuan yang dimiliki perawat dan memberikan kepastian

untuk masa depannya. Tidak terlepas dari itu semua perawat dituntut untuk cakap dan terampil dalam melaksanakan tugasnya serta mendapat dukungan dari pihak manajemen organisasi di tempat mereka bekerja.

Adapun responden yang memiliki kompensasi terhadap kinerja perawat dengan jawaban kadang-kadang sebanyak 1 responden (9,1%). Hal tersebut terjadi karena adanya faktor lain dan kurangnya wadah yang disiapkan oleh pihak manajemen organisasi dalam meningkatkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki para perawat. Tetapi itu juga bukan penghalang bagi perawat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk melakukan tindakan keperawatan yang baik terhadap pasiennya, sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Ayu Haryati dengan judul penelitian “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Bali MED Denpasar Tahun 2012, dari hasil analisis yang didapatkan bahwa ada hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja perawat dengan kata lain ρ -value $(0,001) < \alpha$ $(0,05)$ berarti H_0 ditolak.⁷

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai ρ -value $(0,029) < \alpha$ $(0,05)$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan pengembangan karir dengan kinerja perawat yang berada di

lokasi kerja UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare dari hasil penelitian ini mereka mengharap agar Puskesmas Lakessi membuat pola pengembangan karir dan jenjang karir untuk perawat dan meningkatkan program-program sumber daya manusia (SDM) serta meningkatkan kompetensi mereka.

Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga bisa dipahami dengan mudah. Sedangkan komunikasi merupakan proses pertukaran maksud yang terjadi secara dinamis dan secara konstan berubah sesuai dengan situasi yang berlaku dengan bentuk komunikasi yang dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal.¹³

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 32 responden, yang memiliki komunikasi terhadap kinerja perawat dengan jawaban setuju sebanyak 21 responden (70,0%). Hal ini dikarenakan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dan atasannya, selain itu komunikasi juga sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan agar apa yang kita lakukan dapat berjalan lancar tanpa adanya kesalahpahaman antar sesama pegawai.

Adapun responden yang memiliki komunikasi terhadap kinerja perawat dengan jawaban kadang-kadang sebanyak 2 responden (100,0%). Hal tersebut terjadi karena kurangnya

interaksi sesama perawat yang menimbulkan adanya kesalahpahaman antar perawat dan kurangnya diskusi-diskusi antara sesama perawat maupun dengan atasannya, maka dari itu perlu adanya komunikasi yang baik agar suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Ayu Haryati dengan judul penelitian “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Bali MED Denpasar Tahun 2012, dari hasil analisis yang didapatkan bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan kinerja perawat dengan kata lain ρ -value $(0,001) < \alpha (0,05)$ berarti H_0 ditolak.⁷

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan Pearson *Chi-Square*, dari 32 responden diperoleh nilai ρ -value $(0,044) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada hubungan komunikasi dengan kinerja perawat yang berada di lokasi kerja UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare dari hasil penelitian ini mengharp agar hasil rapat dari pihak manajemen mengenai hal-hal yang berhubungan dengan keperawatan tersampaikan dengan baik agar mereka puas dan termotivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi, pengembangan

karir dan komunikasi dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare dengan nilai signifikan (0,05). Saran bagi perawat diharapkandapat meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan-pelatihan yang rutin dan berkesinambungan baik yang diadakan di dalam maupun diluar gedung, serta lebih meningkatkan komunikasi yang baiksesama perawat yang lainnya dengan mengadakan rapat disetiap ada masalah yang terjadi didalam pekerjaan, bagi puskesmas diharapkan dapat memantau bagaimana *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) yang dialami perawat Sehingga dapat memberikan aspek-aspek yang mendukung dan dibutuhkan karyawannya untukmenunjang pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

1. Departemen Kesehatan RI. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
2. Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources: Productiviti, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mc Graw-Hill; 2003.
3. Armstrong, Baron Dalam Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*. Jakarta; 2012.
4. Ilyas Yaslis. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat;2005.
5. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada; 2016.
6. Manurung, S. *Buku Ajar Keperawatan Maternitas Asuhan Keperawatan Intranatal*. Jakarta : Trans Info Medika; 2011.
7. Made Ayu Haryati. *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bali Med Denpasar*; 2012. Denpasar [Diakses 5 Mei 2019]
8. Priyanto. *Farmakoterapi dan Terminologi Medis*. Leskonfi. Depok; 2009 : (143 – 155).
9. Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatn*. Jakarta : Salemba Medika; 2008.

10. Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 12(1), 21-28.
11. Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung:PT RefikaAditama; 2011.
12. Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga; 2012.
13. Siagian, Sondang P. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara;2004.
14. Armstrong, Baron Dalam Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*. Jakarta; 2012.

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik umur, jenis kelamin dan pendidikan pada perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Umur		
20-25	7	21,9
26-30	9	28,1
30-40	11	34,4
41-60	5	15,6
Jenis Kelamin		
Laki-laki	1	3,1
Perempuan	31	96,9
Pendidikan		
D3 Keperawatan	11	21,9
D4 Keperawatan	2	6,2
S1 Keperawatan	15	46,9
Ners	4	12,5
Total	32	100,0

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan pernyataan mengenai Kompensasi di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kompensasi	F	%
Setuju	10	31,3
Kadang-kadang	22	68,7
Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Tahu	0	0,0
Total	32	100,0

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan pernyataan mengenai Pengembangan Karir di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare.

Pengembangan Karir	F	%
Setuju	11	34,4
Kadang-kadang	21	65,6
Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Tahu	0	0,0
Total	32	100,0

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan pernyataan mengenai Komunikasi di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Komunikasi	F	%
Setuju	2	6,3
Kadang-kadang	30	93,7
Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Tahu	0	0,0
Total	32	100,0

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan pernyataan mengenai Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kinerja Perawat	f	%
Setuju	11	34,4
Kadang-kadang	21	65,6
Tidak Setuju	0	0,0
Tidak Tahu	0	0,0
Total	32	100,0

Tabel 6. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Kompensasi	Kinerja Perawat								Total	ρ -value $\alpha = 0,05$	
	Setuju		Kadang-kadang		Tidak Setuju		Tidak Tahu				
	N	%	n	%	n	%	n	%			
Setuju	12	54,5	10	45,5	0	0,0	0	0,0	22	100,0	0,050
Kadang-kadang	9	90,0	1	10,0	0	0,0	0	0,0	10	100,0	
Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Tidak Tahu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total	21	65,6	11	34,4	0	0,0	0	0,0	32	100,0	

Tabel 7. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Pengembangan Karir	Kinerja Perawat								Total	ρ -value $\alpha = 0,05$	
	Setuju		Kadang-kadang		Tidak Setuju		Tidak Tahu				
	n	%	n	%	n	%	n	%			
Setuju	11	52,4	10	47,6	0	0,0	0	0,0	21	100,0	0,029
Kadang-kadang	10	90,9	1	9,1	0	0,0	0	0,0	11	100,0	
Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Tidak Tahu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total	21	65,6	11	34,4	0	0,0	0	0,0	32	100,0	

Tabel8. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare

Komunikasi	Kinerja Perawat								Total		ρ - value $\alpha =$ 0,05
	Setuju		Kadang-kadang		Tidak Setuju		Tidak Tahu				
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Setuju	21	70,0	9	30,0	0	0,0	0	0,0	30	100,0	0,044
Kadang-kadang	0	0,0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	
Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Tidak Tahu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total	21	65,6	11	34,4	0	0,0	0	0,0	32	100,0	