

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidempuan

Daud William Marihot Tua¹, Ainun Mardhiyah²

Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 18 Maret 2022

Revised : 30 April 2022

Accepted : 14 Mei 2022

Keywords:

Education Level, Work Experience, Employee Performance.

ABSTRACT

In today's free market era, hospitals have an important role in providing health services to the community. As a service business, excellence in service factors is a demand. Health services in hospitals are a form of service provided to patients by a team including the nursing team. This study aims to determine the effect of education level on the performance of employees of the nursing department of Padangsidempuan Regional Hospital, the effect of work experience on the performance of employees of the nursing department of Padangsidempuan Regional Hospital, the effect of education level and work experience simultaneously on the performance of employees of the nursing department of Padangsidempuan Regional Hospital. This study uses quantitative research methods. The population in this study were employees of the nursing department of Padangsidempuan Hospital and the sample taken was 54 respondents. The sampling technique in this study was purposive. Data collection techniques through primary data collection and secondary data. Primary data collection uses a questionnaire method measured using a Likert scale, while secondary data collection is obtained through journals and books of relevant articles related to the variables studied. The results of this study indicate that the level of education has a positive but insignificant effect on employee performance by 1.7%, work experience has a positive and significant effect of 38.7, the level of education and work experience simultaneously has a positive and significant effect on employee performance by 40.5%, this is in accordance with theories and previous studies.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Daud William Marihot Tua

Universitas Sumatera Utara

Email : daudwilliam99@gmail.com

Pendahuluan

Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar (50%) jumlahnya dalam suatu kegiatan rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas tidak terlepas dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu di antaranya adalah tenaga perawat. Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual dan dilaksanakan selama 24 jam secara

berkesinambungan. Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien[1].

Pelayanan keperawatan yang dilakukan kepada pasien di rumah sakit melalui asuhan keperawatan diharapkan menjadi berdaya guna dan berhasil guna. Upaya memaksimalkan kualitas SDM dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai serta disiplin dalam bekerja. Melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin yang beragam[2].

Hasil penelitian tentang determinan kinerja perawat pelaksana dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat Inap RSUD Perdagangan Kabupaten Simalungun mengungkapkan bahwa mayoritas perawat pelaksana belum optimal dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Keluhan masyarakat terhadap perawat adalah administrasi yang berbelit-belit, perawat yang kurang terampil dalam asuhan keperawatan, kurang tanggap dan tidak menindaklanjuti keluhan dari pasien, kurangnya koordinasi antara perawat satu dengan yang lain, dan perawat yang memperlihatkan ekspresi wajah yang kurang ramah tamah terhadap pasien maupun keluarganya[3].

Pengukuran kinerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan kinerja akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan[4][5]. Informasi lain yang ditemukan terkait survei pendahuluan adalah keluhan pasien yang diperoleh melalui kotak saran sebanyak 47 surat. Dari 47 surat yang masuk diambil sebanyak 30 surat secara acak ditemukan sebanyak 87,1% pasien menyatakan keluhan tentang pelayanan keperawatan, seperti perawat tidak ramah, tidak empati, pelayanan lambat dan perawat tidak memberikan asuhan keperawatan (Bagian Administrasi RSUD Kota Padangsidimpuan, 2019). Berdasarkan beberapa informasi keluhan pasien tersebut tentu saja terkait dengan kinerja perawat dan kinerja RSUD Kota Padangsidimpuan secara organisasi. Fenomena rendahnya kinerja perawat pelaksana ini diduga terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang belum baik di RSUD Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, dan permasalahan yang ditemui pada di RSUD Kota Padangsidimpuan saat ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif[6] adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, dan pengaruh, hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian keperawatan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan sebanyak 120 orang[6].

Berdasarkan Rumus Slovin Jumlah Sampel yang dapat diambil sebanyak 54 orang

$$n = N / (1 + N \cdot e^2)$$

dimana :

n = Jumlah

sampel N =

Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan yaitu 10%

Populasi (N) berjumlah 120 orang, sehingga jumlah sampel adalah : $N = 120 / (1 + (120 \times 0,01))$

$$= 54$$

Sumber data

Penelitian ini menggunakan 2(dua) jenis data untuk memecahkan masalah:

1. Data primer

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan dan dokumentasi terhadap karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidempuan[7].

Data primer dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner yaitu berupa hasil jawaban responden atau kuesioner yang diajukan kepada karyawan bagian keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidempuan. Untuk menambahkan keterangan dan keakuratan data, penulis juga melakukan pengamatan langsung (observasi) serta wawancara terhadap masyarakat/pasien rumah sakit[8]. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidempuan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya[9]. Data sekunder berasal dari sumber internal maupun eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidempuan dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih (X_1, X_2).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Variabel

Dependen X_1 dan X_2 =

Variabel Independena =

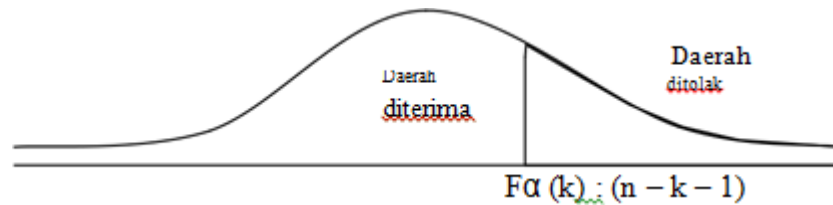
Konstanta

b = Koefisien Regresi

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- c. Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$
- d. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji F

Keterangan :

H_0 = diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 = ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

- a. Perhitungan nilai F

Uji T

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada, langkah-langkah :



Gambar 2. Uji-t

Hasil Analisa dan Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Total responden penelitian ini berjumlah 54 responden, dari keseluruhan responden terbagi atas 94.45% perempuan dan 5.55% laki-laki. Responden didominasi oleh rentang usia 36-50 tahun dan memiliki

pendidikan terakhir Sarjana. Dari hasil penelitian yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrument-instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah valid dan reliabel, sehingga indikator dan item pertanyaan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari. Hasil yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis.

Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.771	4.321		4.576	.000
Tingkat Pendidikan	.028	.078	.046	.360	.721
Pengalaman Kerja	.261	.055	.610	4.747	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Diolah penulis

Dari hasil penelitian yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrument-instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah valid dan reliabel, sehingga indikator dan item pertanyaan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari. Hasil yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian pendidikan dalam penelitian ini adalah keberadaan tingkat pendidikan dan jenis pendidikan setiap pegawai, juga upaya-upaya menambah pengembangan dan pengetahuan dari perusahaan sehingga membangun karakter kemampuan kerja[2]. Hasil olah data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa H_0 dapat ditolak yaitu : ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Keperawatan Rumah

Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. Berdasarkan perolehan nilai thitung $0.360 < t_{tabel} 2.007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,721 > 0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.028 sehingga dapat disimpulkan variabel Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sumbangan relatif (SR %) tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4%. Sedangkan Sumbangan efektif (SE %) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,7% artinya besarnya sumbangan variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat rendah. Dari hasil penelitian yang dilakukan tidak terbukti bahwa tingkat pendidikan

berpengaruh secara signifikan dengan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyebutkan tidak adanya pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan terfokus pada tingkat pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sedangkan tingkat pendidikan karyawan hanya digunakan pada proses rekrutmen sebagai metode penyaringan karyawan[10].

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya[11].

Pengertian pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses pembentukan perilaku dalam bekerja sehingga handal dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. Selanjutnya dari tabel 4.45 dapat diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai thitung $4.747 > t_{tabel} 2.007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima yang berarti secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumbangan relatif (SR %) pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 96 %. Sedangkan Sumbangan efektif (SE %) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 38,7% artinya besarnya sumbangan pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dikatakan sedang. Hasil penelitian ini pengalaman kerja diperlukan untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja itu sendiri sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin meningkat pula kinerjanya. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja. [12][13][14]Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan, ini berarti kenaikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan secara signifikan dengan perhitungan $F_{hitung} 17.345 > F_{hitung}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_{a3} diterima, yang artinya Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besar Sumbangan bersama-sama antara variabel tingkat pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 40.5% dapat dikatakan pengaruhnya termasuk sedang, sedangkan sisanya 59.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. Dimana semakin meningkat tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja maka kinerja yang akan diperoleh juga akan meningkat dan sebaliknya[14]. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan[15][16].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tingkat pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan SE (Sumbangan Efektif) sebesar 1.7%. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan SE (Sumbangan Efektif) sebesar 38.7%. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 40.5% hal ini sesuai dengan teori-teori serta penelitian-penelitian terdahulu.

Daftar Pustaka

- [1] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [2] A. A. P. Mangkunegara, "Manajemen sumber daya manusia perusahaan," 2011.
- [3] E. D. S. Siboro, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Perdagangan Kabupaten Simalungun," 2011.
- [4] A. A. Tri Susilo and M. Putri, "Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Reward Kepada Karyawan Bandar Udara Silampari Lubuklinggau Menggunakan Metode Composite Performance Index(CPI)," *J. Komput. Terap.*, vol. 2, no. 2, 2016.
- [5] I. Setiawati and K. Kosim, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Pengangkatan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Ilm. Intech Inf. Technol. J. UMUS*, vol. 1, no. 01, 2019.
- [6] P. D. Sugiono, "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf," *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 2014.
- [7] S. Yusi and U. Idris, "Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif," *Jakarta PT Citra Books Indones.*, 2009.
- [8] M. S. Harsono, "Etnografi Pendidikan sebagai desain penelitian kualitatif," *Univ. Muhammadiyah Surakarta*, 2011.
- [9] D. B. Lasfeto and O. D. Nurhayati, "Analisis Statistik Deskriptif Menggunakan Matlab," *Yogyakarta Graha Ilmu*, 2008. H. Wulansih, "Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali," Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.
- [10] M. Manullang, "Dasar-Dasar Manajemen Personalia." Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- [11] R. U. Purwanti, "Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan di Kota Makassar," Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- [12] N. L. N. P. Ani and A. Dwirandra, "Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Pada Pertumbuhan Ekonomi, Pengangguran, dan Kemiskinan Kabupaten dan Kota," *E-Jurnal Akunt.*, vol. 6, no. 3, pp. 481–497, 2014.
- [13] D. Purwanti, "DETERMINASI KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN : ANALISIS LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN KEUANGAN)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 5, 2021.
- [14] A. H. PRATAMA and others, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG," UIN RADEN FATAH PALEMBANG, 2017.
- [15] M. Riadi, "Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses) - KajianPustaka.com," 29 Februari, 2020.