

## **ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, PEMBAGIAN KERJA, DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM FATIMAH DI CILACAP**

Oleh:

Amin Budiastuti<sup>1)</sup>, Guntoro<sup>2)</sup>, Fatma Tia Julita<sup>3)</sup>

E-mail: budiastutiamin@gmail.com

<sup>1), 2), 3)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto

### **ABSTRACT**

*The aims of this study were to analyze: (1) The education level, work experience, division of work, and job performance, and (2) The effect education level, work experience, and division of work to job performance employees of Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap. This research was conducted from July until August 2018. This research was conducted with a survey method and data were collected based on questionnaires. The population of this study was all employees of Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap was 463 people. The number of respondents was 82 determined by proportionate stratified random sampling method. Data were analysed using quantitative descriptive analysis, multiple linear regressions and t-test. The result showed that: firstly, education level, work experience, division of work, and job performance in high category with respondent perceptions were 4.12, 4.27, 4.26, and 4.32. Secondly, education level, work experience, and division of work had significant effect on job performance with the values of tcount which bigger than t table that are 2.880; 3.406; 4.238 > 1.990, respectively.*

**Keywords:** *Education level, Work Experience, Division of Work, and Job Performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan (2) Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2018. Penelitian ini menggunakan metode survey dan data diperoleh melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah di Cilacap berjumlah 463 orang. Jumlah responden 82 karyawan ditentukan dengan metode stratified proporsional random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1).Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata masing-masing berturut-turut 4,12; 4,27; 4,26; dan 4,32. 2). Terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,880; 3,406; 4,238 > 1,990.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dalam mencapai tujuan, sehingga perlu dikelola dengan baik. Salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah terciptanya prestasi kerja karyawan. Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap bergerak dalam bidang pelayanan jasa medis yang memiliki tujuan menjadikan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap yang bersih dan nyaman sebagai pusat pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi melalui upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif sesuai dengan kaidah ilmu kedokteran, keperawatan, hukum, ekonomi dan manajemen professional, syariat agama islam serta peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dengan tidak membedakan agama, golongan dan kedudukan. Untuk menjadikan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap yang unggul dan mampu bersaing, harus di dukung dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Menurut Notoatmodjo (2003) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2006). Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Rofi, 2012), masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai atau semakin kaya pengalaman kerja yang dimiliki maka akan semakin baik prestasi kerjanya. Sedangkan pembagian kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan (Rivai & Basri, 2004). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) pembagian kerja adalah informasi yang tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Penelitian ini menganalisis: 1) Bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan 2) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap.

### Tujuan Penelitian

1. Menganalisis tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap.
2. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap.

## Kegunaan Penelitian

Sebagai masukan bagi pengambil keputusan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam manajemen sumber daya manusia.

## Telaah Pustaka

Pendidikan menurut Notoatmodjo (2003) adalah segala upaya yang diencanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: standar pendidikan, pengembangan wawasan, jenjang karir, pengetahuan, kesesuaian bidang pekerjaan.

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode kerja suatu pekerjaan (Nitisemito, 2000). Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: sikap dalam bekerja, penguasaan terhadap pekerjaan, masa kerja, frekuensi dalam bekerja, tingkat Keterampilan.

Pembagian kerja menurut Hasibuan (2007) adalah informasi yang tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: penempatan kerja, beban kerja, spesialisasi kerja, metode kerja, tanggung jawab dalam pekerjaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Variabel ini diukur dengan indikator-indikator: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kehadiran, Ketepatan Waktu Dalam Bekerja, Kerja Sama.

## Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode survey menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap yang berjumlah 463 karyawan. Ukuran sampel dihitung dengan metode yang dikembangkan Slovin dalam Umar (2000), sebagai berikut :

Metode penelitian adalah metode survey menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuisisioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto berjumlah ±500 orang. Ukuran sampel dihitung dengan metode yang dikembangkan Slovin dalam Umar (2000), sebagai berikut :

$$n = \frac{463}{1 + 463 (0,1)^2} = 82,24 \text{ dibulatkan } 83.$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden ditetapkan sebanyak 83. Teknik pengambilan sampel adalah *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi berada di lima bidang yaitu bidang keuangan dan perencanaan anggaran, bidang pemasaran dan bimbingan rohani, bidang umum dan SDM, bidang keperawatan, SPI dan pelayanan medis, dan bidang instalasi. Instrumen yang digunakan dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1-5.

## PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan menggunakan kolerasi *product moment* dengan derajat kebebasan (n-2) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti kuesioner dinyatakan valid. (Syarifudin, 2000). Hasil uji validitas pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kisaran r hitung	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,550 – 0,634	Valid
Pengalaman kerja	0,528 - 0,644	Valid
Pembagian kerja	0,535 – 0,677	Valid
Prestasi kerja	0,409 – 0,713	Valid

Sumber: data primer diolah.

Diperoleh r hitung untuk butir-butir pertanyaan variabel penelitian lebih besar dari r tabel (0,217). Dengan demikian maka butir-butir pertanyaan tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas dengan teknik *Conbrach Alpha* ( $\alpha$ ) menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*r-Alpha croanbach's*) variabel penelitian lebih besar dari nilai r tabel 0,217. Dengan demikian maka butir-butir pertanyaan tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r-alpha)	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,545	Reliabel
Pengalaman kerja	0,520	Reliabel
Pembagian kerja	0,502	Reliabel
Prestasi kerja	0,392	Reliabel

Sumber: data primer diolah.

Statistik deskriptif digunakan sebagai teknik analisis untuk menghasilkan persepsi responden mengenai konstruk penelitian. Jawaban responden terhadap variabel penelitian dikategorikan berdasarkan interval kelas (Sugiyono, 2009). Interval kelas = (nilai tertinggi – nilai terendah): banyaknya kelas yang digunakan, seperti tertera pada tabel 3, sehingga diperoleh lima kategori yaitu rendah, kurang, cukup, tinggi dan sangat tinggi. Deskripsi jawaban responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 3.**  
**Standar kategori penilaian jawaban responden**

Skala interval	Kategori
1,00 – 1,80	Rendah
1,81 – 2,60	Kurang
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

**Tabel 4.**  
**Deskripsi jawaban responden**

Variabel	Rata-rata	Kategori
Tingkat pendidikan	4,12	Tinggi
Pengalaman kerja	4,27	Tinggi
Pembagian kerja	4,26	Tinggi
Prestasi kerja	4,32	Tinggi

Sumber: data primer diolah.

Skor rata-rata tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja (tabel 2) yaitu sebesar 4,12; 4,27; 4,26; 4,32 berada dalam rentang nilai 3,41 sampai dengan 4,20; nilai ini termasuk dalam kategori tinggi.

Uji asumsi klasik dilakukan terdiri dari uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan linieritas sebelum uji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja dengan analisis regresi linier berganda.

Untuk menguji multikolinieritas digunakan angka *Variation Inflation Faktor* (VIF) dan tolerance seperti nampak pada tabel 5. Hasil uji multikolinieritas diketahui besarnya nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 5 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,5 sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Tingkat pendidikan	0,988	1,012
Pengalaman kerja	0,983	1,017
Pembagian kerja	0,995	1,005

Sumber: data primer diolah.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada variabel yang mempunyai gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig.  $X_1=0,523$ ;  $X_2= 0,735$ ; dan  $X_3= 0,676$  lebih besar dari alpha 0,05, maka dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji linieritas menunjukkan nilai *sig. linearity* variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,015; variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001; dan variabel pembagian kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,000. Nilai sig. linearity ketiga variabel tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Dengan demikian variabel bebas memiliki arah yang linier terhadap variabel terikat. Dengan terpenuhinya persyaratan uji linieritas, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,035 + 0,246 X_1 + 0,295 X_2 + 0,386 X_3$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja Karyawan
- $X_1$  = Tingkat pendidikan
- $X_2$  = Pengalaman kerja
- $X_3$  = Pembagian kerja
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,327 artinya prestasi kerja dijelaskan oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja sebesar 32,7 persen, sedangkan sisanya 67,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 6.**  
**Hasil perhitungan uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	3.240		.628	.532
	Tingkat Pendidikan	.246	.085	.269	2.880	.005
	Pengalaman Kerja	.295	.087	.319	3.406	.001
	Pembagian Kerja	.386	.091	.395	4.238	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah

Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, digunakan uji t, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,025$  dan *degree of freedom*  $(n-k) = (82-4)$  diperoleh nilai 1,990. Hasil perhitungan t hitung terdapat pada tabel 6.

Nilai  $t_{hitung}$  tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,889; 3,406; 4,238 > 1,990), maka secara parsial tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembagian kerja, dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap termasuk dalam kategori tinggi.

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun. 2000. *Statistika Sosial*. Universitas Padjajaran, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPSE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2006. *Dasar Dasar Manajemen*. Edisi sembilan belas, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Priyanto. 2008. *Belajar Mandiri SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk analisis data dan uji statistik*. Medikom, Yogyakarta.
- Rivai & Basri. 2005. *Perfomance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1). 1-21.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Supranto. 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Syarifudin, Azwar. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar Offset, Jakarta.
- Saifudin, A. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2000. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.