

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KINERJA PETUGAS PELAYANAN KESEHATAN
DI RSUD Dr. SLAMET MARTODHIRDJO KABUPATEN PAMEKASAN**

Indah Sukma Poniandari¹, Nugroho Mardi W², Indra Prasetyo³

^{1),2),3)}Universitas Wijaya Putra Surabaya

^{1)*}indahandari0603@gmail.com, ²⁾nugrohomardi@uwp.ac.id, ³⁾indra.tboe@gmail.com

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 117 officers. The objectives of this study are 1.) To prove and analyze whether work experience and level of education simultaneously have a significant influence on the performance of health care workers at Dr. Slamet Martodhirdjo Pamekasan Regency. 2.) To prove and analyze whether work experience has a significant effect on the performance of health care workers at Dr. Slamet Martodhirdjo Pamekasan Regency. 3.) To prove and analyze whether the level of education has a significant effect on the performance of health care workers in Dr. Slamet Martodhirdjo Pamekasan Regency. The results showed that 1.) Work experience, level of education and professionalism simultaneously had a significant influence on the performance of health care workers at Dr. Slamet Martodhirdjo, Pamekasan Regency, the truth is proven and the hypothesis is accepted. 2.) Work experience has a significant influence on the performance of health care workers at Dr. Slamet Martodhirdjo Pamekasan Regency. 3.) The level of education has a significant influence on the performance of health care workers in Dr. Slamet Martodhirdjo Pamekasan Regency.

Keywords : Work Experience, Education Level and Officer Performance

I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat *strategis, integrated, interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan petugas/ sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Sumber daya organisasi terdiri dari aset *tangible* maupun aset *intangible* seperti kemampuan, proses organisasi, atribut-atribut perusahaan, informasi dan pengetahuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah oleh perusahaan dari waktu ke waktu dan perusahaan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar perusahaan agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Setiap langkah organisasi untuk mengembangkan diri dapat dengan mudah ditiru oleh organisasi lain sehingga tidak mungkin terus menerus dipertahankan sebagai

competitive advantage. Sebaliknya, SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif, tidak dapat ditiru oleh organisasi lain. Dalam lingkup industri tertentu akan diwarnai dengan bajak-membajak SDM untuk memacu keunggulan kompetitif organisasi.

Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan perusahaan atau organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi. Sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "stok" pengetahuan mereka melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termaktub dalam *learning organization* (Notoatmodjo, 2010).

Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai petugas dalam kegiatan usaha organisasi, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan petugas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja. akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang petugas. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin

meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan. Keselarasan antara para petugas sebagai pelayan masyarakat dengan masyarakat sendiri sebagai pengguna jasa harus tetap terjaga keseimbangannya dalam hal jumlah yang melayani dengan yang dilayani, tingkat kemampuan yang melayani dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman orang yang dilayani, serta penguasaan informasi dan teknologi yang memudahkan pemberian pelayanan jasa publik secara optimal yang menunjang hal tersebut untuk terwujud.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah petugas pelayanan kesehatan. Kinerja petugas pelayanan kesehatan harus ditingkatkan melalui berbagai cara, dimana pihak organisasi ikut serta dalam memberikan kontribusi profesionalisme petugas pelayanan kesehatan dalam proses pelaksanaan tugas yang di emban. Dalam hal ini yang paling berperan adalah pimpinan. Pimpinan sebagai seorang motivator di lini terdepan, merupakan panutan para petugas pelayanan kesehatan untuk memperlancar proses menuju keberhasilan di masa yang akan datang. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan seorang pemimpin dalam menggerakkan kehidupan organisasi guna mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2012) kinerja petugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: pengalaman kerja dan tingkat pendidikan serta faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor

tersebut, untuk meningkatkan kinerja petugas pelayanan kesehatan hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para petugas pelayanan kesehatan untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada petugas pelayanan kesehatan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi petugas pelayanan kesehatan yang pada akhirnya petugas pelayanan kesehatan akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Kinerja petugas adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut Pratama (2016) menegaskan bahwa *job performence* ialah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja petugas pelayanan kesehatan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora (2014:50) yang menyatakan bahwa kinerja petugas pelayanan kesehatan adalah tingkat terhadapnya para petugas pelayanan kesehatan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora (2014:51) menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab petugas pelayanan kesehatan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki petugas pelayanan kesehatan adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang petugas pelayanan kesehatan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia

usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan motivasi kerja memberikan keuntungan bagi nasabah, petugas, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2013) kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Zainal (2015) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo sebagai salah rumah sakit di pamekasan yang bergerak di bidang kesehatan, dituntut mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan berkualitas yang mampu memenuhi keinginan dan harapan masyarakat sebagai pengguna jasa. Berbagai terobosan - terobosan telah dilakukan RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan melalui pembenahan manajemen untuk merespon keinginan masyarakat yang terus berkembang, diantaranya memprioritaskan pendidikan petugas pelayanan kesehatan dan menekankan kinerja petugas, kemudahan pelayanan dan mempunyai sikap profesionalisme dalam pekerjaannya. Karena keberhasilan organisasi sebuah pelayanan pasti salah satunya tergantung pada pelayanan dan pasti sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena bahwa target

kerja yang telah ditetapkan dari Tahun 2018 hingga Tahun 2019 belum tercapai optimal. Berbagai faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target tersebut yaitu karena faktor internal organisasi dan eksternal organisasi. Beberapa faktor internal terkait fenomena yang dihadapi RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan yaitu belum optimalnya kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan sehingga target-target yang ditetapkan belum terpenuhi. Hal ini diduga disebabkan oleh pengalaman kerja yang kurang memadai dalam memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada pasien, tingkat pendidikan masing-masing petugas pelayanan kesehatan yang beragam dan kurangnya profesionalisme yang ditunjukkan saat memberikan pelayanan terhadap pasien.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo. Adapun judul penelitian yang dikaji adalah "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan Di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang pengalaman kerja dan tingkat pendidikan kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang pengalaman kerja dan tingkat pendidikan kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.

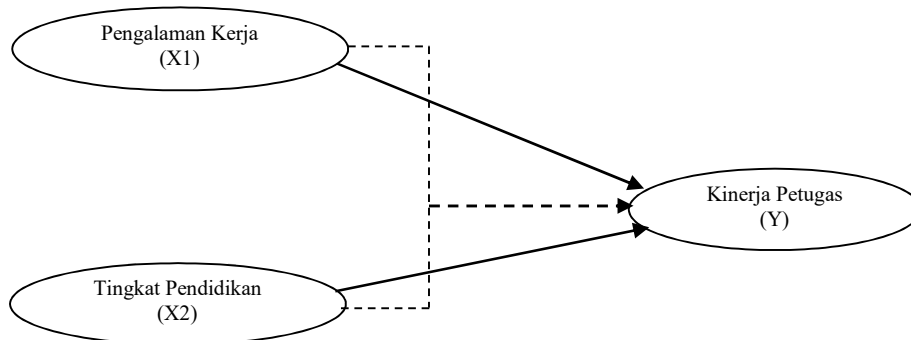
Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis
Hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi dan bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan mengenai peningkatan kinerja petugas pelayanan kesehatan ditinjau dari faktor pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.
2. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pembaca, dengan penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi kepada semua pembaca, khususnya yang tertarik memahami ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor pengalaman kerja dan tingkat pendidikan petugas terhadap kinerja petugas.
 - b. Bagi pengembang ilmu, penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas.
 - c. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana berikut .



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh Simultan
 —————> : Pengaruh Parsial

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.

3. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:56) penelitian eksplanatori adalah tingkat penjelasan, yaitu

bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang mengukur instrument penelitian meliputi hubungan kausal masing-masing variabel melalui angka-angka. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:136). Sementara itu Arikunto (2012:111) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 318 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari sebagian jumlah populasi dengan menggunakan teknik Slovin. Menurut Sugiyono (2016:87) penggunaan metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dikarenakan jumlah sampel harus *representative*.

Adapun rumus Slovin yang dimaksud untuk menentukan sampel penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$n = \frac{318}{1 + 318 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{318}{1 + 318 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{318}{1 + 0,7952}$$

$$n = \frac{318}{1,7952}$$

$$n = 177,13903743315 \approx 177$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,05

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 177 orang/responden dari petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan; jumlah 177 orang / responden tersebut diambil dari sebagian populasi yang telah ditetapkan untuk mewakili populasi yang diambil secara acak dengan menggunakan metode slovin tersebut

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil analisis uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.852	3	5.284	26.721	.000 ^a
	Residual	34.210	173	.198		
	Total	50.062	176			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Nilai F hitung yaitu adalah sebesar 26.721 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

Tabel 2. Hasil analisis uji t

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.733	.465
Pengalaman Kerja	2.180	.001
Tingkat Pendidikan	1.846	.002

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua dan ketiga yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan uraian hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan profesionalisme mampu membuat perubahan terhadap kinerja petugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Hitalessy, Roni, dan Iswandi (2018) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja.

Berdasarkan Tabel diatas dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 26.721 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-

sama pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas (Y).

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya bahwa pengalaman kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja petugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Samosir (2017) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pengalaman kerja sebesar 2.180 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja petugas pelayanan kesehatan (Y) di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Petugas Pelayanan Kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas. Artinya bahwa tingkat pendidikan mampu membuat perubahan terhadap kinerja petugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya

serta memperluas yang dilakukan oleh Septarina (2017) yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh tingkat pendidikan sebesar 1.846 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja petugas pelayanan kesehatan (Y) di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam RSUD, tujuannya untuk memberikan kepada RSUD suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja, Tingkat pendidikan di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian masing – masing petugas pelayanan kesehatan, Profesionalisme di RSUD Dr. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya .
2. Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan mempunyai pengaruh

- signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
 4. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan kesehatan di RSUD Dr. Slamet Martodhirdjo Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variabbe *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 5] Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 6] Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IMAGE Jurnal Riset Manajemen*, 7(1).
- 7] Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 8] Pratama, H. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan THR Sriwedari Solo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 9] Samosir, A. A. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nagali Subur Jaya di Kecamatan Bandar Pulau Kabupaten Asahan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- 10] Septarina, M. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- 11] Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 12] Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- 13] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 14] Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- 15] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication adn Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM 17, Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.
- 16] Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo.