



Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X Kota Makassar

Mitha Rahmilah *

Program studi Administrasi Kesehatan, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Email (Penulis Korespondensi): mitharahmilah@gmail.com

Abstract. Kualitas kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pengembangan kualitas kinerja pegawai melalui pelatihan, evaluasi, dan sistem penghargaan yang adil. Salah satu usaha pengembangan kualitas kinerja adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan dapat memengaruhi kinerja pegawai karena dengan pendidikan yang berkualitas maka pegawai cenderung lebih mampu beradaptasi, berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit X Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode observasional dengan desain penelitian cross sectional study. Sampel penelitian ini terdiri atas 91 responden menggunakan total sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner. Analisis chi-square digunakan sebagai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis chi-square memperoleh $P\text{-value} = 0.008 < 0.05$, yang berarti bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai di rumah sakit X Kota Makassar. Hal ini menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit X Kota Makassar. Maka dari itu, pihak manajemen rumah sakit harus selalu menaruh perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sangat bergantung pada tingkat pendidikan dan pengetahuan yang mereka miliki.

Kata kunci: Pendidikan, kinerja, pegawai, rumah sakit, sumber daya manusia

Abstract. The quality of employee performance plays a crucial role in determining the success of the organization and enhancing its competitiveness in the market. Therefore, it is important for organizations to prioritize the development of employee performance quality through training, evaluation, and fair reward systems. One of the efforts to improve performance quality is by considering the level of education. The level of education can influence employee performance, as individuals with higher-quality education are generally more capable of adapting, communicating effectively, and completing tasks efficiently. This study aims to analyze the effect of the level education on the employees' performance at X Hospital in Makassar City. This study used an observational method with a cross-sectional design. The samples were 91 respondents by using total sampling technique. Data were collected through direct observations by using a questionnaire and Chi-Square analysis was expressed as the effect the level education on the employees' performance. The results of the analysis showed that the level education variable was significantly related to performance of the employees. Chi-Square test obtained $P\text{-value} = 0.008 < 0.05$ which meant that there was a relationship between level education and the performance of the employees at X Hospital Makassar City. The level of education variable was significantly related to the performance of employees at X Hospital in Makassar City. Therefore, hospital management must always pay close

attention to the quality of the human resources they have. This is because employee performance depends on the level of education and knowledge possessed by the employees.

Keywords: Education, performance, employee, hospital, human resources

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dan menjadi dasar utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai entitas organisasi, perusahaan melaksanakan berbagai fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, serta pengarahan. Dalam hal ini, perusahaan berusaha merekrut individu-individu yang memiliki potensi dan kualifikasi tertentu, lalu membina mereka agar memiliki kompetensi tinggi guna menunjang kinerja perusahaan di masa mendatang (Merbawani et al., 2021). Tanpa dukungan tenaga kerja yang profesional, berkualitas, dan dapat diandalkan, segala upaya yang dilakukan akan sia-sia dan justru dapat menimbulkan beban besar yang berujung pada kegagalan. Oleh sebab itu, agar tujuan institusi dapat tercapai secara maksimal, kinerja sumber daya manusia perlu disatukan dalam sebuah sistem yang terintegrasi secara menyeluruh (Fitriyani, 2021).

Menurut Mangkuprawira (2010;155) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar individu. Salah satu faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu adalah tingkat pendidikan yang dimiliki. Jika suatu organisasi ingin mengembangkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan zaman dan tidak tertinggal, maka pendidikan pegawai menjadi kebutuhan yang esensial. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya intensitas persaingan antar pegawai serta tingginya tuntutan terhadap kompetensi kerja. Dalam menghadapi kondisi tersebut, diperlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi agar pegawai mampu bersaing secara efektif dan berkontribusi optimal dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis (Noviana et al., 2022).

Tingkat pendidikan memiliki peranan signifikan dalam membentuk dan mengubah sikap individu. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maupun suatu kelompok, maka semakin besar pula kemampuan mereka dalam memahami informasi dan menerapkannya dalam perilaku serta kebiasaan sehari-hari. Pendidikan formal juga turut andil dalam membentuk sistem nilai, terutama dalam hal penerimaan terhadap ide-ide baru (Suhardjo, 2007). Dengan demikian, karena pendidikan memegang peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa latar belakang pendidikan memberikan pengaruh besar terhadap kualitas kinerja tersebut. Jika terdapat ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dengan rencana kerja yang dijalankan, hal ini dapat mengakibatkan pencapaian kinerja pegawai berada di bawah standar atau tidak sesuai dengan harapan organisasi (Noviana et al., 2022).

Sebuah studi menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar 38% terhadap kinerja pegawai (Hartati et al., 2022). Studi serupa yang dilakukan pada pegawai di CV Gajah Jaya menemukan bahwa baik tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Basyit et al., 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai di Rumah Sakit X Kota Makassar.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan metode observasional dengan desain potong lintang (*cross-sectional*) dan dilaksanakan di Rumah Sakit X, Kota Makassar, selama bulan Januari hingga Februari 2025. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengevaluasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 91 orang pegawai dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung menggunakan kuesioner. Responden diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri, sementara peneliti tetap berada di lokasi guna memberikan bantuan apabila diperlukan serta memastikan petunjuk pengisian dipahami dengan benar. Pengolahan data dilakukan dengan *software* IBM SPSS versi 25. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data terkait usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kinerja pegawai, sedangkan uji *Chi-Square* diterapkan untuk menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja. Data kategori disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden di rumah sakit X Kota Makassar berdasarkan usia didominasi oleh usia muda, yakni terdiri dari 56 orang (61,5%). Pada kelompok jenis kelamin, perempuan lebih dominan dengan jumlah 60 orang (65,9%). Dan berdasarkan pendidikan terakhir responden, terdapat 79 orang (86,8%) yang memiliki pendidikan > S1 (Sarjana).

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Terakhir di Rumah Sakit X Kota Makassar

Karakteristik Responden	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
Tua (≥ 35 tahun)	35	38.5
Muda (< 35 tahun)	56	61.5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	34.1
Perempuan	60	65.9
Pendidikan Terakhir		
D1-D3	12	13.2
$\geq S1$	79	86.8

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai P sebesar 0,008, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit X Kota Makassar.

Tabel 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit X Kota Makassar

Tingkat Pendidikan	Kinerja		Jumlah	<i>P-value</i>
	Kurang Baik	Baik		
D1-D3	10	2	12	0.008
≥S1	33	46	79	

Berdasarkan temuan yang disajikan dalam Tabel 1, distribusi responden pegawai menunjukkan bahwa mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 79 orang (86,6%), sementara yang paling sedikit memiliki gelar Diploma (D1-D3), yaitu sebanyak 12 orang (13,2%). Tingkat pendidikan secara signifikan memengaruhi kemampuan penalaran seseorang, memungkinkan mereka untuk menyerap informasi dengan lebih efektif dan berpikir secara rasional dalam merespons berbagai situasi. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, 91 responden menunjukkan kemampuan penalaran dan berpikir kritis yang kuat, yang sangat penting untuk menilai informasi secara akurat dalam penelitian ini (Cummings, 2024).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang tersedia. Adanya keterkaitan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan daya saing organisasi dan perbaikan kinerja secara menyeluruh. Pendidikan yang lebih tinggi membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara lebih kompeten dan efisien (Hariandja, 2002).

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai (Sari et al., 2024). Penelitian lain juga menunjukkan hasil serupa, di mana pendidikan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Barat (Azzahro & Subarno, 2024). Meskipun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan dari studi yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Attirmidzi & Darmawan, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tingkat pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit sebaiknya memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya memberikan tingkat kepuasan pasien yang lebih tinggi.

Kesimpulan

Tingkat pendidikan ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Rumah Sakit X Kota Makassar. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus

secara konsisten memprioritaskan kualitas sumber daya manusia mereka, karena kinerja pegawai sangat bergantung pada tingkat pendidikan dan pengetahuan yang mereka miliki.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada staf Rumah Sakit X di Kota Makassar atas dukungan dan partisipasi mereka terhadap penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Attirmidzi, M., & Darmawan, S. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manaj*, 10(4), 392–402. <https://doi.org/https://doi.org/10.36546/jm.v10i4.759>
- Azzahro, W. R., & Subarno, A. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 4633–4647. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4656>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMA Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Cummings, L. (2024). *Pragmatik: Sebuah perspektif multidisipliner*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriyani, A. (2021). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara [Skripsi]*. Universitas Medan Area.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: PT BPF E.
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Mangkuprawira, M. (2010). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Merbawani, R., Yani, L. Y., & Munfadlila, A. W. (2021). Relationship between hospital leadership style with employee performance at General Hospital in the Covid-19. [Unpublished Manuscript].
- Noviana, N., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *KIMAP*, 3(4).
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 4633–4647. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4656>
- Suhardjo. (2007). *Pragmatik: Sebuah perspektif multidisipliner*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

