

PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI

A. Sufyan Pebrayetna
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Langlangbuana
spebrayetna@gmail.com

ABSTRACT

Employment status and education level are believed to affect the quality of work of employees in achieving the goals that have been set. The higher the employment status and education level, the higher the quality of work of employees in the company or organization. The purpose of this study was to analyze whether employment status and education level directly affect the quality of work of employees with the data analysis technique used is Path Analysis. In the results of simultaneous path coefficient testing, it was found that there was a significant effect between employment status and education level on the quality of work of employees. The magnitude of the influence of employment status and education level on the quality of work of employees simultaneously is 59.1%. These results can be interpreted that the higher the employment status and level of education, the quality of work of employees will increase.

Keywords: Quality of Work, Employment Status, Education Level

ABSTRAK

Status kepegawaian dan tingkat pendidikan diyakini mempengaruhi kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi status kepegawaian dan tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah status kepegawaian dan tingkat pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja pegawai dengan teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Pada hasil pengujian koefisien jalur secara simultan ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai. Besarnya pengaruh status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai secara simultan adalah 59,1%. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi status kepegawaian dan tingkat pendidikan maka kualitas kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Status Kepegawaian, Tingkat Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya setiap organisasi termasuk instansi pemerintah pasti membutuhkan

pegawai yang berkualitas. Salah satu aset penting bagi organisasi pemerintah yaitu pegawai, maka banyak hal yang harus diperhatikan dalam hal upaya peningkatan kinerja para pegawainya. Pada konteks ini, salah satu sasaran organisasi dalam

mencapai produktivitas kerja yang tinggi diperlukan kualitas kerja yang baik. Sehingga tercapainya kualitas kerja dan kinerja yang baik tersebut harus didukung dengan potensi kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi.

Proses peningkatan produktivitas organisasi, diperlukan kualitas kerja mumpuni pada suatu organisasi pemerintahan. Kualitas kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi merupakan jawaban berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menumbuhkan dan menciptakan perilaku pegawai untuk melihat apakah tanggungjawab, fungsi, tugas dan tujuan telah optimal tercapai. Seperti dikemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja adalah keandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga tercapai mutu yang tinggi, cermat, waktu yang efektif serta prosedur yang mudah dipahami dan dilaksanakan oleh setiap pegawainya yang memiliki tanggungjawab besar terhadap kewajiban dan tugasnya. Baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual atau puntanggungjawab spiritual dan moral. Kualitas kerja yang baik sangat diperlukan supaya semua pegawai di seluruh bidang dapat melaksanakan kewajiban, tugas dan fungsi dengan baik.

Menurut Flippo (2016:28) kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai dengan mengukur efektifitas dan efisiensi. Hal ini tentu dilakukan oleh pegawai atau sumber daya manusia sehingga tercapai tujuan dan sasaran perusahaan yang baik. Pada dasarnya untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, akan dapat dilihat dari hasil kerja dan kualitas seorang pegawai yang

ada dalam organisasi pemerintahan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas, tidak hanya diperlukan tipe pegawai yang handal, namun dibutuhkan pula suatu proses yang bisa mendukung terwujudnya semua pegawai produktif sesuai harapan organisasi.

Instalasi Farmasi RSUD kota Bandung merupakan suatu unit atau organisasi dibawah rumah sakit umum yang berada di wilayah kota Bandung dengan visinya adalah terwujudnya rumah sakit prima yang berwawasan pendidikan. Sebagai instansi pemerintah sudah seharusnya memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat umum sehingga dengan begitu menuntut semua pegawai untuk mempunyai kualitas kerja yang baik bagi organisasi. Tetapi dalam kenyataannya kualitas kerja pegawai berdasarkan hasil observasi dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal belumlah optimal.

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah dimana organisasi atau perusahaan harus memperhatikan status kepegawaianya. Ada tiga jenis status kepegawaian, yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak dan outsourcing. Status kepegawaian dapat dijelaskan sebagai kedudukan pegawai dalam suatu perusahaan. Status kepegawaian berkaitan dengan kedudukannya baik dalam organisasi atau perusahaan. Menurut UU No. 5 tahun 2014 status kepegawaian dibagi dalam dua kategori, yaitu pegawai tetap terbagi atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Tidak tetap dalam hal ini yang dimaksud adalah pegawai honorer

atau kontrak.

Perbedaan situasi dan kondisi pada pegawai tetap dan pegawai kontrak atautidak tetap bisa menyebabkan individu memiliki kualitas kerja yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai mengalami rasa tidak aman karena ketidakpastian terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang berbeda dibandingkan pegawai lainnya. Di samping itu, kepastian status kerja pegawailah yang bisa lebih mampu mengikat pegawai untuk tinggal dan memajukan serta meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Sementara itu, ada juga faktor lainnya yang mempengaruhi kualitas pegawai yaitu tingkat pendidikan. Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia, terutama pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Menurut Soekidjo (2016) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak langsung meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian dan sikap para pegawai sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dan mengikuti lingkungan kerja mereka.

Pendidikan yang formal dapat membentuk nilai seseorang utamanya dalam menerima hal yang baru. Pendidikan yang didapatkan oleh pegawai sangat berpengaruh dan menentukan kepribadian pegawai. Dengan bekal pendidikan yang didapatkan, pegawai akan menghadapi masalah yang dihadapi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang baik dapat dilakukan

pengembangan dimasa yang akan datang karena tanpa pendidikan yang baik maka akan sangat sulit untuk pegawai berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit perkembangan organisasi perusahaan.

Adapun penyebab munculnya berbagai permasalahan tersebut tentu berkaitan dengan faktor tingkat pendidikan dan status kepegawaian dari pegawai yang bersangkutan. Atas dasar itulah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai secara simultan?
2. Seberapa besar pengaruh status kepegawaian terhadap kualitas kerja pegawai?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja adalah wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pegawai dan sesuai dengan harapan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Gary Dessler (2017) mengemukakan bahwa kualitas kerja atau adalah keadaan dimana para pegawai bisa memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, Dessler menyatakan ada perlakuan yang adil dan kesempatan bagi setiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu

melaksanakan pekerjaannya. Lupiyoadi dan Hamdani (2016:162) menjelaskan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja dan melaksanakan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Kemudian Wilson dan Heyel (1987:101) yang dikutip oleh Abdullah (2017) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia dalam usaha tercapainya tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Oleh karena itu, untuk kepentingan organisasi perusahaan khususnya instansi pemerintah baik itu pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja adalah hal yang sangat penting.

2. Status Kepegawaian

Dalam suatu perusahaan atau yang lebih umum disebut dalam dunia kepegawaian tidak semua pegawai yang bekerja mempunyai status kepegawaian yang sama, sehingga akan muncul hak maupun kewajiban yang berbeda-beda sesuai dengan status kepegawaiannya. Penggunaan istilah pegawai atau pekerja, kepegawaian atau ketenagakerjaan pada hakikatnya kalau dilihat secara yuridis tidak ada perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya bekerja di dalam suatu perusahaan. Status adalah kedudukan

seseorang pada satu organisasi atau perusahaan. Max Weber, sudah mengelompokkan pegawai kedalam kelompok-kelompok status atas dasar ukuran kehormatan. Ia menjelaskan bahwa kelompok status sebagai kelompok yang anggotanya memiliki gaya hidup sosial tertentu serta memiliki tingkat penghargaan sosial dan kehormatan sosial tertentu pula. Sederhananya, ia juga membagi kelompok status masyarakat kedalam dua kelompok, yaitu kelompok masyarakat yang ingin disegani dan kelompok masyarakat biasa.

Status kepegawaian bisa diartikan dalam dua kata dimana status diartikan keadaan atau kedudukan baik itu orang, badan dan yang lainnya dalam hubungannya dengan sekelilingnya, sedangkan kepegawaian adalah yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri. Sehingga status kepegawaian dapat diartikan sebagai kedudukan seorang pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan atau pemerintahan (Sholihah dalam I Gusti Ngurah Widnyana, 2015:14).

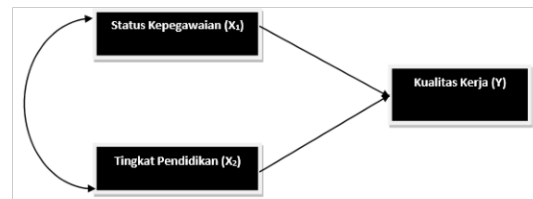
3. Tingkat Pendidikan

Dalam penegertian kamus besar bahasa Indonesia tingkat pendidikan yaitu tahap yang berkelanjutan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para pesertadidik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum yang berlaku. Sementara itu menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:50) pengertian tingkat pendidikan adalah suatu proses tertentu yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan teoritis dan konseptual untuk tujuan – tujuan tertentu. Kemudian Hariandja (2016:

169) menyatakan bahwa ada hubungan antara tingkat pendidikan seorang pegawai dapat berdampak pada meningkatkan daya saing dan produktivitas serta memperbaiki kinerja perusahaannya.

Menurut pendapat Suhardjo (2016: 35), “Tingkat pendidikan yaitu tahapan dari pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didiknya, tujuan yang akan dicapai serta kemauan yang dikembangkan”. Pendapat lainnya terkait tingkat pendidikan menurut Azyumardi Azra (2018) mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah lakunya, baik untuk kehidupannya di masa kini dan juga persiapan bagi kehidupannya di masa yang akan datang melalui organisasi tertentu.

Tingkat pendidikan dapat juga digunakan sebagai acuan atau indikator untuk melihat tingkat kesejahteraan penduduk dalam sebuah wilayah atau negara. Semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang dalam suatu wilayah, maka secara teori akan semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan merupakan faktor penting yang dapat membuat seorang pegawai atau seseorang bisa keluar dari keterpurukan atau kemiskinan. Adanya keterkaitan yang cukup besar antara kemiskinan dan pendidikan karena tingkat pendidikan yang ditempuh oleh seseorang akan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk berkembang lewat ilmu yang didapatkan saat menempuh pendidikannya (Suryawati, 2016).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kesejahteraan, status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai. Berdasarkan dari tujuan penelitian dengan judul tersebut, maka penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Soedibjo (2016:6) metode deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian untuk mengetahui nilai variabel tanpa membuat perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel bebas yang terdiri dari status kepegawaian dan tingkat pendidikan serta variabel terikatnya yakni kualitas kerja.

Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diteliti yang bersifat saling mempengaruhi antar variabel. Variabel-variabel ini dapat juga disebut sebagai objek penelitian. Variabel diartikan sebagai sesuatu yang dijadikan objek penelitian sebagai faktor-faktor yang

berperan dalam fenomena atau gejala kehidupan yang akan diteliti. Penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu status kepegawaian dan tingkat pendidikan sebagai variabel *independent* dan kualitas kerja sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sampel yang diambil dari populasi yang kemudian karakteristiknya diteliti yaitu pegawai instalasi farmasi RSUD Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus dimana seluruh pegawai dijadikan responden dalam penelitian ini. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2016). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai instalasi farmasi RSUD kota Bandung yang berjumlah 56 orang pegawai.

Pengukuran variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan memberikan kuesioner kepada para responden, baik untuk variabel independennya maupun untuk variabel dependennya. Kuesioner atau daftar pertanyaan ini disusun dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian.

Dengan menggunakan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun dan merangkum

item-item instrumen indikator yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016: 86). Jawaban setiap item instrumen indikator yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Sangat Setuju (SS)	diberi nilai	5
Setuju (S)	diberi nilai	4
Ragu-ragu (RR)	diberi nilai	3
Tidak Setuju (TS)	diberi nilai	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi nilai	1

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Kondisi instalasi farmasi RSUD kota Bandung atau karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan jenis kelamin, profil responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentage %
Laki-Laki	17	30,3%
Perempuan	39	69,7%
Total	56	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Tabel 1 di atas menerangkan bahwa profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut: responden perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar

69,7% dan responden laki-laki sebanyak 17 orang atau sebesar 30,3%. Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ialah berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya berikut di bawah ini merupakan Tabel 4.2 yaitu profil responden berdasarkan umur dalam penelitian ini:

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1	0 sampai <5 tahun	10	17,9%
2	5 sampai <10 tahun	26	46,4%
3	10 sampai <15 tahun	12	21,4%
4	15 sampai <20 tahun	4	7,1%
5	> 20 tahun	4	7,1%
TOTAL		56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 0-5 tahun sebanyak 10 orang atau 17,9%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 26 orang atau 46,4%, 10 – 15 tahun sebanyak 21,4% dan 15 – 20 tahun dan lebih dari 20 tahun masing- masing sebanyak 7,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Instalasi Farmasi RSUD Kota Bandung telah lama bekerja dan berpengalaman. Pengalaman kerja yang lama membuat pegawai lebih memahami mengenai kesejahteraan, status kepegawaian, tingkat pendidikan dan kualitas pegawai. Selain hal tersebut, masa kerja yang lama juga akan membuat pegawai lebih mudah memahami dan menyesuaikan dengan lingkungan bisnis perusahaannya.

Berdasarkan pada perspektif teori, masa kerja merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri pegawai. Semakin lama

pegawai bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang pegawai merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri pegawai di masa mendatang (Robbins, 2016:212).

Berikut Tabel 3 dibawah ini merupakan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase %
SMA	14	25%
Diploma III	32	57,1%
Strata-1 (S1)	9	16,1%
Strata-2 (S2)	1	1,8 %
Total	56	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Pada Tabel 3 tersebut di atas, profil responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut: responden SMA sebanyak 14 orang atau sebesar 25%, responden Diploma III sebanyak 32 orang atau sebesar 57,1%, responden Strata-1 (S1) sebanyak 9 orang atau sebesar 16,1%, dan 1 orang atau sebesar 1,8% yang berpendidikan terakhir Strata-2 (S2). Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di RSUD Kota Bandung yaitu berpendidikan Diploma III (D3).

Tabel 4
Data Responden Menurut Status Pegawai

No	Status	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
1	PNS	27	48,2%
2	KONTRAK	29	51,8%
TOTAL		56	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sekitar 29 orang atau 51,8% berstatus

sebagai pegawai kontrak dan sebagian lagi yaitu sekitar

27 orang atau 51,8% berstatus sebagai PNS. Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai besar pegawai Instalasi farmasi RSUD Kota Bandung yang menjadi responden penelitian adalah tenaga kontrak.

Pengaruh secara bersama-sama antara variabel status kepegawaian, tingkat pendidikan pada kualitas kerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Pengaruh Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,576	4,09694

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan perhitungan koefisien determinansi dari analisis jalur, pengaruh status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai sebesar 59,1%, sedangkan faktor lain sebesar 40,9%. Untuk pengujian koefisien jalur secara keseluruhan, terlebih dahulu membuat hipotesis pengujian yaitu;

- $H_0: P_{yx1} = P_{yx2}$ (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai).
- H_1 : (Sekurang-kurangnya ada sebuah minimal $P_{yix1} \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara antara status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai).

Statistik uji untuk menguji pengaruh secara keseluruhan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{YX}}{k(1 - R^2_{YX})}$$

Tabel 6

Besarnya Pengujian Secara Simultan

Variabel	Fhitung	Ftabel
status kepegawaian, tingkat pendidikan dan kualitas kerja	38,301	2,006

Dari tabel F diperoleh nilai $F_{[0,05;53]} = 38,301$. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 2,006$ hipotesis nol ditolak, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel status kepegawaian dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Dalam pengujian koefisien jalur secara keseluruhan, tolak hipotesis jika $F > F_{(\alpha; (n-k-1), k)}$ dalam hal lainnya terima hipotesis nol, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara status kepegawaian dan tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai

Tabel 7

Pengaruh Langsung Status Kepegawaian Terhadap Kualitas kerja pegawai

Uraian	%
Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	11,5
Total pengaruh	11,5

Berdasarkan nilai koefisien jalur diatas pengaruh secara langsung antara status kepegawaian pada kualitas kerja pegawai sebesar 11,5%. Dengan demikian maka kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh status kepegawaian sebesar 11,5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik status kepegawaian seorang pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

tersebut, sebagaimana hasil penelitian menemukan bahwa pengaruhnya signifikan, namun pada hasil penelitian lain menemukan bahwa ada pengaruh status kepegawaian dengan kinerja pegawai, namun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki status kepegawaian yang baik, misalnya status pegawai tetap, akan terdorong untuk memiliki kinerja yang baik. Secara umum status Kepegawaian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pernyataan ini berdasarkan hasil review artikel-artikel dari riset yang relevan. Hasil beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status kepegawaian seorang pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai tersebut, sebagaimana hasil penelitian menemukan bahwa pengaruhnya signifikan. Agar tetap terjaga dengan baik kualitas kerja pegawai yang bekerja di suatu perusahaan maka diharapkan ada perhatian khusus bagi para pegawai kontrak yang sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama agar dipertimbangkan pengangkatannya menjadi pegawai tetap.

Tabel 8
Pengaruh Langsung Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja pegawai

Uraian	%
Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	5,2
Total pengaruh	5,2

Berdasarkan nilai koefisien jalur, pengaruh secara langsung antara tingkat pendidikan pada kualitas kerja pegawai sebesar 5,2%. Dengan demikian maka kualitas kerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan sebesar 5,2%.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal peningkatan pendidikan, pelatihan berkesinambungan yang melibatkan semua pegawai juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Untuk itu, seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian maka tingkat pendidikan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerjapegawai. Pada umumnya pegawai yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai, karena pegawai berpendidikan lebih tinggi khususnya sesuai dengan jurusan yang ditempuh akan memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tenaga kerja yang berkualitas,

ditandai dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam bukunya, bahwa salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan. Dimana Pendidikan sendiri berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman dalam upaya menguasai serta melatih keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang nantinya dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. Dengan begitu, setiap pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi tentu memiliki pengetahuan dan sikap yang lebih baik dalam menunjang aktivitas kerja. Walaupun keterampilan sendiri tidak selalu dilihat dari tingkat pendidikan namun pegawai yang berpendidikan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya produktivitas yang dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif. Sejalan dengan teori W. Edwards Deming dengan metode *Total Quality Management* (TQM) yakni untuk meningkatkan mutu / kualitas disuatu perusahaan salah satunya dengan menerapkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan. Hariandja, Seorang ahli manajemen SDM(Sumber Daya Manusia) mempertegas bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan khususnya di instalasi farmasi RSUD Kota Bandung.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang

telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh status kepegawaian, dan tingkat pendidikan secara simultan ataupun secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin jelas status kepegawaian dari para pegawai maka kualitas kerja semakin baik. Tingkat pendidikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula kualitas kerja pegawai.

2. Implikasi

Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung melalui kepala instalasi farmasi perlu mengkomunikasikan dengan jelas kepada para pegawainya agar tidak terpacu pada status sebagai tenaga kontrak dalam bekerja, sebab pendapatan mereka tetap bernilai memuaskan walaupun tidak menjadi pegawai tetap. Pihak manajemen perlu lebih mengupayakan proses penerimaan atau rekrutmen pegawai tidak tetap melalui mekanisme seleksi yang lebih baik dengan mempergunakan sejumlah persyaratan yang berorientasi pada optimalisasi kinerja. Sedangkan untuk faktor tingkat pendidikan tentu memiliki implikasi besar bagi kemajuan instalasi farmasi RSUD Kota Bandung. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerjanya. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Rekomendasi

Diharapkan pihak manajemen RSUD Kota Bandung dapat memperjelas status kepegawaian khususnya bagi pegawai yang bekerja di instalasi farmasi. Pegawai kontrak yang mempunyai masa kerja cukup lama diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen untuk dapat merekrutnya menjadi tenaga tetap baik itu tenaga PPPK atau pun diangkat menjadi PNS bila itu memungkinkan tentunya dengan prosedur yang sesuai. Status kepegawaian yang berbeda tersebut berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, diharapkan dengan status kepegawaian yang lebih jelas maka kualitas kerja pegawai akan lebih baik lagi. Hendaknya pihak instalasi farmasi RSUD Kota Bandung dapat meningkatkan kembali kualitas kerja pegawainya terutama dari segi pengembangan potensi, ketepatan waktu dan efektivitas kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak instansi terkait. Dengan tingkat pendidikan atau pelatihan yang lebih baik maka dapat memudahkan pegawai dalam bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi

khususnya di instalasi farmasi RSUD kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Andrew E, Sikula. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Dodge, R., et al. 2012. *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania: United States of America
- Gibson, James L. 2017. *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira Shafri, Aida Vitayala Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.