

# PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT ABSENSI DAN PERPUTARAN TUGAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS III CILACAP

**Susanti Dewi  
Mutiasari**

STIE Satria Purwokerto  
E-mail: mutiasari@yahoo.co.id

## **Abstract**

*This research was done at the Third Class Navigation Office of Cilacap. This study aims to know the role of the independent variables in building employees performance.*

*The analysis shows several results as follows:  $R^2$  was 74.112% which means the variation of performance was determined by the three variables as large as 74.112%. Further, the computed  $F$  (33.399) >  $F$  table (2.874) and computed  $t$  for length of service, absenteeism and job rotation were 2.2388, -2.3814 and 3.3637 respectively. They are larger than  $t$  table (2.0301). The elasticity test shows that coefficient for length of service, absenteeism and rotation were 0.00831, -0.01014 and 0.01811, respectively. It can be seen that the coefficient of job rotation was the largest one. Because the independent variables of length of service, absenteeism and rotation influence employees performance, the management should pay attention to them.*

**Keywords:** *working years, absence, work turn over, performance*

## **Abstraksi**

*Penelitian ini merupakan hasil survey pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai..*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara bersama-sama variabel masa kerja, tingkat absensi, dan perputaran tugas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji elastisitas dapat diketahui bahwa nilai elastisitas perputaran tugas kerja memiliki nilai paling tinggi. Perputaran tugas kerja hendaknya lebih mendapatkan perhatian khusus karena mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan masa kerja dan tingkat absensi.*

**Kata kunci:** *Masa Kerja, Absensi, Perputaran Tugas Kerja, Prestasi Kerja*

## **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar yang 2/3 wilayahnya adalah lautan dan mempunyai garis pantai terpanjang di dunia yaitu  $\pm 80.791,42$  Km dan letak geografis yang sangat penting dari aspek geopolitis dan ekonomis, memberikan tanggung jawab yang tidak ringan dalam hal pembinaan wilayah khususnya di bidang pelayaran.

Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang dalam pelaksanaan tugasnya melaksanakan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran, Telekomunikasi Pelayaran dan Bengkel dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran di wilayah kerjanya. Instalasi adalah sarana penunjang teknis Kenavigasian yang berada di lingkungan Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

Memasuki era globalisasi Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Dengan semakin berkembangnya kegiatan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, maka dirasakan sangat perlu adanya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan tentang tugas kenavigasian yang luas. Pada umumnya sumber daya manusia pada setiap Kantor Distrik Navigasi di Wilayah Indonesia sangat ditunjang oleh pegawai yang mempunyai prestasi yang baik, masa kerja yang cukup, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh antara masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap?

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
2. Untuk menjelaskan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Penelitian Terdahulu***

Berdasarkan Penelitian Supriyanta (2004) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Absensi dan Perputaran Tugas Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap” diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel tingkat absensi dan perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pegawai.

2. Variabel perputaran tugas kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi pegawai dari pada tingkat absensi.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah pada tempat penelitian yaitu Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, sedangkan perbedaannya adalah :

1. Penelitian yang terdahulu menggunakan dua variabel yaitu Tingkat Absensi dan Perputaran Tugas Kerja.
2. Metode analisis yang terdahulu tidak menggunakan uji Asumsi klasik.

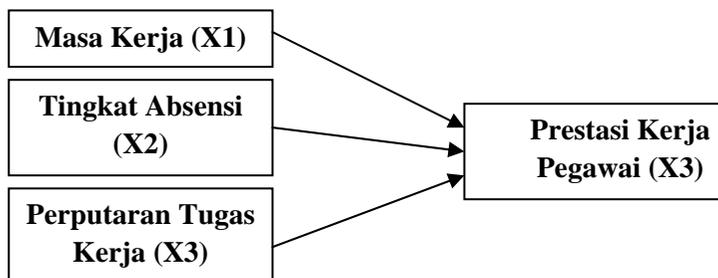
### ***Kerangka Pemikiran***

Masa kerja adalah perhitungan waktu seorang pegawai yang dimulai dari pegawai tersebut menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai pegawai tersebut diberhentikan. Pengertian Tingkat Absensi adalah apabila seorang karyawan atau tenaga kerja tidak dapat masuk kerja baik karena sakit, ijin, atau tanpa keterangan tertentu (Ranupandoyo dan Husnan, 1980). Sedangkan Perputaran Tugas Kerja adalah perpindahan pegawai dari salah satu jabatan/tugas ke jabatan atau tugas lain dengan cara periodik (perputaran tugas kerja dilaksanakan tiga bulan sekali). Dengan demikian perputaran tugas kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti dalam Gambar 1.

### ***Hipotesis***

1. Masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja secara individual mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
2. Masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
3. Variabel perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **Metode Penelitian**

### ***Objek Penelitian***

Objek Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

### ***Definisi Operasional***

1. Masa Kerja merupakan seberapa lama pegawai itu bekerja.
2. Tingkat Absensi adalah prosentase besarnya ketidakhadiran tenaga kerja dalam satu semester.
3. Perputaran Tugas Kerja adalah perpindahan pegawai dari salah satu jabatan/tugas ke jabatan atau tugas lain secara periodik dengan tujuan penyegaran di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
4. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kegiatan yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam satu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas-tugas yang telah diberikan sebelumnya, baik itu mengenai kuantitas hasil kegiatan yang telah dilakukan atau kualitas sesuai dengan tingkat ketrampilan yang dimiliki oleh orang tersebut.

### ***Data yang Diperlukan dan Metode Pengumpulan Data***

Data yang diperlukan dari tahun 2002-2006 meliputi :

1. Masa Kerja
2. Tingkat Absensi
3. Perputaran Tugas Kerja
4. Tingkat Prestasi

Data-data yang diperlukan dikumpulkan dengan metode sebagai berikut:

1. Interview  
Dengan cara wawancara atau tanya jawab langsung dengan pimpinan dan responden di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.
2. Observasi  
Dengan cara mengamati langsung kegiatan operasional di Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

### ***Metode Penentuan Sampel***

Metode penetapan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel berdasarkan kelompok atau grup sampling (Singarimbun dan Effendi, 1989 ). Pada penelitian ini jumlah sampel diambil 25% dari kelompok-kelompok yang ada dalam populasi yang akan diteliti. Pengelompokan ini berdasarkan status pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap terdiri dari pegawai staf dan operasional. Pada penelitian ini jumlah seluruh populasi adalah 157 (Seratus lima puluh tujuh) orang

pegawai, adapun besarnya sampel adalah  $25\% \times 157 = 39$  orang yang terdiri dari :

1. Pegawai Staf:
    - a. Tata Usaha  $25\% \times 35 = 9$  Orang
  2. Pegawai Operasional:
    - a. Kelompok SBNP  $25\% \times 28 = 7$  Orang
    - b. Kelompok Bengkel  $25\% \times 52 = 13$  Orang
    - c. Kelompok Kapal Negara  $25\% \times 25 = 6$  Orang
    - d. Kelompok SROP  $25\% \times 17 = 4$  Orang
- Jumlah = 39 Orang

### **Metode Analisis**

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu situasi antara variabel-variabel bebas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Karena dengan adanya multikolinearitas akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diadakan dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas. Kriteria pengujian VIF adalah sebagai berikut (Singgih Santoso, 2002):

- a.  $VIF > 10$ , berarti terdapat gejala multikolinearitas
- b.  $VIF \leq 10$ , berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas

##### 2. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan tersebut terdapat korelasi serial atau tidak diantara variabel pengganggu. Untuk menguji terjadinya autokorelasi dalam hal ini digunakan uji Durbin Watson (Gujarati, 1995). Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- $d < dl$  : Berarti ada autokorelasi positif  
 $dl < d < du$  : Daerah tanpa keputusan berarti uji tidak menghasilkan kesimpulan (*inconclusive*)  
 $du < d < (4 - dl)$  : Tidak ada autokorelasi  
 $(4 - du) < (4 - dl)$  : Daerah tanpa keputusan berarti uji tidak menghasilkan keputusan (*inconclusive*)

Keterangan:

- $d$  : nilai statistik Durbin Watson  
 $dl$  : nilai batas bawah standar Durbin Watson  
 $du$  : nilai batas atas standar Durbin Watson

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas akan muncul apabila variabel pengganggu untuk setiap pengamatan tidak konstan, atau bervariasi. Pengujian ini digunakan untuk

mengetahui apakah pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai variasi yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan Glejser test (Gujarati, 1995) :

$$e_i = b_0 + b_1 + b_2 + b_3$$

Kriteria pengujian :

- a.  $t$  hitung  $< t$  tabel, berarti ada gejala heteroskedastisitas
- b.  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, berarti tidak ada gejala heteroskedastisitas

### ***Analisis Regresi Berganda***

Untuk mengetahui pengaruh variabel masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja pegawai digunakan Analisis Regresi Berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja Pegawai  
a = Konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3$   
 $X_1$  = Masa Kerja  
 $X_2$  = Tingkat Absensi  
 $X_3$  = Perputaran Tugas Kerja  
e = residual

### ***Pengujian Hipotesis***

#### 1. Uji t

Untuk menguji keberartian pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka digunakan uji t:

Kriteria pengujian hipotesisnya :

- a.  $H_0: b_i = 0$  ;  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y
- b.  $H_1: b_i \neq 0$  ;  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara parsial berpengaruh terhadap Y

Pengambilan keputusan pengujian hipotesis adalah:

- a.  $t$  tabel  $\leq t$  hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima
- b.  $t$  hitung  $\leq -t$  tabel atau  $t$  tabel  $< t$  hitung maka  $H_0$  ditolak

#### 2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F.

Kriteria pengujian hipotesisnya :

- a.  $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$  ; variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap Y
- b.  $H_1: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$  ; variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Y

Pengambilan keputusan pengujian hipotesis adalah:

- a.  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
  - b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
3. Analisis Elastisitas

Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang ketiga yaitu perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang paling berarti dibandingkan dengan masa kerja dan tingkat absensi terhadap prestasi kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Kriteria test :

- a. Hipotesis diterima jika  $E_3 > E_1$  dan  $E_3 > E_2$
- b. Hipotesis diterima jika  $E_3 \leq E_1$  dan  $E_3 \leq E_2$

## Hasil dan Pembahasan

### *Pengujian Asumsi Klasik*

#### 1. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Variabel	VIF	Tolerance
Masa Kerja ( $X_1$ )	1,972	0,507
Absensi ( $X_2$ )	1,908	0,524
Perputaran Tugas Kerja ( $X_3$ )	2,191	0,456

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai  $VIF < 5$ .

#### 2. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Maka perlu dibandingkan DW statistik tabel dengan DW regresi. Dengan derajat keyakinan 95 persen dan jumlah  $n = 39$  dan  $k = 3$ , maka di peroleh nilai

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Durbin Witson (DW)} &= 2,150 \\
 \text{Nilai } dL &= 1,328 \\
 \text{Nilai } dU &= 1,658 \\
 4 - d_u &= 4 - 1,658 = 2,342 \\
 4 - d_l &= 4 - 1,328 = 2,572
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai DW statistiknya berada di daerah  $d_u < dw < (4-d_l)$  atau  $(1,658 < 2,150 < 2,572)$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ada autokorelasi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas dengan glejser disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi
Masa Kerja ( $X_1$ )	-1,231	-2,0301	0,226
Tingkat Absensi( $X_2$ )	1,045	2,0301	0,303
Perputaran Tugas Kerja ( $X_3$ )	0,793	2,0301	0,433

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian tidak ada variabel yang mempunyai gejala heteroskedastisitas karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig } t > \alpha$  (alpha).

### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficient B	t hitung	Signifikansi
Prestasi Kerja (Y)	391,160	115,811	0,000
Masa Kerja ( $X_1$ )	0,0602	2,239	0,032
Tingkat Absensi( $X_2$ )	-0,0568	-2,831	0,023
Perputaran Tugas Kerja ( $X_3$ )	0,5221	3,364	0,002
R <sup>2</sup> :74,112			
Adjust R <sup>2</sup> :71,893			
Fhitung : 33,399			
Signifikansi : 0,000			

Dari tabel 3 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 391,160 + 0,0602 X_1 - 0,0568 X_2 + 0,5221 X_3$$

Arti dari nilai-nilai pada persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$b_1 = 0,0602$  artinya, apabila masa kerja naik sedangkan tingkat absensi dan perputaran tugas kerja dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja naik.

$b_2 = -0,0568$  artinya, apabila tingkat absensi naik sedangkan masa kerja dan perputaran tugas kerja dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja akan turun

$b_3 = 0,5221$  artinya, apabila perputaran tugas kerja naik sedangkan masa kerja dan tingkat absensi dianggap tetap, maka nilai prestasi kerja akan naik

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 74,112 persen. Artinya variasi prestasi

kerja akan dijelaskan oleh variasi masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja sebesar 74,112 persen, sedangkan sisanya 25,888 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### ***Pengujian Hipotesis***

#### 1. Pengujian Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Untuk menguji keberartian koefisien regresi (pengaruh) secara parsial digunakan uji t yaitu dengan *level of significance* (0,95) atau tingkat keyakinan sebesar 95 persen dan *degree of freedom* atau derajat bebas (n-k-1) diperoleh t tabel sebesar 2,0301.

Dari hasil perhitungan menghasilkan t hitung dari masing-masing regresi sebagai berikut :

$t_1 = 2,2388$  artinya secara parsial variabel masa kerja mempunyai pengaruh yang berarti karena t hitung (2,2388) > t tabel (2,0301).

$t_2 = -2,3814$  artinya secara parsial variabel tingkat absensi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja karena t hitung (-2,3814) < t tabel (-2,0301).

$t_3 = 3,3637$  artinya secara parsial variabel perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja karena t hitung (3,3637) > t tabel (2,0301).

#### 2. Pengujian Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Pengujian keberartian pengaruh secara bersama-sama dilakukan dengan uji F. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan  $\alpha = 0,05$  *degree of freedom* (n-k-1) (k), diperoleh hasil sebagai berikut :

F hitung = 33,399

F tabel = 2,874

Karena F hitung > F tabel maka  $H_0$  secara keseluruhan masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja.

#### 3. Uji Elastisitas

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat digunakan uji elastisitas. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

$E_1 = 0,00831$ , berarti kenaikan satu persen dari masa kerja akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 0,831 persen.

$E_2 = -0,01014$ , berarti kenaikan satu persen dari tingkat absensi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar -1,014 persen.

$E_3 = 0,01811$  berarti kenaikan satu persen dari perputaran tugas kerja akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 1,811 persen.

Karena  $E_3 > E_1$  (1,811 > 0,81) dan  $E_3 > E_2$  (1,811 > -1,014), maka hipotesis

yang menyatakan bahwa variabel perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap prestasi pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, diterima.

## **Simpulan dan Implikasi**

### ***Simpulan***

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap. Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung variabel masa kerja sebesar 2,2388, t hitung variabel tingkat absensi sebesar -2,3814, dan t hitung variabel perputaran tugas kerja sebesar 3,3637. Nilai t tabel sebesar 2,0301, karena nilai t hitung > nilai t tabel, maka secara parsial ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh berarti terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 33,399 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,874 karena Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka secara keseluruhan masa kerja, tingkat absensi dan perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Dari hasil perhitungan uji elastisitas diperoleh nilai elastisitas masa kerja ( $E_1$ ) sebesar 0,00831, nilai elastisitas tingkat absensi ( $E_2$ ) sebesar -0,01014 dan nilai elastisitas perputaran tugas kerja ( $E_3$ ) sebesar 0,01811, karena  $E_3 > E_1$  ( $1,811 > 0,811$ ) dan  $E_3 > E_2$  ( $1,811 > 1,014$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel perputaran tugas kerja mempunyai pengaruh yang paling berarti terhadap prestasi pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap, diterima.

### ***Implikasi***

1. Pihak manajemen Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap hendaknya lebih memperhatikan ketiga faktor masa kerja, tingkat absensi dan perputaran pegawai. Hal ini perlu dilakukan karena ketiga variabel tersebut terbukti mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja pegawai. Perputaran tugas kerja hendaknya lebih mendapatkan perhatian yang khusus karena mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan masa kerja dan tingkat absensi yaitu dengan memberlakukan kepada semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama dan sebaliknya perputaran tugas kerja ini dilakukan secara terus menerus, terencana dan berkesinambungan.
2. Perputaran tugas kerja ternyata mempunyai faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai, sebaiknya Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap mempertahankan pelaksanaan perputaran tugas kerja secara rutin yang

dilaksanakan tiga bulan sekali. Disamping itu perputaran tugas kerja dilaksanakan kepada pegawai yang mempunyai keahlian, tanggung jawab, kerjasama, loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Semua itu perlu mendapat perhatian yang khusus agar pegawai terdorong untuk lebih giat dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

### **Daftar Pustaka**

- Gujarati, 1995, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, P., 2000, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Yogyakarta.
- Robert, Pindyck dan Daniel L, Rubenfield, 1976, *Ekonometric Models and Economic Forecast and case Study*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ranupandoyo, H. dan Suad Husnan, 1980, *Manajemen Personalialia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 1998, *Perilaku Organisasi*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Supranto, J., 1988, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta
- Susilo, Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Singih, Santoso, 2002, *SPSS Versi 10*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Simanjuntak, P, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.