



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN TINGKAT KEMANGKIRAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT GAWAT DARURAT RSUD CILACAP

Hasto Suprobo¹, Apri Budianto², Aan Anwar Sihabudin³

^{1,2,3} Universitas Galuh

email: hastosuprobo23@gmail.com¹

Article History :

Received 2 Januari 2023

Received in revised form

16 Mei 2023

Accepted 19 Mei 2023

Available offline 20 Mei 2023

Available online 20 Mei 2023

Language Transcript :

Indonesia (ID)

Key Words : *Kepuasan Kerja, Tingkat Kemangkiran, Kinerja Pegawai*

Abstract – Unit Gawat Darurat (UGD) adalah salah satu layanan utama di RSUD Cilacap yang siap memberikan pelayanan pasien gawat darurat yaitu pasien dengan ancaman kematian dan perlu pertolongan segera, pasien memerlukan bantuan namun dengan tingkat cedera yang kurang berat serta dipastikan tidak mengalami ancaman jiwa dalam waktu dekat, dan pasien dengan cedera minor setingkat penyakit yang tidak membutuhkan pertolongan segera dan tidak mengancam nyawa serta tidak menimbulkan kecacatan. UGD RSUD Cilacap melakukan pelayanan selama 24 jam sehingga membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi setiap harinya. Namun kenyataannya, capaian Standar Pelayanan Minimal RSUD Cilacap Tahun 2020 masih terdapat indikator yang belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan 1). Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UGD RSUD Cilacap, 2). Mengetahui pengaruh tingkat kemangkiran kerja terhadap kinerja pegawai UGD RSUD Cilacap, dan 3). Mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran kerja terhadap kinerja pegawai UGD RSUD Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kemudian data diinterpretasi untuk menghasilkan data deskriptif serta analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja semakin baik dan tingkat kemangkiran semakin rendah, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia merupakan sebuah unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Tujuan organisasi dapat dengan mudah terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberadaan pegawai merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, hasil

kinerjanya sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan program di organisasi atau lembaganya. Pegawai harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena pegawai merupakan salah satu komponen mikro sistem yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam organisasi atau lembaga. Menyadari pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Unit Gawat Darurat (UGD) adalah salah satu layanan utama di rumah sakit. UGD RSUD Cilacap siap memberikan pelayanan pasien

gawat darurat yaitu pasien dengan ancaman kematian dan perlu pertolongan segera, pasien memerlukan bantuan namun dengan cedera dan tingkat yang kurang berat serta dipastikan tidak akan mengalami ancaman jiwa dalam waktu dekat, dan pasien dengan cedera minor setingkat penyakit yang tidak membutuhkan pertolongan segera dan tidak mengancam nyawa serta tidak menimbulkan kecacatan. UGD RSUD Cilacap melakukan pelayanan selama 24 jam terus menerus sehingga membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi setiap harinya.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi RSUD Cilacap yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012).

Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran dari seorang pegawai. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Diantara permasalahan yang timbul dari aspek sumber daya manusia adalah kepuasan kerja yang rendah dan tingkat kemangkiran (absenteeism) yang tinggi. Mangkir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti tidak datang atau absen. Tingkat kemangkiran (absenteeism) yang tinggi apabila dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap

kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila tingkat kemangkiran kerja dari pegawai mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Mangkir merupakan bentuk ketidakdisiplinan pegawai terhadap peraturan organisasi yang ada. Pada hakikatnya disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seorang pegawai yang mematuhi terhadap peraturan perusahaan, bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya serta memberikan hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam KBBI dijelaskan bahwa, “Disiplin berarti tata tertib, ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan, mengusahakan supaya menaati dan mematuhi tata tertib”. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian, kedisiplinan ini berasal dari dalam diri individu, karena adanya keputusan individu untuk berbuat mangkir berdasarkan pertimbangan pribadi. Kebiasaan mangkir pegawai akan berdampak buruk bagi organisasi. Kerugian tersebut timbul karena pekerjaan terpaksa tertunda ataupun penurunan mutu produk maupun pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kepuasan pegawai juga harus menjadi perhatian RSUD Cilacap. Setiap pegawai memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain, sehingga standar kepuasan kerja masing-masing individu menjadi bervariasi. Kebutuhan pegawai, baik dalam hal penyediaan fasilitas pendukung kerja, seperti terjaminnya keamanan dan keselamatan saat bekerja, serta faktor kesejahteraan pegawai harus diperhatikan dengan baik. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya setiap pegawai merasakan kepuasan atas hasil kerjanya dan kinerjanya pun menjadi maksimal.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang

dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai UGD RSUD Cilacap dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif. Metode deskriptif (Sugiyono, 2013:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan di atas yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UGD RSUD Cilacap yang berjumlah 812 orang. Adapun dalam penelitian ini, menggunakan sampel 10% dari jumlah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari Kepuasan Kerja, Tingkat Kemangkiran dan Kinerja Pegawai yang diambil dari 78 responden. selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 26.0. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh,

populasi 812. Banyaknya sampel adalah 81,2 dan dibulatkan menjadi 82 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling atau acak.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan dua cara sebagai yakni pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh melalui langsung ke lokasi penelitian (field research) untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kemudian pengumpulan data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung data primer. Pada penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data-data yang diperoleh melalui buku-buku ilmiah, tulisan, karangan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian dan dokumentasi yaitu dengan menggunakan catatan-catatan yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan obyek penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh antara variabel – variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y) dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 s.d Juli 2022 yang dilakukan di RSUD Cilacap Kabupaten Cilacap.

semua pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1), pernyataan variabel Tingkat Kemangkiran (X2) dan pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha Coefisien $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja yaitu 0,868, Tingkat Kemangkiran yaitu 0,824 dan kinerja pegawai, yaitu 0,825, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach

Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6, maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Peneliti melakukan cara deskripsi data penyebaran kuisioner kepada para pegawai yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai sejauhmana penilaian terhadap Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penyebaran angket yang dilakukan kepada 78 responden berkenaan dengan variabel Kepuasan Kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,51, untuk Tingkat Kemangkiran diperoleh rata-rata sebesar 1,69 dan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil rata-rata 3,72.

Hasil Uji Hipotesis

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	49.325	4.694		10.507	.000		
	X1	.350	.057	.501	6.147	.000	.756	1.323
	X2	-.472	.094	-.410	-5.030	.000	.756	1.323

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa variabel independent Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,501, sedangkan variabel Tingkat Kemangkiran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,410. Artinya kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 49,325 + 0,501 X_1 - 0,410 X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan

pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta = 49,325 Artinya apabila Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran diasumsikan tidak ada maka Kinerja Pegawai di Unit Gawat Darurat RSUD Kabupaten Cilacap adalah sebesar 48,904.
- Koefisien regresi (b1)= 0,501. Artinya apabila setiap 1 (satu) unit nilai kepuasan kerja baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,501 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda positif, sehingga apabila kepuasan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi (b2)= -0,410. Artinya apabila setiap 1 (satu) unit nilai tingkat kemangkiran lebih rendah, maka kinerja akan meningkat sebesar -0,410 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b2 bertanda negatif, sehingga apabila tingkat kemangkiran semakin rendah, maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

2. Analisa Korelasi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (Kepuasan kerja dan Tingkat Kemangkiran), terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara parsial dengan menggunakan taraf signifikansi (α)= 0,05 dan (degree of freedom) = $n - k - 1$ (df).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda

		Correlations		
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.704	-.658
	X1	.704	1.000	-.494
Sig. (1-tailed)	X2	-.658	-.494	1.000
	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.

N	Y	78	78	78	1 (Consta	49.3	4.69		10.5	.00		
	X1	78	78	78	nt)	25	4		07	0		
	X2	78	78	78	X1	.350	.057	.501	6.14	.00	.756	1.3
Sumber : Data primer diolah, 2022												
					X2	-	.094	-.410	-	.00	.756	1.3
						.472			5.03	0		23
									0			

Dari tabel korelasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan, karena diketahui nilai 0,000 (sig<0,05) dengan nilai pearson correlation 0,704. Artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat (interval 0,60 – 0,799).
- Tingkat Kemangkiran dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan, karena diketahui nilai 0,000 (sig<0,05) dengan nilai pearson correlation -0,658. Artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat (interval 0,60 – 0,799).

3. Uji t (Parsial)

Kriteria yang digunakan dalam pengujian secara parsial atau uji t ini adalah dengan cara membandingkan nilai probabilitas hasil perhitungan dengan signifikansi $\alpha = 0.05$. Adapun sifat atau arah pengaruh dapat dilihat berdasarkan tanda pada nilai t-hitung. Apabila nilai t hitung bertanda positif (+), maka pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat searah, sedangkan bila nilai t-hitung bertanda negatif (-), maka pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat berlawanan.

Dari hasil Analisa dengan menggunakan SPSS 26.00 didapatkan tabel berikut:

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2022

- Pengujian variabel Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Nilai sig Kepuasan Kerja (X_1) yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk mencari t table adalah ($\alpha/2 : n-k-1$) = (0,05/2 : 78-2-1) = (0,025:75), sehingga diperoleh nilai ttable sebesar 1,995. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung (6,147) > ttable (1,995) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Kepuasan Kerja semakin baik maka Kinerja akan semakin meningkat.
- Pengujian variabel Tingkat Kemangkiran (X2) terhadap Kinerja (Y)
 Nilai sig Kompetensi (X2) yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat kemangkiran (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk mencari ttable adalah ($\alpha/2 : n-k-1$) = (0,05/2 : 78-2-1) = (0,025:75), sehingga diperoleh nilai ttable sebesar 1,995.

Tabel 3. Uji Korelasi

Model	Coefficients ^a		Std. Error	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Beta			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung bertanda negatif sebesar (-5,030). Hal ini berarti Tingkat Kemangkiran berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga apabila Tingkat Kemangkiran semakin

rendah, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.

4. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variable Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran terhadap Kinerja Pegawai. Berikut disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 dan (degree of freedom) = $n - k - 1$ sebagai berikut :

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2614.280	2	1307.140	61.922	.000 ^b
	Residual	1583.207	75	21.109		
	Total	4197.487	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer diolah, 2022

- a. Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya. Berdasarkan *Anova table* hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 155), Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $f_{hitung} < -f_{tabel}$ maka artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan sebaliknya. Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2 : 78-2) = (2:76) = 3,12$, maka $f_{hitung} > f_{tabel} = 61,922 > 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara variable Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran terhadap variable Kinerja Pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variable Kepuasan Kerja dan

Tingkat Kemangkiran terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat tabel summary sebagai berikut :

Tabel 5 Tingkat Hubungan (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.613	4.59450	2.050

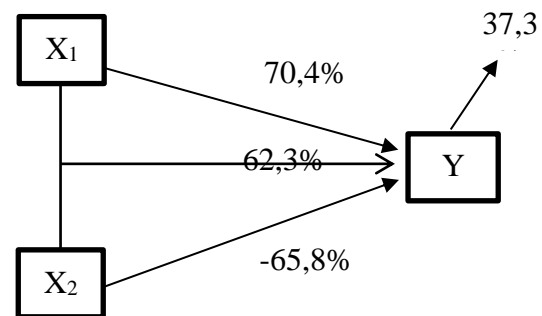
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variable Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran terhadap variable Kinerja Pegawai sebesar 0,623 atau sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil penelitian Pengaruh Variabel

Keterangan :

X₁ = variabel Kepuasan Kerja

X₂ = variabel Tingkat Kemangkiran

Y = variabel Kinerja Pegawai

↔ = Variabel lain yang tidak diteliti

↔ = Hubungan antara antar variable

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja

semakin kurang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

Hal tersebut sejalan dengan Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga aspek kepuasan kerja tersebut merupakan persepsi riil dan banyak direspon positif karyawan di CV. Bukit Sanomas.

Kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan sehingga Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan tingkat kemangkiran terhadap kinerja pegawai. Apabila tingkat kemangkiran semakin rendah maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika tingkat kemangkiran semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

Hal tersebut sejalan dengan Made Diah Yudiningsih (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran semakin kurang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap berada pada kriteria cukup baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap. Selanjutnya masih ditemukan indikator yang perlu lebih dioptimalkan yaitu berkenaan dengan fasilitas kerja di kantor yang representatif..
2. Dari hasil analisis membuktikan bahwa tingkat kemangkiran berada pada kriteria cukup baik dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan semakin rendahnya tingkat kemangkiran maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap. Selanjutnya masih ditemukan indikator yang perlu lebih dioptimalkan yaitu berkenaan dengan melaksanakan perintah atasan dengan sepenuh hati.
3. Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Cilacap dapat ditingkatkan melalui perbaikan kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran, terutama pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan diri pegawai.

Zanafa Publishing.

Akdon dan Riduwan. 2008. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Anderson, SL, & Betz, NE. 2001. *Sources Of Social Self-Efficacy Expectations: Their Measurement And Relation To Career Development*. Journal of Vocational Behavior, 58, 98-117
- A.R, Syamsudin dan Vismaia S. Damaianti (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI dan PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, W and Boudreau, J. 2011. *Investing People: Financial Impact of Human Resources*. United States of Amerika: Education Inc Publishing as FT Press.
- Cumming, Maurice W. 2007. *The Theory And Practice Of Personnel Management*. London: William Heinemann Ltd.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S, L. 2013. *Fundamentals of Human Resource Management 11th edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Garry. 2013. *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Flippo, Edwin B. 2004. *Principles Of Personnel Management, Fifth Edition*. Singapore: McGraw Hill International Book Company.
- Frankel, J.P and Wallen N. E. 2008. *How To Design And Evaluate Research In Education*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartono, Jogyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Leap, Terry L. dan Michael D. Crino. 2006. *Personnel / Human Resources Management, Second Edition*. New York: Macmillan Publishing Co.
- Magdalena Lumbantoruan. 2008. *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: PT. Cipta Adi Pustaka.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- McMillan, J.H. and Schumacher, S. 2001. *Research in Education*. New York: Longman, Inc.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pigors, Paul dan Charles A. Myers. 2010. *Personnel Administration: A Point of View and A Method*. Tokyo: McGraw Hill International Book Co.
- Punnet, B. J., Greenidge, D., & Ramsey, J. 2007. *Job Attitudes And Absenteeism: A Study In The English Speaking Caribbean*. Journal of World Business, 42 (2007), 214-227
- Riduwan. 2009. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P.1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suardi. 2011. *Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas Pelayanan*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.