

Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

¹Jumianto, ²Pristiyono

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, jumianto.16feb@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, paktiol6@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Analysis, career development, work discipline, and job performance on job satisfaction at the Labuhanbatu District Health Office. Based on the results of research conducted, there is a significant influence simultaneously (together) between the independent variables (Job Analysis, career development, work discipline, and job performance) affect the dependent variable (job satisfaction). This is evidenced by the obtained Fhitung value of 25.199 which is greater than the value of Ftable of 2.47. In addition, it is partially known that the position analysis (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). This is evidenced by the obtained value of thitung greater than ttable (2.762>1.665) and the value of the coefficient of 0.292 and marked positive. Career development (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). This is evidenced by the obtained value of thitung greater than ttable (2.159>1.665) and the value of the coefficient of 0.116 and a positive sign. Work discipline (X3) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y), this is evidenced by the value of the calculation is greater than ttable (2.329>1.665) and the value of the coefficient of 0.232 and marked positive and job performance (X4) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). This is evidenced by the obtained value of thitung greater than ttable (2.964>1.665) and the value of the coefficient of 0.280 and a positive sign.

Keywords: Job Analysis, Career Development, Work Discipline, Job Performance, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Dalam melaksanakan tugas dengan baik, maka diperlukan pengarahannya untuk membina pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mempunyai sikap dan perilaku yang bertujuan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan harapan dari masyarakat. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai.

Penilaian kinerja ini sering dilakukan setiap tahun sekali tetapi semua tergantung dari kebijakan instansi tersebut. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan dasar oleh badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan pada organisasi publik. Analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai di dalam instansi.

Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini biasanya dilakukan setiap satu kali dalam satu tahun namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Hasil penilaian kinerja

tersebut dijadikan dasar oleh seorang badan kepegawaian dalam menentukan kenaikan jabatan maupun golongan. Pada organisasi publik

Analisis jabatan sangat dibutuhkan baik dari aspek pimpinan maupun anggota dalam menentukan Batasan-batasan dalam pekerjaan serta muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas maka kemungkinan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja yang baik dan dapat bekerja secara efisien.

Kesesuaian penempatan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lainnya serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu kepada pekerjaan yang lainnya.

Oleh karenanya dalam penempatan pegawai harus tepat dan sesuai tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi kemampuan dan profesionalismenya. Seseorang akan bekerja secara maksimal dan berhasil jika mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai agar dapat mengetahui tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan. Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip *"The right man on the right place and the right man on the right job"* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut di atas maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mendukung kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi publik khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai. Analisis jabatan sangat berperan sekali dalam penempatan pegawai. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman. Untuk itu penciptaan desain analisis jabatan menjadi tuntutan bagi organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan, sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi bukanlah merupakan suatu yang dapat diperoleh secara instan, namun merupakan suatu proses integrasi dari kinerja individu yang melakukan aktivitas organisasi. Dengan analisis jabatan ini akan diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan. Informasi ini dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia dimana analisis jabatan ini dapat dijadi-kandasar dalam penempatan pegawai. Perbedaan sikap dan pandangan diantara pimpinan lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dalam menerapkan analisis jabatan dapat mempengaruhi didalam pengelolaan kinerja aparatur secara keseluruhan.

Demikian halnya dengan pengembangan karir seseorang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu sebagian pegawai mampu mengembangkan karir namun sementara disisi lain ada pegawai yang masih jalan ditempat karena ada beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir seseorang seperti halnya hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi dan tipe manajemen yang diterapkan pada suatu organisasi tersebut.

Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja unit organisasi dengan melakukan analisis jabatan yang segaris pada pengelolaan atas pengembangan karir seseorang.

Pengembangan karir di instansi dinyatakan baik berdasarkan Pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, jenjang kerja dan perencanaan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam melakukan rutinitas pekerjaan. Disiplin merupakan suatu sikap dari perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Dengan mengetahui tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku pegawai sehingga menjadi tolak ukur dalam instansi untuk dapat menetapkan peraturan dan tata tertib serta melakukan pembinaan bagi pegawai yang tidak disiplin. Prestasi kerja pegawai dapat diketahui dari hasil kerja yang telah dilaksanakan. Salah satu penilaian prestasi kerja itu sendiri meliputi disiplin kerja pegawai.

Selain itu, ada juga kepuasan kerja yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan tingkah laku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

(Meryance et al., 2014) dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel analisis jabatan penting untuk diterapkan dalam menempatkan aparatur yang didasarkan pada persyaratan jabatan maupun uraian pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang.. sedangkan variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan analisis jabatan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

(Siti Khuzaimah, 2017) dengan judul pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara simultan uji regresi (F-test) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simulta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. (Yunus Alamsyah, 2013) berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. BUMI BARITO UTAMA CABANG BANJARMASIN. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tiga variabel bebas yang diteliti variabel yang mempunyai pengaruh terbesar/dominan adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,464 atau 46,4 % terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya. (Aldaman, 2017). Pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK MANDIRI TBK KANTOR CABANG BANDAR LAMPUNG. Hasil yang signifikan membuktikan bahwa prestasi kerja dan promosi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana variabel prestasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini

Analisis Jabatan

Analisis jabatan (*Job Analysis*) adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan jabatan secara sistematis dan teratur, antara lain mengenai dimensi/fungsi-fungsi dan indikator pekerjaan; pendidikan dan kompetensi tenaga yang diperlukan; teknologi/peralatan yang diperlukan; prosedur operasi melaksanakan pekerjaan; hasil pekerjaan; kompensasi tenaga pelaksana; teknik menilai kinerja (Wirawan, 2015).

Analisis jabatan (*job analysis*) dilakukan untuk mendapatkan sebuah deskripsi dari pekerjaan. Dan menjadi dasar dari proses selanjutnya manajemen SDM (sumber dayamanusia) (Goffin, 2011)

Pengembangan Karir

Menurut (Farida, 2015) pengembangan karir adalah “upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”. Menurut (Marwansyah, 2016) pengembangan karier adalah “kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya”

Disiplin kerja

(Nurmayanti & Pristiyono, 2016) Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. (Sutrisno, 2016)

Prestasi kerja

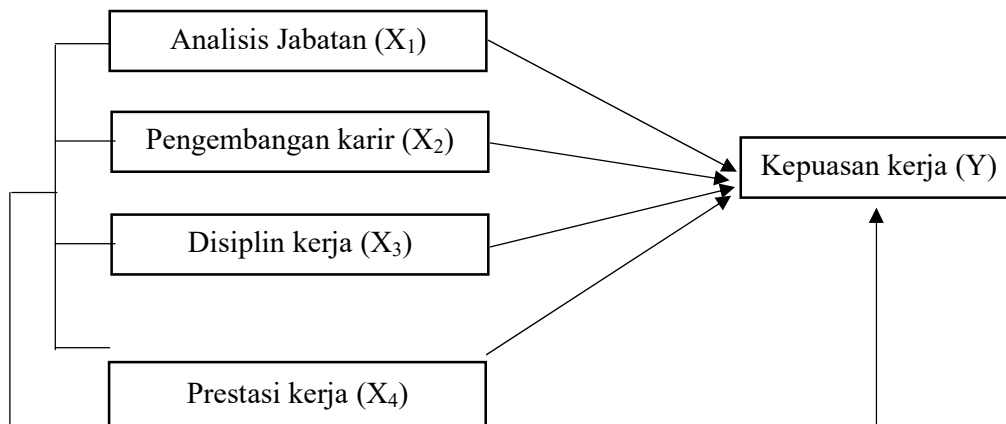
Prestasi kerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” menurut (Mangkunegara, 2015). serta “efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas” (Nurjaman, 2014) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa: “Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Menurut (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019), kerangka berpikir merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah “sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan”. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Ada pengaruh dan signifikan analisis jabatan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.
- H2: Ada pengaruh dan signifikan pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.
- H3: Ada pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.
- H4: Ada pengaruh dan signifikan prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.
- H5: Ada pengaruh dan signifikan analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan prestasi kerja terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Waktu penelitian ini diestimasikan memakawan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Tekhnik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah sebanyak 95 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan prestasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.618	2.440		.663	.509
	Analisis jabatan	.292	.106	.336	2.762	.007
	Pengembangan karir	.116	.054	.158	2.159	.033

	Disiplin kerja	.232	.099	.291	2.329	.022
	Prestasi kerja	.280	.094	.234	2.964	.004
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,618 + 0,292 X_1 + 0,116 X_2 + 0,232 X_3 + 0,280 X_4 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,618 memberi arti bahwa apabila analisis jabatan etik (X_1), pengembangan karir (X_2), disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka kepuasan kerja (Y) yang dihasilkan bernilai 3,961.
2. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,292 Artinya apabila analisis jabatan meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,292.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,116. Artinya apabila pengembangan karir naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,116.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,232. Artinya apabila disiplin kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,232.
5. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,280. Artinya apabila prestasi kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja juga akan naik sebesar 0,280.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh analisis jabatan (X_1), pengembangan karir (X_2), disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja (X_4) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (95) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,665

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.618	2.440		.663	.509

	Analisis jabatan	.292	.106	.336	2.762	.007
	Pengembangan karir	.116	.054	.158	2.159	.033
	Disiplin kerja	.232	.099	.291	2.329	.022
	Prestasi kerja	.280	.094	.234	2.964	.004
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel analisis jabatan (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,762 dengan taraf signifikan 0,007. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,007 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel pengembangan karir (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,159 dengan taraf signifikan 0,033. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,159) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,033 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel disiplin kerja (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 2,329 dengan taraf signifikan 0,022. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,329) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,022 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel prestasi kerja (X_4), nilai t_{hitung} diperoleh 2,964 dengan taraf signifikan 0,004. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,964) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,004 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.527	4	43.632	25.199	.000 ^b
	Residual	155.831	90	1.731		
	Total	330.358	94			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Pengembangan karir, Analisis jabatan, Disiplin kerja						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 25,199 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (25,199) > F_{tabel} (2,47) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.507	1.316
a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Pengembangan karir, Analisis jabatan, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Pada table 4 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,727 berarti hubungan antara variabel bebas (analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja) terhdap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 72,7%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,528 berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

H1 - Pengaruh analisis jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa analisis jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,292 dan nilai t_{hitung} (2,762) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,007 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial analisis kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H2 - Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,116 dan nilai t_{hitung} (2,159) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,033 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima

H3 - Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,232 dan nilai t_{hitung} (2,329) > t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,022 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H4 - Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa prestasi kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,280 dan nilai t_{hitung} (2,964) $>$ t_{tabel} (1,665) dengan taraf signifikan 0,004 $<$ 0,05. Artinya bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H5 - Pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa analisis jabatan (X_1), pengembangan karir (X_2), disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah 25,199 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (25,199) $>$ F_{tabel} (2,47) dengan taraf signifikan 0,000 $<$ 0,05. Artinya bahwa analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel analisis jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,292 Artinya apabila analisis jabatan meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,292
2. Variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,116 Artinya apabila pengembangan karir meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,116.
3. Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,232 Artinya apabila disiplin kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,232.
4. Variabel prestasi kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,280 Artinya apabila prestasi kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,280
5. Variabel analisis jabatan (X_1), pengembangan karir (X_2), disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (25,199 $>$ 2,47).

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Labuhanbatu, maka analisis jabatan sebaiknya dilakukan dengan menerapkan persyaratan jabatan yang tepat dan benar serta sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
2. Bagi FEB Universitas Labuhanbatu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bagi penelitian selanjutnya, kepuasan kerja merupakan tema yang menarik untuk dikembangkan dan dapat diteliti dengan konteks yang berbeda sehingga menghasilkan suatu penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aldaman, m. (2017). Pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank mandiri tbk kantor cabang bandar lampung. *Jurnal ilmiah ekonomi global masa kini*, 8(1), 1-14.
- Farida, u. (2015). *Manajemen sumber daya manusia 1*. Unmuh ponorogo press.
- Goffin, r. D. Et al. (2011). Choosing job-related personality traits: developing valid personality-oriented job analysis. *Personality and individual differences*, 646-651.
- Mangkunegara, a. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan (kedua bela)*. Rosdakarya remaja.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (dua)*. Alfabeta.
- Meryance, rafani, y., & pratiwi, d. (2014). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota pangkalpinang. *Ilmiah progresif manajemen bisnis (jipmb)*, 1(1).
- Nurjaman, k. (2014). *Manajemen personalia*. Pustaka setia.
- Nurmayanti, & pristiyo. (2016). Pengaruh daya tarik iklan motivasi konsumen dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian mitsubishi pajero sport pada pt. Sumatera berlian motor rantauprapat. *Jurnal ekonomi bisnis dan manajemen akuntansi*, 3(1), 24-35. <https://doi.org/10.7868/s0869565216210155>
- Siti khuzaimah. (2017). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank riau kepri kantor pusat pekanbaru. *Jom fekon*, 4(no.1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sutrisno, e. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia*. Raja grafindo persada.
- Yunus alamsyah, b. A. A. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada pt. Bumi barito utama cabang banjarmasin. *Jurnal wawasan manajemen*, 1(2), 167-190.