

Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Nurdianto*. Arna Suryani, Sudirman

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: nurdiantoalfaqir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran analisis jabatan, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan hasil kuesioner tentang analisis jabatan yaitu 2.876 pada kategori cukup baik. Kemudian untuk gambaran variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah cukup baik dengan skor 1653. Selanjutnya gambaran variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja yaitu 1849 pada kategori cukup tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 2850 dengan kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, analisis jabatan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, analisis jabatan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja di Tanjung Jabung Timur.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to find out a description of job analysis, career development, job satisfaction and employee performance at the Population Control and Family Planning Service (DPPKB) of East Tanjung Jabung Regency as well as to find out and analyze the influence of job analysis and career development on employee performance through job satisfaction at the Control Service Population and Family Planning (DPPKB) East Tanjung Jabung Regency. This type of research uses descriptive verification research. This research uses the PLS analysis method. Based on the results of the questionnaire regarding job analysis, it is 2,876 in the quite good category. Then, the description of the career development variable shows that the career development of employees at the Population Control and Family Planning Service (DPPKB) of East Tanjung Jabung Regency is quite good with a score of 1653. Furthermore, the description of the job satisfaction variable shows that the job satisfaction score is 1849 in the quite high category. Meanwhile, the description of employee performance variables shows that the score is 2850 in the quite high category. Based on the research results, job analysis and career development have a positive and significant effect on job satisfaction, job analysis, career development and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, position analysis and career development have a positive and significant effect on employee performance, mediated by job satisfaction in Tanjung East Jabung.

Keyword: Job Analysis, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia adalah pelaku utama yang menjalankan berbagai fungsi dan tugas dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, organisasi tidak dapat beroperasi dengan efektif. Sumber daya manusia membawa ide-ide baru, inovasi, dan kreativitas yang penting untuk perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Mereka mampu berpikir kritis dan menawarkan solusi untuk berbagai masalah. Sumber daya manusia memainkan peran

penting dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Budaya ini berpengaruh pada kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Keputusan penting dalam organisasi, seperti perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir, sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Keputusan-keputusan ini mempengaruhi kemampuan organisasi untuk bersaing dan berkembang. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan pegawai melalui program-program kesejahteraan, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan.

Sejauh mana seorang individu atau kelompok dapat menghasilkan hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan perusahaan diukur dari kinerjanya, yang disebut juga prestasi kerja. Kinerja menurut Simamora (2015) adalah jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, yang menunjukkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Simamora (2015) menyatakan bahwa hasil yang dihasilkan dapat bersifat non fisik maupun fisik. Yang dimaksud dengan hal ini meliputi karya, yaitu hasil kerja yang dapat berupa materi atau non materi dan/atau fisik.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan setiap tahun, penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana seorang individu atau kelompok dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, meningkatkan kinerja, dan mendukung pengembangan profesional. Kinerja diukur berdasarkan hasil kerja, kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Ini dapat mencakup pencapaian target, penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap standar. Kinerja melibatkan umpan balik dari berbagai sumber, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, dan kadang-kadang klien atau pelanggan. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat mempengaruhi keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, penghargaan, atau tindakan disipliner.

Berdasarkan temuan penelitian (Yuniharto, 2022), analisis pekerjaan mempunyai dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja. Demikian pula temuan penelitian Satarto (2022) yang menunjukkan bahwa analisis pekerjaan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, temuan penelitian Yuniharto (2022) menunjukkan adanya korelasi yang patut diperhatikan dan afirmatif antara kemajuan karir dan kinerja karyawan. Senada dengan itu, temuan penelitian Hutaeruk et al. pada tahun 2023 menunjukkan bahwa pertumbuhan karier memiliki dampak yang baik dan penting terhadap kinerja pekerja. Menurut temuan penelitian Umamy et al. (2021) dan Bunu (2022), kebahagiaan kerja diyakini berdampak besar terhadap kinerja pekerja. Namun penelitian Ulfa et al. (2022) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan nyata antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Menurut penelitian Umamy dkk. (2021), kepuasan kerja dapat mempengaruhi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi variabel mediasi.

Organisasi pemerintah daerah yang disebut Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) bertugas menyelenggarakan, melaksanakan, dan mengawasi program-program yang bertujuan untuk keluarga berencana dan pengendalian penduduk. DPPKB merupakan pemain kunci dalam inisiatif perbaikan masyarakat dengan melaksanakan berbagai program dan kebijakan yang ditujukan untuk keluarga berencana dan pengendalian populasi. DPPKB bertujuan untuk mendukung pencapaian kesejahteraan keluarga, mengurangi angka kelahiran yang tidak diinginkan, dan mengatasi berbagai isu terkait pertumbuhan penduduk yang berdampak pada pembangunan daerah dan kualitas hidup masyarakat.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Dari 63 orang pegawai di DPPKB pada tahun 2022 terdapat 12 orangnya memiliki Pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan dan job desk. Pada jabatan Penyusun Bahan Pembinaan Peyuluh KB dengan pegawai Pendidikan sarjana hukum sementara yang dibutuhkan adalah pegawai dengan Pendidikan kesehatan masyarakat. Seluruh pegawai di DPPKB hanya 8 orang yang mendapatkan pengembangan karir. Kurangnya pengembangan karir di DPPKB akan mempengaruhi kurangnya kepuasan kerja pada pegawai. Jumlah pegawai yang menerima TPP penuh rata-ratanya selama tahun 2019-2023 hanya sebanyak sebesar 19,90 persen dari total pegawai. Untuk jumlah pegawai yang paling banyak tidak menerima TPP penuh yaitu pada tahun 2020 yaitu sebanyak 59 orang atau 90,77% dari total pegawai. Sasaran kinerja pegawai di DPPKB mengalami fluktuasi dan Pada tahun 2022 sasaran kinerja pegawai di DPPKB mengalami penurunan menjadi 85,08 persen.

Penulis tertarik untuk menulis Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur karena terlihat dari uraian data diatas bahwa kepuasan kerja, organisasi dukungan, dan kinerja masih kurang.

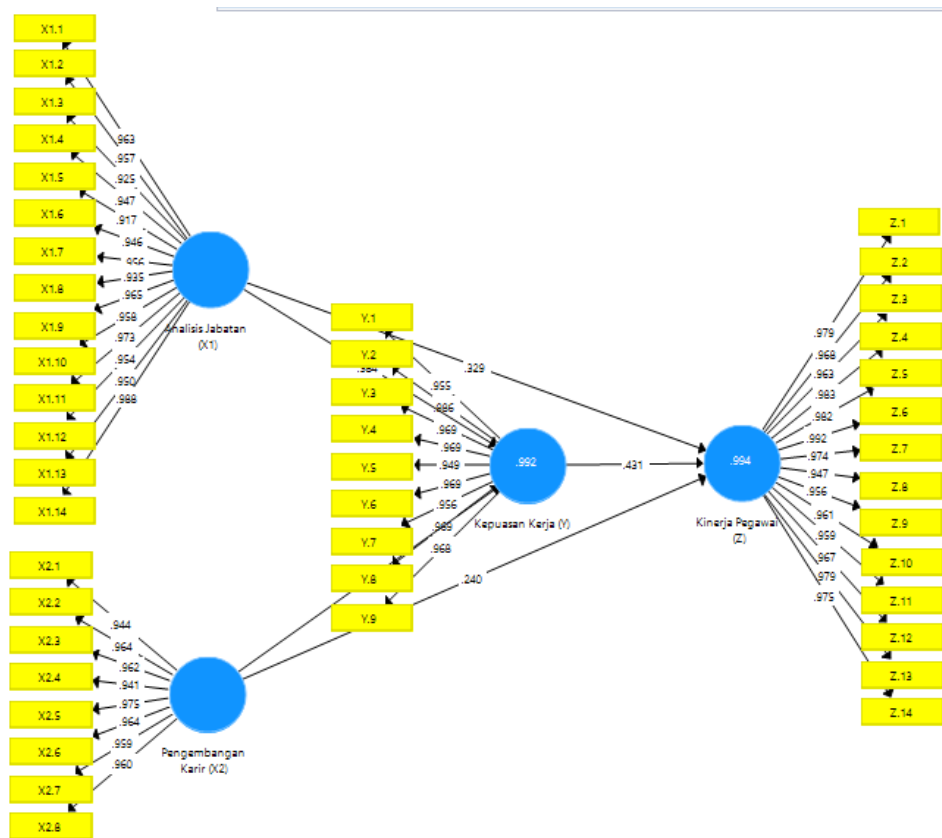
METODE

Fokus atau subjek utama yang menjadi pokok analisis dalam suatu penelitian disebut dengan objek penelitian. Tergantung pada tujuan dan luasnya penyelidikan, objek penelitian dapat mempunyai banyak bentuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai yang diukur dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Tata cara pengumpulan informasi dalam riset ini merupakan kuisisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis PLS.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengetesan outer loadings dicoba buat meyakinkan sesuatu penanda pada sesuatu konstruk hendak memiliki loading factor terbanyak pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Bersumber pada lukisan 4. 1 serta bagan 4. 6 membuktikan semua loading factor yang terletak diatas 0, 70. Hasil kalkulasi bentuk ini dikira sudah reliabel sebab semua loading factor yang terletak diatas 0,70.

Selanjutnya kita lanjut pada dimensi lain buat memutuskan keabsahan konvergen pada tingkat konstruk merupakan average variance extracted(AVE). Determinasi dalam bentuk pengukuran(outer

bentuk) kalau AVE dikira sudah penuh keabsahan konvergen bila angka AVE lebih besar dari 0. 50. hasil angka AVE ialah selaku selanjutnya:

Tabel. 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Analisis jabatan (X1)	.907	Valid
Pengembangan karir (X2)	.919	Valid
Kepuasan kerja (Y)	.933	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	.942	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka >0, 5 dimana angka AVE tiap- tiap konstruk ataupun penanda pada elastis riset bisa diklaim asi. Bersumber pada perihal itu hingga bisa disimpulkan kalau konstruk sudah penuh percobaan keabsahan pada jenjang konvergen.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai. (Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
X ₁	0,993	Reliabel	0,992	Reliabel
X ₂	0,989	Reliabel	0,987	Reliabel
Y	0,992	Reliabel	0,991	Reliabel
X ₁	0,993	Reliabel	0,992	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa membuktikan kalau angka semua elastis bisa dibilang reliabel sebab mempunyai angka composite reliability lebih besar dari 0, 70. Maksudnya seluruh elastis bisa dibilang andal, diyakini serta informasi riset bisa dipakai buat menciptakan riset yang terbaik.

Evaluas Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja (Y)	0,992
Kinerja Pegawai (Z)	0,994

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 5 membuktikan hasil buat angka R- square kebahagiaan kegiatan sebesar 99, 2 persen, serta kemampuan karyawan sebesar 99, 4 persen. Perihal ini membuktikan akibat Analisa kedudukan serta pengembangan pekerjaan kepada kebahagiaan kerja tercantum jenis amat kokoh. Setelah itu akibat analisa kedudukan serta pengembangan pekerjaan kepada kemampuan karyawan tercantum jenis kokoh.

Penilaian inner bentuk dicoba dengan percobaan bootstrapping yang menciptakan angka koefisien pemastian R square, Q square, serta pengetesan anggapan. Hasil penilaian inner bentuk dipaparkan selaku selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Analisis Jabatan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	.584	.589	.102	5.712	.000
Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	.415	.409	.102	4.068	.000
Analisis Jabatan (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	.329	.339	.104	3.172	.002
Pengembangan Karir (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	.240	.247	.093	2.566	.011
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.431	.414	.139	3.111	.002
Analisis Jabatan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.252	.241	.088	2.870	.004
Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.179	.172	.075	2.383	.018

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Uji Hipotesis Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan elastis analisa kedudukan dengan kebahagiaan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0, 584. Angka t statistics 5, 712>1, 96 serta angka P Values nya merupakan 0, 000 lebih kecil dari 0, 05 alhasil anggapan H1 diperoleh. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau elastis analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. maksudnya bila analisa kedudukan bertambah hingga tidak hendak pengaruhi kebahagiaan kegiatan dengan cara penting.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan elastis Pengembangan pekerjaan dengan Kebahagiaan kegiatan membuktikan koefisien rute sebesar 0, 415. Angka t statistics 4, 068>1, 96 serta angka P Values nya merupakan 0, 000 lebih kecil dari 0, 05 alhasil anggapan H1 diperoleh. dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau elastis pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Maksudnya bila pengembangan pekerjaan terus menjadi bagus hingga kebahagiaan kegiatan hendak bertambah.

Uji Hipotesis Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan elastis analisa kedudukan dengan kemampuan karyawan membuktikan koefisien rute sebesar 0, 329. Angka t statistics 3, 172>1, 96 serta angka P Values nya merupakan 0, 002 lebih kecil dari 0, 05 alhasil anggapan H1 diperoleh. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau elastis analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. maksudnya bila analisa kedudukan bertambah hingga kemampuan hendak meninngkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan elastis pengembangan pekerjaan dengan kemampuan karyawan membuktikan koefisien rute sebesar 0, 240. Angka t statistics 2, 566>1, 96 serta angka P Values nya merupakan 0, 011 lebih kecil dari 0, 05 alhasil anggapan H1 diperoleh. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau elastis pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Maksudnya bila pengembangan pekerjaan terus menjadi bagus hingga kemampuan hendak bertambah.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengetesan anggapan membuktikan kalau ikatan elastis kebahagiaan kegiatan dengan kemampuan karyawan membuktikan koefisien rute sebesar 0, 431. Angka t statistics 3, 111>1, 96 serta angka P Values nya merupakan 0, 002 lebih kecil dari 0, 05 alhasil anggapan H1 diperoleh.

Nurdianto et al., *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau elastis kebahagiaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Maksudnya bila kebahagiaan kegiatan bertambah hingga kemampuan hendak bertambah.

Uji Hipotesis Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian anggapan membuktikan kalau ikatan elastis analisa kedudukan kepada kemampuan karyawan dengan kebahagiaan kegiatan selaku elastis intervening membuktikan koefisien rute sebesar 0,252 dengan Angka t statistics 2,870 > 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,004 lebih kecil dari 0,05 alhasil anggapan H1 diperoleh. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan dimediasi oleh kebahagiaan kegiatan.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Setelah itu Hasil pengujian anggapan membuktikan kalau ikatan elastis pengembangan pekerjaan kepada kemampuan karyawan dengan kebahagiaan kegiatan selaku elastis intervening membuktikan koefisien rute sebesar 0,179 dengan Angka t statistics 2,383 > 1,96 serta angka P Values nya merupakan 0,018 lebih kecil dari 0,05 alhasil anggapan H1 diperoleh. Dengan hasil itu hingga bisa diklaim kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan dimediasi oleh kebahagiaan kegiatan.

Pembahasan

Gambaran Analisis jabatan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Penjelasan hasil angket mengenai analisa kedudukan menunjukkan kalau keseluruhan angka analisa kedudukan ialah 2.876 pada jenis lumayan bagus. Setelah itu buat cerminan elastis pengembangan pekerjaan membuktikan kalau pengembangan pekerjaan karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk Serta Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan lumayan bagus dengan angka 1653. Berikutnya cerminan elastis kebahagiaan kegiatan menunjukkan kalau angka kebahagiaan kegiatan ialah 1849 pada jenis lumayan besar. Sebaliknya cerminan elastis kemampuan karyawan membuktikan kalau angka sebesar 2850 dengan jenis lumayan besar.

Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan kalau elastis analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Hasil ini satu bahasa (Billik et al., 2023) yang melaporkan kalau analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan karyawan. Berpengaruhnya analisa kedudukan kepada kebahagiaan kegiatan karena pegawai memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan rekan kerja dalam menjalankan tugas, pegawai saling tukar pikiran dengan sesama rekan kerja ketika mendapati kesulitan dalam menyelesaikan laporan, pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang telah ditentukan, pegawai mendapatkan kejelasan mengenai tanggungjawab dari atasan, ketersediaan alat dan sarana dalam menunjang pelaksanaan kerja, kenyamanan bekerja didalam ruang kerja sehari-hari, pemberian fasilitas kerja yang memadai bagi para pegawai, penyediaan sarana keselamatan dan kesehatan kerja, pegawai teliti dalam menganalisa laporan yang telah dikerjakan, ketepatan hasil kerja dengan ketentuan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan, kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan pegawai, kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan minat dan pegawai memiliki keahlian yang dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan kalau elastis pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh (Lisdiani,

2017) serta riset(Bahri&Nisa, 2017) berkata pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Berpengaruhnya pengembangan pekerjaan kepada kebahagiaan kegiatan disebabkan karyawan mempunyai pembelajaran serta pembelajaran selaku modal cagak kegiatan, karyawan mempunyai kedudukan cocok dengan pendidikannya, karyawan alih ke badan ini sebab cocok dengan kemampuan, karyawan alih ke badan ini sebab sudah bertugas di badan lebih dahulu dala durasi yang lama, karyawan memperoleh peluang buat memperoleh pekerjaan yang bagus, karyawan memperoleh advertensi kegiatan cocok dengan hasil kegiatan, karyawan memperoleh pengembangan pekerjaan sebab pengalaman kegiatan yang diilikinya serta karyawan memperoleh evaluasi dari pimpinan buat kenaikan pekerjaan sebab pengalaman kegiatan yang dipunyai karyawan.

Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau ikatan elastis analisa jabatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh(Yuniarto, 2022) serta(Sutarto, 2022) berkata kalau analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Berpengaruhnya analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan rekan kerja dalam menjalankan tugas, pegawai saling tukar pikiran dengan sesama rekan kerja ketika mendapati kesulitan dalam menyelesaikan laporan, pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang telah ditentukan, pegawai mendapatkan kejelasan mengenai tanggungjawab dari atasan, ketersediaan alat dan sarana dalam menunjang pelaksanaan kerja, kenyamanan bekerja didalam ruang kerja sehari-hari, pemberian fasilitas kerja yang memadai bagi para pegawai, penyediaan sarana keselamatan dan kesehatan kerja, pegawai teliti dalam menganalisa laporan yang telah dikerjakan, ketepatan hasil kerja dengan ketentuan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan, kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, efektivitas pelatihan dalam menunjang pekerjaan pegawai, kesesuaian pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan minat dan pegawai memiliki keahlian yang dapat menunjang pekerjaan secara efektif.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau elastis pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh(Yuniarto, 2022) serta(Hutaaruk et al., 2023) dalam hasil penelitiannya ialah pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan Karyawan. Berpengaruhnya pengembangan pekerjaan kepada kemampuan karyawan sebab karyawan mempunyai pembelajaran serta pembelajaran selaku modal cagak kegiatan, karyawan mempunyai kedudukan cocok dengan pendidikannya, karyawan alih ke badan ini sebab cocok dengan kemampuan, karyawan alih ke badan ini sebab sudah bertugas di badan lebih dahulu dala durasi yang lama, karyawan memperoleh peluang buat memperoleh pekerjaan yang bagus, karyawan memperoleh advertensi kegiatan cocok dengan hasil kegiatan, karyawan memperoleh pengembangan pekerjaan sebab pengalaman kegiatan yang diilikinya serta karyawan memperoleh evaluasi dari pimpinan buat kenaikan pekerjaan sebab pengalaman kegiatan yang dipunyai karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau elastis kebahagiaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh riset yang dicoba oleh (Mitang&Kiha, 2019) serta Hernosa&Sidharta(2017) yang membuktikan kalau kebahagiaan kegiatan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan. Berpengaruhnya kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan karyawan disebabkan karyawan puas dengan peluang yang terdapat dalam profesi karyawan buat berhubungan dengan orang lain, karyawan puas sebab bisa menyesuaikan diri dalam area profesi karyawan, karyawan menyambut korban balik yang lumayan dari pimpinan karyawan mengenai profesi karyawan, karyawan puas dengan peraturan jam kegiatan yang diaplikasikan, karyawan mempunyai independensi yang lumayan buat melaksanakan apa yang karyawan mau dalam profesi, karyawan puas bertugas disini sebab terdapat kesempatan advertensi

dalam pekerjaan karyawan, karyawan puas dengan pendapatan yang diserahkan oleh profesi karyawan, karyawan puas dengan bonus pemasukan karyawan(TPP) yang karyawan dapat serta karyawan puas dengan insentif yang karyawan dapat.

Pengaruh Analisis jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan kalau analisa kedudukan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan dimediasi kebahagiaan kegiatan. Berpengaruhnya Analisa kedudukan kepada kemampuan karyawan dimediasi kebahagiaan kegiatan disebabkan karyawan mempunyai keahlian dalam mengkoordinasikan kawan kegiatan dalam melaksanakan kewajiban, karyawan silih ubah benak dengan sesama kawan kegiatan kala mengalami kesusahan dalam menuntaskan informasi, karyawan mempunyai keahlian dalam menuntaskan profesi dengan kilat saat sebelum durasi yang sudah ditetapkan, karyawan memperoleh kejelasan hal tanggungjawab dari pimpinan, ketersediaan perlengkapan serta alat dalam mendukung penerapan kegiatan, kenyamanan bertugas didalam ruang kegiatan tiap hari, pemberian sarana kegiatan yang mencukupi untuk para karyawan, penyediaan alat keamanan serta kesehatan kegiatan, karyawan cermat dalam menganalisa informasi yang sudah digarap, akurasi hasil kegiatan dengan determinasi metode yang sudah diresmikan oleh arahan, kesesuaian tanggung jawab profesi dengan kerangka balik pembelajaran, daya guna penataran pembibitan dalam mendukung profesi karyawan, kesesuaian profesi dengan wawasan, kemampuan, keahlian, serta atensi serta karyawan mempunyai kemampuan yang bisa mendukung profesi dengan cara efisien, karyawan puas dengan peluang yang terdapat dalam profesi karyawan buat berhubungan dengan orang lain, karyawan puas sebab bisa menyesuaikan diri dalam area profesi karyawan, karyawan menyambut korban balik yang lumayan dari pimpinan karyawan mengenai profesi karyawan, karyawan puas dengan peraturan jam kegiatan yang diaplikasikan, karyawan mempunyai independensi yang lumayan buat melaksanakan apa yang karyawan mau dalam profesi, karyawan puas bertugas disini sebab terdapat kesempatan advertensi dalam pekerjaan karyawan, karyawan puas dengan pendapatan yang diserahkan oleh profesi karyawan, karyawan puas dengan tambahan pemasukan karyawan(TPP) yang karyawan dapat serta karyawan puas dengan insentif yang karyawan dapat.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil riset membuktikan kalau pengembangan pekerjaan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan karyawan dimediasi kebahagiaan kegiatan. Berpengaruhnya pengembangan pekerjaan kepada kemampuan karyawan dimediasi kebahagiaan kegiatan dikarenakan pegawai memiliki pendidikan dan pendidikan sebagai modal penunjang kerja, pegawai memiliki jabatan sesuai dengan pendidikannya, pegawai pindah ke organisasi ini karena sesuai dengan keahlian, pegawai pindah ke organisasi ini karena telah bekerja di organisasi sebelumnya dala waktu yang lama, pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan karir yang baik, pegawai mendapatkan promosi kerja sesuai dengan hasil kerja, pegawai mendapatkan pengembangan karir karena pengalaman kerja yang diilikinya dan pegawai mendapatkan penilaian dari atasan untuk peningkatan karir karena pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, karyawan puas dengan peluang yang terdapat dalam profesi karyawan buat berhubungan dengan orang lain, karyawan puas sebab bisa menyesuaikan diri dalam area profesi karyawan, karyawan menyambut korban balik yang lumayan dari pimpinan karyawan mengenai profesi karyawan, karyawan puas dengan peraturan jam kegiatan yang diaplikasikan, karyawan mempunyai independensi yang lumayan buat melaksanakan apa yang karyawan mau dalam profesi, karyawan puas bertugas disini sebab terdapat kesempatan advertensi dalam pekerjaan karyawan, karyawan puas dengan pendapatan yang diserahkan oleh profesi karyawan, karyawan puas dengan bonus pemasukan karyawan(TPP) yang karyawan dapat serta karyawan puas dengan insentif yang karyawan dapat.

SIMPULAN

1. Analisis jabatan : 2.876 pekerjaan dengan kategori cukup baik. Selanjutnya gambaran variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa dengan skor 1653, pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) di Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki pertumbuhan karir yang cukup kuat. Selain itu, gambaran variabel kepuasan kerja menunjukkan

skor sebesar 1.849 masuk dalam kategori kepuasan kerja cukup baik. Sementara itu, gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan skornya masuk dalam kelompok agak tinggi yaitu sebesar 2850.

2. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh analisis pekerjaan dengan pengaruh sebesar 58,4%.
3. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 41,5%.
4. Analisis jabatan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 32,9%.
5. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir sebesar 24%.
6. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja sebesar 43,1%.
7. Kepuasan kerja sebesar 25,2% menjadi faktor mediasi antara analisis jabatan dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
8. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Efek ini dimediasi oleh kepuasan kerja yang mencapai 17,9%.

Saran

1. Pemberi kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur hendaknya melakukan analisis pekerjaan dengan menggunakan persyaratan pekerjaan yang akurat dan relevan serta sesuai dengan kredensial yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur, perusahaan perlu memberikan rasa dukungan pengembangan karir kepada pegawai. Sebab, perusahaan yang mendukung pengembangan profesionalitas karyawannya akan melihat tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari tenaga kerjanya dan pada akhirnya kinerja yang lebih baik.
3. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur perlu menjaga tingkat kepuasan kerja setiap pegawai karena organisasi sangat menghargai efisiensi waktu yang diberikan sehingga memudahkan pekerja dalam bekerja sebaik-baiknya. kemampuan dan meningkatkan kinerja pekerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menciptakan faktor-faktor penelitian untuk melengkapi temuan penelitian ini dan memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh mengenai kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 109–117. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Billik, M. A. M., FoEh, E. H. . john, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 547–556. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1326>
- Hernosa, & Sidharta. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3).
- Hutauruk, Robert, T., Pertiwi, Hana, & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Adidaya Andalan Asia. *Jurnal Economica*, 2(1)
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sutarto, B. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Pusat Aplikasi Teknologi Isotop dan Radiasi-Badan Tenaga Nuklir Nasional). *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 983–988. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.531>

Nurdianto et al., *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 1(1), 424–436

Umamy, S. H., Hana, S. W. L., & Puspitasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(2), 97–102

Yuniharto, R. (2022). Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulungagung Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1)