

**PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KOTA METRO LAMPUNG**

Verdalena Hasan<sup>1)</sup>, Deny Edy Widodo<sup>2)</sup> Marhaban Sigalingging<sup>3)</sup>

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [ninaverdalena@gmail.com](mailto:ninaverdalena@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif asosiatif dan yang menjadi populasi adalah semua pegawai ASN yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Metro sebanyak 76 orang, sedangkan Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penentuan jumlah sampel minimum pada penelitian ini berdasarkan perhitungan sebagai didapatkan sebesar 55 responden. Pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dari google form dan Analisis data memakai Regresi linier berganda dengan interpretasi uji parsial t, simultan f, dan koefisien determinan.

Hasil analisis membuktikan bahwa 1) Analisis jabatan merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan melakukan analisis jabatan secara konsisten dan efektif, organisasi dapat menempatkan karyawan yang tepat pada tempatnya, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif. 2)Beban kerja yang tepat dapat memberikan dampak positif pada produktivitas kerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat berakibat negatif. Dengan melakukan upaya secara komprehensif, dan organisasi dapat menyeimbangkan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. 3) Analisis jabatan dan beban kerja yang dilakukan secara efektif merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan kota Metro. Dengan menerapkan aspek-aspek dalam pembahasan sebelumnya, maka Dinas Kesehatan Kota Metro dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya untuk bekerja secara produktif dan optimal, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat.

Saran 1) Analisis jabatan yang baik merupakan alat yang penting untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan informasi yang akurat dan lengkap tentang jabatan, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam hal manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi sudah menunjukkan hasil yang optimal dan perlunya dipertahankan. 2) Kompleksitas pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan berada pada tingkat yang ideal. Ini berarti pegawai tersebut memiliki cukup tantangan untuk tetap termotivasi dan produktif, namun tidak sampai berlebihan sehingga menimbulkan stres atau kelelahan, maka perlunya dievaluasi oleh pimpinan. 3) Jika Pegawai memiliki produktivitas yang baik maka, secara konsisten menghasilkan output yang berkualitas tinggi dalam waktu yang singkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, sehingga perlunya untuk dipertahankan.

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Beban Kerja, Produktivitas kerja Pegawai.

## ABSTRACT

This study uses associative descriptive designs and the population is all the ASN staff who work in the Metro City Health Service of 76 people, whereas the Sampling technique in this study is with saturated sampling is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. Then the determination of the minimum number of samples in this study based on the calculation as obtained of 55 respondents. Data collection using a Google form questionnaire lift and data analysis using double linear regression with interpretation of partial test t, simultaneous f, and determinant coefficients.

Analysis results show that 1) job analysis is an important tool for increasing work productivity. By conducting job analysis consistently and effectively, organizations can put the right employees in place, improve performance, and create a positive work culture. 2) The right workload can have a positive impact on work productiveness, but excessive workloads can have negative consequences. 3) Effectively performed post analysis and workload is an important tool for increasing the productivity of work in the Metro City Health Service Office. By applying the aspects in the previous discussion, the Metro Health Service can create an enabling working environment for its employees to work productively and optimally, thus resulting in improved quality of health services for the public.

Advice 1) Good post analysis is an important tool to help the organization its goals. With accurate and complete information about the assignment, organizations can make more appropriate decisions in terms of human resource management, which will ultimately have a positive impact on the performance and success of organizations already showing optimal results and need to beined. 2) The complexity of the job given to an employee is at an ideal level. This means that the employee has enough challenges to stay motivated and productive, but not too much to cause stress or fatigue, then the need is evaluated by the leader. It shows that the staff has excellent performance and makes a significant contribution to the organization, so it is necessary to maintain.

**Keywords:** *Department Analysis, Workload, Officer Productivity.*

### I. PENDAHULUAN

Penilaian produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro juga selain dari absensi juga dapat dilihat pada penilaian kinerja Standar pelayanan minimal Bidang Kesehatan Kota Metro. Pemerintah menetapkan patokan pelayanan dasar (SPM) untuk memastikan setiap warga negara mendapatkan layanan yang berkualitas. Sesuai dengan PERMENDAGRI 59 tahun 2021, program Pembangunan Kesehatan di Kota Metro tahun 2022 memiliki target-target yang terukur, yang

disusun berdasarkan indikator kinerja SPM Bidang Kesehatan.

Dapat dilihat bahwa produktivitas kerja melalui penilaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) dinas kesehatan kota metro pada tahun 2022 masih ada beberapa jenis pelayanan yang belum mencapai target standar minimal, diantaranya: pelayanan kesehatan balita yang baru tercapai 94% dan Pelayanan Kesehatan Usia Produktif baru tercapai 78%. Maka, dari 12 dimensi pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan produktivitas kerja dan sumber daya

manusia menunjukkan ketercapaian secara global mengalami kenaikan sebesar 25,26% di tahun 2022. Hal ini menunjukkan pelayanan masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi, agar Standar Pelayanan Minimal dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidang kesehatan.

Merujuk pada penelitian sebelumnya oleh Anugrah Yefta (2020), rata-rata produktivitas kerja/LUR dari pekerja di divisi pengerolan plat PT Gunawan Dianjaya Steel Tbk Surabaya adalah 65,91%. Hal ini menunjukkan bahwa ada sedikit perbedaan dengan hipotesis sementara peneliti yang menyatakan bahwa analisis pekerjaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## LITERATUR

### Analisis Jabatan

Yunus, M. (2019:4), analisis jabatan (job analysis) adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang seperti apa yang akan dipekerjakan.

Arismunandar, et.al. (2020:273) Pemetaan jabatan merupakan proses penting untuk memahami esensi sebuah pekerjaan dan membuat keputusan yang tepat terkait rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Dessler (2015), Analisis jabatan adalah suatu prosedur penilaian, pengumpulan dan penyusunan informasi secara sistematis terkait dengan suatu jabatan. jabatan atau Job Description adalah informasi tertulis secara sistematis menguraikan tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu. Deskripsi jabatan memuat ringkasan tentang apa yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kajian mendalam dan terstruktur terhadap sebuah pekerjaan/jabatan,

seperti yang dijelaskan oleh Evrida (2022: 3), bertujuan untuk memperoleh berbagai manfaat.

Investigasi komprehensif terhadap esensi sebuah jabatan, seperti yang dijelaskan dalam kalimat di atas, bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai elemen penting yang terkait dengan pekerjaan tersebut dengan menggunakan indikator kunci seperti wewenang, tanggung jawab, kondisi pekerjaan, fasilitas pekerjaan, standar hasil pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, dan kompetensi. Indikator-indikator ini diukur melalui skala likert, yang memungkinkan penilaian terhadap tingkat kepuasan atau persetujuan terhadap berbagai elemen dalam sebuah jabatan.

### Beban Kerja

PERMENDAGRI No.12/2008

menyatakan bahwa beban kerja adalah Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Anjanarko, T. S., & Jahroni, J. (2022: 17) mengemukakan bahwa:

*“Efforts to increase employee work productivity by a leader means that they can generate impulses for the will of work of a person or oneself to achieve work goals that are an obligation in achieving company goals. With the fulfillment of something, the company's goals can be realized, so for that it is recommended that every manager or leader must be able to move and arouse the enthusiasm and passion of work from subordinates, work passion*

*turns out to affect employee work loyalty.* Artinya bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh seorang pemimpin berarti dapat membangkitkan dorongan-dorongan atas kemauan kerja seseorang atau diri sendiri untuk mencapai tujuan kerja yang menjadi suatu kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan terpenuhinya suatu hal maka tujuan perusahaan dapat terwujud, maka untuk itu disarankan agar setiap manajer atau pemimpin harus mampu menggerakkan dan membangkitkan semangat dan gairah kerja dari bawahannya, gairah kerja ternyata mempengaruhi loyalitas kerja karyawan". Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dengan indikator skala pengukuran menggunakan likert diantaranya yaitu : 1) target yang harus dicapai, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Penggunaan waktu dan 4) Standar pekerjaan.

### **Produktivitas Kerja**

Anjanarko, T. S., & Jahroni, J. (2022: 18) *Productivity as a result of human resources that have a strategic role in the company. The human factor can act as a source of efficiency for the organization, and vice versa.* Artinya Produktivitas merupakan hasil dari sumber daya manusia yang mempunyai peran strategis dalam perusahaan. Faktor manusia dapat berperan sebagai sumber efisiensi bagi organisasi, begitu pula sebaliknya".

Fitria, F., & Kartini, K. (2018:256) produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas

dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut di atas dapat disintesis bahwa Produktivitas Kerja ialah perbandingan antara hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dengan sumber yang digunakan yang terus mencari perbaikan setiap harinya, dengan indikator yang diukur dalam penelitian ini diantaranya ialah: 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu dan 6) Efisiensi.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif asosiatif dan yang menjadi populasi adalah semua pegawai ASN yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Metro sebanyak 76 orang, sedangkan Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh*, Sugiyono (2017: 85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka penentuan jumlah sampel minimum pada penelitian ini berdasarkan perhitungan sebagai didapatkan sebesar 55 responden. Pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dari google form dan Analisis data memakai Regresi linier berganda dengan interpretasi uji parsial t, simultan f, dan koefisien determinan.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Uji Validitas**

Evaluasi validitas kuesioner analisis jabatan ini menunjukkan bahwa daftar pertanyaan analisis jabatan yang dibuat dan dijawab oleh 20 pernyataan ini memiliki nilai *korelasi item-total* yang telah dikoreksi dengan nilai yang lebih tinggi dari nilai standar  $r_{tabel} (55; 0,05) = 0.2609$ , yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	80.71	83.766	.579	.957	Sahih
pernyataan2	80.60	81.615	.807	.954	Sahih
pernyataan3	80.69	80.329	.838	.954	Sahih
pernyataan4	80.76	83.258	.684	.956	Sahih
pernyataan5	80.64	82.717	.647	.956	Sahih
pernyataan6	80.58	82.618	.749	.955	Sahih
pernyataan7	80.65	81.860	.727	.955	Sahih
pernyataan8	80.76	81.443	.742	.955	Sahih
pernyataan9	80.80	81.867	.760	.955	Sahih
pernyataan10	80.71	83.358	.683	.956	Sahih
pernyataan11	80.76	83.258	.616	.957	Sahih
pernyataan12	80.75	81.193	.754	.955	Sahih
pernyataan13	80.75	81.749	.707	.955	Sahih
pernyataan14	80.76	82.147	.750	.955	Sahih
pernyataan15	80.73	81.795	.762	.955	Sahih
pernyataan16	80.85	83.386	.658	.956	Sahih
pernyataan17	80.78	82.544	.765	.955	Sahih
pernyataan18	80.75	82.786	.649	.956	Sahih
pernyataan19	80.80	83.015	.692	.956	Sahih
pernyataan20	80.82	83.189	.688	.956	Sahih

Sumber: Data diolah pada lampiran 2024.

Penilaian keandalan alat beban kerja ini menunjukkan bahwa instrumen beban kerja yang terdiri dari 16 pernyataan ini memiliki nilai *korelasi item-total* yang telah dikoreksi dengan nilai yang lebih besar daripada nilai referensi  $r_{\text{tabel}}(55; 0,05) = 0.2609$ , yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	61.73	42.721	.583	.907	Sahih
pernyataan2	61.75	42.527	.694	.904	Sahih
pernyataan3	61.93	42.254	.666	.905	Sahih
pernyataan4	61.89	42.877	.595	.907	Sahih
pernyataan5	61.85	43.053	.552	.908	Sahih
pernyataan6	61.87	41.298	.758	.902	Sahih
pernyataan7	61.82	42.040	.635	.905	Sahih
pernyataan8	61.98	41.574	.686	.904	Sahih
pernyataan9	62.00	41.296	.736	.902	Sahih
pernyataan10	62.15	42.275	.487	.911	Sahih
pernyataan11	62.11	41.729	.543	.909	Sahih
pernyataan12	62.24	42.702	.553	.908	Sahih
pernyataan13	62.27	41.239	.527	.910	Sahih
pernyataan14	62.05	41.608	.672	.904	Sahih
pernyataan15	61.78	43.692	.471	.910	Sahih
pernyataan16	61.95	43.608	.530	.908	Sahih

Sumber: Data diolah pada lampiran 2024.

Uji keabsahan alat Produktivitas kerja ini menunjukkan bahwa 20 pernyataan yang disusun dan diisi oleh pegawai memiliki nilai *korelasi item-total* yang telah dikoreksi dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan nilai acuan  $r_{tabel} (55; 0,05) = 0.2609$ , yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	80.15	67.830	.391	.925	Sahih
pernyataan2	80.11	66.395	.491	.923	Sahih
pernyataan3	79.95	64.090	.728	.918	Sahih
pernyataan4	79.95	64.756	.695	.919	Sahih
pernyataan5	79.85	65.497	.593	.921	Sahih
pernyataan6	80.24	67.480	.370	.925	Sahih
pernyataan7	79.95	65.053	.632	.920	Sahih
pernyataan8	79.87	64.187	.665	.919	Sahih
pernyataan9	79.93	64.624	.701	.918	Sahih
pernyataan10	79.95	64.349	.670	.919	Sahih
pernyataan11	80.04	64.628	.651	.919	Sahih
pernyataan12	80.13	64.669	.639	.920	Sahih
pernyataan13	80.13	66.150	.551	.921	Sahih
pernyataan14	80.04	64.925	.653	.919	Sahih
pernyataan15	79.98	65.166	.634	.920	Sahih
pernyataan16	80.11	67.062	.539	.922	Sahih
pernyataan17	79.98	64.759	.676	.919	Sahih
pernyataan18	79.80	65.015	.665	.919	Sahih
pernyataan19	80.27	66.535	.374	.927	Sahih
pernyataan20	80.09	64.936	.594	.921	Sahih

**b. Uji Reliabilitas**

Nilai Uji Reliabilitas ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 dan disajikan oleh peneliti dalam bentuk ringkasan agar mudah dibandingkan dengan teori, dengan kesimpulan bahwa instrumen dengan nilai reliabilitas lebih dari 0,06 dianggap reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan
Analisis Jabatan	0,930	Reliabel
Beban Kerja	0,894	Reliabel
Produktivitas kerja	0,863	Reliabel

Sumber: Data diolah pada Lampiran 2024.

**1. Uji Prasarat Analisis****a. Uji Normalitas Data**

SPSS versi 26 diimplementasikan dalam penelitian ini untuk pengolahan data, dengan distribusi data dianalisis dengan menerapkan uji Shapiro-Wilk. Berdasarkan uji Shapiro-Wilk, dapat disimpulkan bahwa:

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Analisis Jabatan	.102	55	.200*	.952	55	.027
Beban Kerja	.109	55	.099	.953	55	.030
Produktivitas Kerja	.082	55	.200*	.945	55	.014

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah SPSS 26 pada Lampiran, 2024.

Hasil uji Shapiro-Wilk untuk variabel analisis jabatan menunjukkan nilai 0,027, yang lebih besar dari 0,005. Ini berarti data analisis jabatan memiliki distribusi normal, dan beban kerja menghasilkan nilai 0,030, yang lebih besar dari 0,005. Ini menunjukkan bahwa data beban kerja memiliki distribusi normal, sedangkan produktivitas kerja menunjukkan nilai 0,014, yang lebih besar dari atau sama dengan nilai kritis 0,005. Ini berarti data produktivitas kerja tidak terdistribusi secara acak, melainkan mengikuti distribusi normal.

**b. Uji Linieritas Data**

**Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Analisis Jabatan * Produktivitas Kerja	Between Groups	(Combined)	1563.232	24	65.135	.582	.911
		Linearity	73.495	1	73.495	.657	.424
		Deviation from Linearity	1489.737	23	64.771	.579	.910
	Within Groups		3355.750	30	111.858		
	Total		4918.982	54			
Beban Kerja * Produktivitas Kerja	Between Groups	(Combined)	1162.962	24	48.457	1.024	.470
		Linearity	23.370	1	23.370	.494	.488
		Deviation from Linearity	1139.592	23	49.547	1.047	.447
	Within Groups		1419.583	30	47.319		
	Total		2582.545	54			

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2024.

Kesimpulan:

- Interpretasi X<sub>1</sub> atas Y  
Hasil analisis statistik menunjukkan terdapat korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara analisis jabatan dan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (0,910) yang lebih besar dari 0,005 dan nilai F hitung (0,579) yang lebih kecil dari F tabel (1,93). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara analisis jabatan dan produktivitas kerja.
- Interpretasi X<sub>2</sub> atas Y  
Hasil analisis statistik menunjukkan terdapat korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (0,447) yang lebih besar dari 0,005 dan nilai F hitung (1,047) yang lebih kecil dari F tabel

(1,93). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara beban kerja dan produktivitas kerja.

### c. Uji Homogenitas Data

**Tabel 8. Hasil Uji Homogenitas Y atas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Analisis Jabatan	Based on Mean	2.804	16	30	.007
	Based on Median	.832	16	30	.643
	Based on Median and with adjusted df	.832	16	7.802	.643
	Based on trimmed mean	2.536	16	30	.014
Beban Kerja	Based on Mean	4.534	16	30	.000
	Based on Median	.865	16	30	.611
	Based on Median and with adjusted df	.865	16	6.068	.624
	Based on trimmed mean	4.079	16	30	.000

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2024.

Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (based on mean) variabel analisis jabatan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 0,007, dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kelompok-kelompok data ( $p > 0,005$ ), sedangkan beban kerja terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 0,014, yang juga lebih besar dari batas signifikansi 0,005.

## 2. Analisis Regresi Berganda

### a. Persamaan Regresi berganda dan Parsial (t)

**Tabel 9. Hasil Regresi berganda dan Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.037	11.543		6.501	.000
	Analisis Jabatan	.110	.198	.124	2.558	.003
	Beban Kerja	.227	.273	.232	2.010	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, 2024.

Merujuk hasil dari tabel 16. Didapatkan persamaan regresi ganda sebagai berikut, dari variabel analisis jabatan dan beban kerja terhadap produktivitas kerja diantaranya:

$$\hat{Y} = 75,037 + 0,110X_1 + 0,227X_2$$

Dengan kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai intercept (titik potong) 75,037 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen bernilai 0, rata-rata produktivitas kerja adalah 75,037. Hal ini berarti bahwa jika semua faktor lain diabaikan, rata-rata produktivitas kerja masih tetap 75,037.
- Koefisien regresi analisis jabatan ( $X_1$ ) sebesar 0,110 dan memiliki nilai positif, artinya bila ada peningkatan terhadap analisis jabatan sebesar 1% maka mampu mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 11%.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,227 dan memiliki nilai positif, maka bila ada peningkatan terhadap beban kerja sebesar 1% mampu mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 22,7%.

#### Kesimpulan uji parsial (t)

- Untuk analisis jabatan dengan jumlah sampel (55;0,05) maka nilai signifikan yang diperoleh ialah  $0,003 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,558 >$  dari  $t_{tabel}$  1,67303. Artinya bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh besar dalam mendorong produktivitas kerja para pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.
- Untuk beban kerja dengan jumlah sampel (55;0,05) maka nilai signifikansi yang diperoleh  $0,004 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,010 >$  dari  $t_{tabel}$  1,67303. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dalam mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

#### b. Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan hipotesis dengan secara parsial maupun secara simultan, adapun kesimpulan dari semua variabel tersebut adalah, sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Anova (Uji Simultan F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.246	2	29.123	15.394	.001 <sup>b</sup>
	Residual	3839.681	52	73.840		
	Total	3897.927	54			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Analisis Jabatan						

Sumber: Data diolah SPSS versi 26, di lampiran 2024.

Tingkat  $\alpha = 0,05$  (5%), dapat ditentukan dengan persamaan berikut ini :  $Df_1 =$  jumlah variabel: artinya  $df_1 = 2$  Sedangkan,  $df_2 = n - k - 1$ , artinya  $df_2 = 55 - 2 - 1 = 52$ , maka  $F_{table} = 3,18$ , sehingga dapat disimpulkan dengan tabel dibawah ini:

**Tabel 11. Hasil interpretasi uji simultan (F)**

$F_{Hitung}$	$F_{Tabel}$	Kesimpulan
15,394	3,18	Memiliki pengaruh

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 di lampiran 2024.

Atas dasar analisis dan perhitungan dari bantuan program SPSS versi 26, penulis menyimpulkan bahwa secara simultan analisis jabatan dan beban kerja mampu mendorong dan meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 12. Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.614	.323	8.593
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Analisis Jabatan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Data diolah SPSS versi 26 di Lampiran, 2024.

Tujuannya untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen, yaitu analisis jabatan (X1) dan beban kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y). Digunakanlah koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai alat ukurnya. Berdasarkan hasil pada tabel 19, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,614. Angka ini menunjukkan bahwa 61,4% variasi dari variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel analisis jabatan (X1) dan beban kerja (X2). Sisanya, yaitu 38,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar analisis jabatan dan beban kerja.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Analisis jabatan merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan melakukan analisis jabatan secara konsisten dan efektif, organisasi dapat menempatkan karyawan yang tepat pada tempatnya, meningkatkan kinerja, dan menciptakan budaya kerja yang positif.
2. Beban kerja yang tepat dapat memberikan dampak positif pada produktivitas kerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat berakibat negatif. Dengan melakukan upaya secara komprehensif, dan organisasi dapat menyeimbangkan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.
3. Analisis jabatan dan beban kerja yang dilakukan secara efektif merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Dinas Kesehatan kota Metro. Dengan menerapkan aspek-aspek dalam pembahasan sebelumnya, maka Dinas Kesehatan Kota Metro

dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya untuk bekerja secara produktif dan optimal, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas layanan kesehatan bagi masyarakat.

**SARAN**

1. Analisis jabatan yang baik merupakan alat yang penting untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan informasi yang akurat dan lengkap tentang jabatan, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam hal manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi sudah menunjukkan hasil yang optimal dan perlunya dipertahankan.
2. Kompleksitas pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan berada pada tingkat yang ideal. Ini berarti pegawai tersebut memiliki cukup tantangan untuk tetap termotivasi dan produktif, namun tidak sampai berlebihan sehingga menimbulkan stres atau kelelahan, maka perlunya dievaluasi oleh pimpinan.

3. Jika Pegawai memiliki produktiitas yang baik maka, secara konsisten menghasilkan output yang berkualitas tinggi dalam waktu yang singkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, sehingga perlunya untuk dipertahankan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjanarko, T. S., & Jahroni, J. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 17-21.
- Anugrah Yefta, (2020). Analisis Pekerjaan Pengerolan Plat Pada Tingkat Produktivitas Kerja Di Pt Gunawan Dianjaya Steel Tbk Surabaya , *Jurnal Fakultas Teknik, Universitas Negeri Surabaya* (2020).
- Arismunandar, et. al. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Dessler, Garry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi14, Salemba Empat, Jakarta.
- Evrida, N. N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Analisis Jabatan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Fitria, F., & Kartini, K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi Rawas. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 254-268.
- Lubis, D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 3(2), 1-16.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Yunus, M. (2019). Formasi Kebutuhan Pegawai Dalam Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (Cpns) Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. *Al-Din: Jurnal Dakwah dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 47-59.
- PERMENDAGRI 59 tahun 2021. Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- PERMENDAGRI Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Analisis Beban Kerja.