

Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan *Worklife Balance* Sebagai Variabel Moderasi

Muthia Mahrizon Putri^{1✉}, Heliyani²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

muthiamahrizonputri84@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and examine the effect of job analysis and workload analysis on the performance of civil servants with worklife balance as moderation at the Regional Secretary of Payakumbuh City. This type of research is quantitative research. The sample in this is all civil servants in the Regional Secretary of Payakumbuh City. While secondary data is obtained from existing sources. The data were processed using variance-based Structural Equation Modeling (SEM) analysis Partial Least Square (PLS), using the SmartPLS4 application. The results showed that job analysis and workload analysis had a significant positive effect on civil servant performance. This shows that when job analysis can be carried out properly and workload analysis is in accordance with capacity and ability, it will have a positive impact on civil servant performance. Then other results show that worklife balance is able to moderate (weaken) the relationship between job analysis and performance significantly, and worklife balance is also able to moderate (strengthen) the relationship between workload analysis and civil servant performance significantly. This means that when civil servants are more concerned with worklife balance, it will weaken the relationship between job analysis and performance. However, when the workload can be managed properly and civil servants have a balance between life and work, then worklife balance strengthens the relationship between workload analysis and civil servant performance. Thus, all hypotheses in this study can be accepted.

Keywords: Job analysis, workload analysis, civil servant performance, worklife balance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap kinerja PNS dengan *worklife balance* sebagai moderasi pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam ini adalah seluruh PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Data diolah dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians *Partial Least Square* (PLS), dengan menggunakan aplikasi SmartPLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa ketika analisis jabatan dapat dijalankan dengan baik dan analisis beban kerja telah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan, maka akan berdampak positif terhadap kinerja PNS. Kemudian hasil lain menunjukkan *worklife balance* mampu memoderasi (melemahkan) hubungan analisis jabatan terhadap kinerja secara signifikan, dan *worklife balance* juga mampu memoderasi (menguatkan) hubungan analisis beban kerja terhadap kinerja PNS secara signifikan. Hal ini berarti ketika PNS lebih mementingkan *worklife balance*, maka akan memperlemah hubungan analisis jabatan terhadap kinerja. Namun ketika beban kerja dapat dikelola dengan baik dan PNS memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, maka *worklife balance* memperkuat hubungan analisis beban kerja terhadap kinerja PNS. Dengan demikian seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata kunci: Analisis jabatan, analisis beban kerja, kinerja PNS, *worklife balance*.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Aparatur Negara adalah alat penyelenggara pemerintah yang terdiri dari aparatur kenegaraan dan pemerintahan, yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik [1]. Sebagai abdi negara dan masyarakat, mereka bertanggung jawab dalam merumuskan langkah strategis dan upaya kreatif pembangunan sesuai nilai Pancasila dan UUD 1945 untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, demokratis, dan bermartabat. ASN memiliki peran penting dalam organisasi pemerintah dan pelaksanaan

pembangunan nasional, ditandai dengan penerapan UU No. 5 Tahun 2014 yang diubah menjadi UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN serta PP No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Kedudukan ASN sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah dan pembangunan nasional bergantung pada mekanisme kerja mereka, mendorong tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) [2].

Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh dibentuk dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, dan

diatur dalam Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dimana Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh merupakan Sekretariat Daerah Tipe B.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Payakumbuh Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Daerah merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif [3].

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsinya yaitu pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan ASN dalam Pemerintah Daerah serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota yang berkaitan dengan tugasnya.

Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh memiliki sasaran strategis yang tertuang dalam Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh Tahun 2023-2026 yaitu: “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan Pemerintah”. Guna mencapai sasaran strategis tersebut, Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh telah menetapkan indikator kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis. Berdasarkan data capaian kinerja Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh tahun 2022 dan 2023 belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja indikator nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang dicapai pada tahun 2023 adalah “B”, ini berarti belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu “A”, bahkan capaian nilai evaluasi AKIP di tahun 2023 ini menurun dari tahun 2022. Sedangkan untuk capaian kinerja indikator Indeks Kepuasan Masyarakat, walaupun capaian masih diatas target yang telah ditetapkan, tetapi secara persentase capaiannya di tahun 2023 juga menurun dari tahun 2022 sebesar 5,69%.

Capaian kinerja yang belum optimal ini diduga dikarenakan adanya permasalahan pada kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu [4].

Dari hasil wawancara awal, ditemukan beberapa permasalahan yaitu masih adanya PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh yang belum mengetahui sepenuhnya apa yang menjadi *job description* (uraian tugas) dari jabatan yang diembannya. Apalagi pasca penyederhanaan birokrasi banyak PNS hasil penyetaraan yang belum memahami tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga terdapat ketidaksesuaian pendidikan terhadap jabatan yang Analisis jabatan merupakan hal yang penting dalam sebuah instansi untuk mengidentifikasi uraian tugas dalam instansi tersebut.

Analisis jabatan adalah proses untuk menentukan tugas dan keterampilan apa yang diperlukan untuk jabatan tertentu dan siapa yang akan dipekerjakan untuk jabatan tersebut [5].

Analisis jabatan memiliki tujuan untuk menempatkan individu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya [6]. Hal ini dapat menunjang profesionalisme individu dalam instansi tersebut, karena ketika individu memahami pekerjaannya dengan baik akan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap kinerja instansi tempat dia bekerjadiampunya [7].

Selain itu juga terdapat kekurangan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi [8]. Berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah diverifikasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2022, jumlah pegawai Sekretariat Daerah saat ini terutama Pegawai Negeri Sipil belum memenuhi kebutuhan ideal organisasi Sekretariat Daerah. Terdapat kekurangan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh terutama untuk tenaga fungsional tertentu dan pelaksana [9]. Secara umum hanya tersedia sebanyak 24,39% dari total kebutuhan pegawai. Sedangkan untuk jabatan fungsional tertentu hanya tersedia sebanyak 20,50% dan jabatan pelaksana hanya tersedia sebanyak 19,05% dari kebutuhan yang telah dianalisa sesuai beban kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Sehingga secara total terdapat kekurangan pegawai sebanyak 75,61% berdasarkan analisis beban kerja di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

Keterbatasan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh menyebabkan beban kerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh cukup tinggi. Selain itu kekurangan pegawai ini juga disebabkan karena belum adanya regulasi yang jelas pasca penyederhanaan birokrasi, sehingga jabatan fungsional yang kosong akibat pensiun, mutasi ataupun hal lain tidak bisa diisi atau digantikan [10]. Untuk itu perlu dilakukan analisis beban kerja yang diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia aparatur yang profesional dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan

pada setiap instansi dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Analisis beban kerja merupakan proses menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam batas waktu tertentu [11]. Dengan kata lain, tujuan dari analisis beban kerja adalah menentukan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan serta tanggung jawab atau beban kerja yang harus dialokasikan kepada pegawai secara tepat [12].

Di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh juga banyak ditemukan PNS yang memiliki *job* ganda. Selain bekerja di kantor, mereka memiliki peran dan tanggung jawab di luar jam kantor, terutama untuk PNS wanita. Ada juga yang terpaksa mengerjakan pekerjaan kantor di rumah karena *deadline* dari pekerjaan itu sendiri, sehingga mengakibatkan tingginya beban pekerjaan. Hal ini menyebabkan mereka kehilangan kesempatan menikmati waktu untuk dirinya sendiri maupun bersama keluarga, sehingga *worklife balance* pun tidak mereka dapatkan [13]. Apabila kedua peran manusia dalam pekerjaan dan dalam kehidupannya berjalan dengan seimbang dan beriringan maka dapat dikatakan *worklife balance* [14]. Sementara itu *worklife balance* akan tercapai bila individu tersebut merasa puas dan terjadi keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya [15].

Bedasarkan fenomena diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji pengaruh analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap kinerja PNS dengan *worklife balance* sebagai moderasi pada Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam ini adalah seluruh PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada seluruh PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh sebanyak 70 kuesioner dan seluruh responden mengembalikan kuesioner tersebut. Sedangkan data sekunder didapatkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data diolah dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians *Partial Least Square* (PLS), dengan menggunakan aplikasi SmartPLS4.

3. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi *Measurement Model* (*Outer Model*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk harus saling memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Untuk pengujian ini dapat dilihat dari nilai loading factor $\geq$

0.4 dan *Average Variance Extracted* (AVE) bernilai $\geq$ 0.5.

a. Uji *Convergent Validity*

Tabel 1. Convergent Validity dan Internal Consistency

V	I	OL	Cr Alp	rho_a	(rho_c)	AVE
ABK	ABK3	0.669	0.751	0.813	0.826	0.548
	ABK4	0.821				
	ABK5	0.827				
	ABK6	0.586				
A J	AJ1	0.859	0.864	0.884	0.896	0.556
	AJ2	0.753				
	AJ3	0.602				
	AJ4	0.836				
	AJ5	0.674				
	AJ6	0.798				
	AJ7	0.663				
Kinerja	KN1	0.769	0.851	0.852	0.887	0.529
	KN2	0.653				
	KN3	0.757				
	KN4	0.755				
	KN5	0.762				
	KN6	0.749				
	KN8	0.635				
	WB1	0.792	0.856	0.894	0.890	0.543
Worklife Balance	WB4	0.465				
	WB5	0.660				
	WB6	0.800				
	WB7	0.805				
	WB8	0.774				
	WB9	0.796				

Dari tabel 1 terlihat bahwa semua indikator mempunyai *outer loading* diatas 0.4 dan semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa sebuah variabel laten benar-benar berbeda dari variabel laten lain dalam suatu model pengukuran. Untuk uji ini dapat dilihat dari *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)*, *Fornell Larcker Criterion* dan *Cross Loading*.

Tabel 3.2 Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

V	ABK	AJ	K	WB	WB x ABK	WB x AJ
ABK						
AJ	0.484					
K	0.666	0.755				
WB	0.730	0.540	0.390			

WB					
x A	0.247	0.190	0.101	0.248	
B K					
WBx					
A J	0.255	0.190	0.206	0.331	0.889

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki nilai HTMT dibawah 0.9. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten tersebut memang mengukur konsep yang berbeda dan tidak terlalu berkorelasi satu sama lain dalam model tersebut.

Tabel 3.3 Fornell Larcker Criterion

Variabel	Analisis Beban Kerja	Analisis Jabatan	Kinerja	Worklife Balance
Analisis Beban Kerja	0.740			
Analisis Jabatan	0.429	0.746		
Kinerja	0.589	0.654	0.728	
Worklife Balance	0.580	0.440	0.341	0.737

Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh variabel laten lebih besar dari 0.7 dan lebih besar dari nilai korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya.

Nilai akar kuadrat AVE pada variabel Analisis Beban Kerja sebesar 0.740. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara Analisis Beban Kerja dengan variabel lainnya. Sedangkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel Analisis Jabatan sebesar 0.746. Nilai tersebut juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Begitupula nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kinerja sebesar 0.728 juga lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Selanjutnya nilai akar kuadrat AVE pada variabel *Worklife Balance* adalah 0.737 yang juga menunjukkan nilai yang lebih besar dibanding nilai korelasi antara variabel laten lainnya.

Dengan demikian nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3.4 Cross Loading

Item	ABK	AJ	K	WB	W B x ABK	W B x A J
ABK3	0.699	0.093	0.319	0.527	0.072	0.067
ABK4	0.821	0.411	0.597	0.361	0.355	0.337
ABK5	0.827	0.461	0.469	0.535	-	-
ABK6	0.586	0.144	0.181	0.362	0.040	0.030
AJ1	0.413	0.859	0.594	0.380	0.203	0.212
AJ2	0.395	0.753	0.478	0.448	-	-
AJ3	0.077	0.602	0.355	0.024	0.005	0.016
AJ4	0.325	0.836	0.590	0.204	0.128	0.120
AJ5	0.360	0.674	0.435	0.427	0.262	0.317
					0.174	0.143
					0.086	0.067

Item	ABK	AJ	K	WB	W B x ABK	W B x A J
AJ6	0.231	0.798	0.508	0.295	0.208	0.225
AJ7	0.406	0.663	0.398	0.580	0.053	-
KN1	0.315	0.449	0.769	0.166	0.216	0.125
KN2	0.221	0.553	0.653	0.258	0.276	0.185
KN3	0.432	0.444	0.757	0.164	0.074	-
KN4	0.428	0.460	0.755	0.216	0.025	0.001
KN5	0.463	0.443	0.762	0.253	0.098	-
KN6	0.538	0.491	0.749	0.249	0,090	0.043
KN8	0.530	0.489	0.635	0.407	0.186	0.000
WB1	0.474	0.438	0.352	0.792	0.079	0.032
WB4	0.335	0.277	0.134	0.465	0.310	0.381
WB5	0.401	0.303	0.181	0.660	0.203	0.137
WB6	0.393	0.202	0.187	0.800	0.238	0.128
WB7	0.510	0.198	0.266	0.805	0.233	0.128
WB8	0.358	0.343	0.234	0.774	0.214	0.140
WB9	0.481	0.437	0.299	0.805	0.233	0.138
WB x ABK	0.209	0.165	0.184	0.282	1.000	0.889
WB x AJ	0.205	0.148	0.071	0.198	0.889	1.000

Dari dari tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai *cross loading* variabel laten lebih besar daripada *cross loading* dengan variabel laten lainnya. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Uji Internal Consistency Reliability

Tabel 3.5 Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Analisis Beban Kerja	0,751	0,813	0,826	0,548
Analisis Jabatan	0,864	0,884	0,896	0,556
Kinerja	0,851	0,852	0,887	0,529
Worklife Balance	0,856	0,894	0,890	0,543

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0.7 dan *composite reliability* (rho_a dan rho_c) juga memiliki nilai diatas 0.7. Hal ini berarti variabel laten dalam model ini menunjukkan konsistensi yang memadai.

1) Evaluasi Structural Model (Inner Model)

a. Uji Koefisien R-Square

Evaluasi Struktural Model dengan menggunakan *R-Square* menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model. Secara umum nilai *R-Square* adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah.

Tabel 3.6 Hasil Uji Koefisien R-Square

Variabel	R-Square (R ²)	R-Square Adjusted
----------	----------------------------	-------------------

Kinerja	0.620	0.591
---------	-------	-------

Dari tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja sebesar 0.620. Dengan demikian variabel Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja dapat memperjelas variabel Kinerja dengan kuat sebesar 0.620 (62%). Sedangkan 38% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji Koefisien R-Square

Uji *Q-Square* merupakan metode statistik yang digunakan dalam analisis jalur dan model struktural untuk menilai kemampuan prediktif sebuah model memiliki validitas yang relevan. Menurut Hair et al. (2017) nilai *Q-Square* 0.35 berarti model tergolong kuat, 0.15 model tergolong sedang, dan 0.02 berarti model tergolong lemah. Berdasarkan nilai R^2 pada tabel 3.6 diatas, maka dapat dihitung nilai *Q-Square* (Q^2) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.620)$$

$$Q^2 = 1 - (0.616)$$

$$Q^2 = 0.384$$

Dari hasil perhitungan *Q-Square* (Q^2) dalam penelitian ini didapatkan hasil sebesar 0.384 (38.4%). Hal ini berarti model pada penelitian memiliki nilai prediktif yang relevan. Dengan demikian model menunjukkan kemampuan prediktif yang cukup kuat.

Uji Hipotesis

Analisis Pengaruh Langsung

Dalam analisis pengaruh langsung, hipotesis diterima apabila *t-statistic* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* atau bisa dengan cara membandingkan *p-value* dengan nilai α yang dipergunakan. Untuk 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai *t-tabel* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah >1.98761. Dengan demikian jika nilai *t-statistic* >1.98761, dan *p-value* < 0.05 maka hipotesis penelitian terbukti. Untuk melihat analisis pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Variabel Laten

Path	Std.B	Std. E	(STDEV)	T .S	P V
A J ->K	0.535	0.563	0.170	3.150	0.002
A B K-> K	0.485	0.424	0.224	2.165	0.030

Analisis Beban Kerja akan menaikkan Kinerja sebesar 0.485 satuan. Semakin baik Analisis Beban Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Sedangkan nilai *t-statistic* sebesar 2.165 lebih besar dari *t-tabel* (1.98761), dan nilai *p-value* sebesar 0.030 < 0.05. Hal ini berarti hipotesis 2 (H2) diterima, artinya Hipotesis 1

(H1) menyatakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa std beta sebesar 0.535, artinya Analisis Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setiap peningkatan satu satuan Analisis Jabatan akan menaikkan Kinerja sebesar 0.535 satuan. Semakin baik Analisis Jabatan maka akan semakin tinggi Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Nilai *t-statistic* sebesar 3.150 lebih besar dari nilai *t-tabel* (1.98761), dan nilai *p-value* sebesar 0.002 < 0.05. Hal ini berarti hipotesis 1 (H1) diterima, artinya Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa Analisis Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa std beta sebesar 0.485, artinya Analisis Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setiap peningkatan satu satuan Analisis Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

a. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Moderasi)

Analisis pengaruh tidak langsung (moderasi) bertujuan untuk memahami bagaimana hubungan antara dua variabel utama dipengaruhi oleh variabel ketiga. Untuk 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai *t-tabel* untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah >1.98761. Dengan demikian jika nilai *t-statistic* >1.98761, dan *p-value* < 0.05 maka hipotesis penelitian terbukti. Analisis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3.8 dibawah ini:

Tabel 3.8 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Moderasi)

Path	Std.B	Std. Error	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
WB x A J -> K	-0.388	0.283	0.179	2,169	0.030
WB x A B -> K	0.310	0.235	0.155	2,005	0.045

Hipotesis 3 (H3) menyatakan *Worklife Balance* memoderasi hubungan Analisis Jabatan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa std beta memiliki nilai sebesar -0.388, artinya *Worklife Balance* mampu memoderasi (melemahkan) pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja. Setiap peningkatan satu satuan *Worklife Balance* akan melemahkan pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja. Nilai *t-statistic* sebesar 2.169 lebih besar dari nilai *t-tabel* (1.98761) dan nilai *p-value* sebesar 0.030 < 0.05. Hal ini berarti Hipotesis 3 (H3) diterima, artinya *Worklife Balance* mampu memoderasi hubungan Analisis Jabatan terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh secara signifikan.

Hipotesis 4 (H4) menyatakan *Worklife Balance* memoderasi hubungan Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa std beta memiliki nilai sebesar 0.310, artinya *Worklife Balance* mampu memoderasi (menguatkan) pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja. Setiap peningkatan satu satuan *Worklife Balance* akan memperkuat pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja. Sedangkan nilai *t-statistic* sebesar 2.005 lebih besar dari nilai *t-tabel* (1.98761), dan nilai *p-value* sebesar $0.045 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima. Artinya *Worklife Balance* mampu memoderasi hubungan Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh secara signifikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif dan hipotesis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Analisis Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Ketika analisis jabatan dijalankan dengan baik, akan dapat meningkatkan pemahaman PNS terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mendukung peningkatan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Analisis Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Apabila beban kerja PNS telah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, akan dapat meningkatkan kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. *Worklife Balance* mampu memoderasi (melemahkan) hubungan Analisis Jabatan terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh secara signifikan. Meskipun analisis jabatan memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab, akan tetapi ketika PNS lebih mementingkan *worklife balance* bisa membatasi potensi peningkatan kinerja yang diharapkan, sehingga melemahkan pengaruh positif dari analisis jabatan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. *Worklife Balance* mampu memoderasi (menguatkan) pengaruh Analisis Beban Kerja terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Ketika PNS merasa bahwa beban kerja mereka dikelola dengan baik dan mereka juga memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang baik, mereka cenderung lebih adaptif terhadap tekanan kerja dan perubahan beban kerja, sehingga kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh tetap konsisten.

Daftar Rujukan

- [1] Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>
- [2] Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>
- [3] Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47–67. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v11i2.3797>
- [4] Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- [5] Soima, S., Syahrani, S., & Listyarini, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(3), 923–933. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i3.331>
- [6] Wicaksono, D. (2021). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Komisaris Independen Terhadap Pengungkapan Intellectual Capital Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi. *Kinerja*, 3(1), 123–138. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1281>
- [7] Sigalingging, L. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Amik Medicom Medan. *Jurnal SAINTIKOM (Jurnal Sains Manajemen Informatika Dan Komputer)*, 17(2), 260. <https://doi.org/10.53513/jis.v17i2.260>
- [8] Baskoro, A. N., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Semarang Dua dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v6i1.9174>
- [9] Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.262>
- [10] Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- [11] Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- [12] Pardosi, A., Andronicus, M., Tumanggor, A. B. R., Manurung, E. R., Salunia, S., & Sri Rahayu, S. R. (2023). Analisa Pengaruh Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Edueco*, 6(1), 107–112. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.159>
- [13] Katarina, P., & Nomleni, A. P. W. (2023). Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Batavia Alumindo Industri. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 3(1), 37–48. <https://doi.org/10.47927/jssdm.v3i1.512>

- [14] Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 17(2), 278. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.84>
- [15] Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>