



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7323-7333

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Worklife Balance* Sebagai Moderasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman

Leli Afrina^{1✉}, Heliyani²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: leliafrina87@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisa pengaruh dari analisis jabatan dan penempatan pegawai terhadap Kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah *worklife balance* memoderasi pengaruh dari analisis jabatan terhadap kinerja serta mengetahui dan menganalisa apakah *worklife balance* memoderasi pengaruh dari penempatan pegawai terhadap kinerja. Populasi penelitian adalah seluruh PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman yang berjumlah 94 orang. Sampel penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket melalui google form. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Menurunnya nilai hasil evaluasi implementasi SAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman dalam tiga tahun terakhir, masih ada pegawai yang tidak mengetahui apa yang menjadi *job description* (uraian tugas) dari jabatan yang diembannya, adanya penempatan pegawai yang belum sesuai dengan ketentuan dan belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya serta tingkat ketidakhadiran pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman pada tahun 2022 pada bulan tertentu mencapai angka 26,04% membuat penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Worklife balance* tidak dapat memoderasi hubungan antar variabel analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. *Worklife balance* tidak dapat memoderasi hubungan antar variabel penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Artinya *worklife balance* tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai serta *worklife balance* tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Kata Kunci: *Analisis Jabatan, Penempatan Pegawai, Worklife Balance, Kinerja*.

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the effect of job analysis and employee placement on the performance of civil servants at the Regional Secretariat of Pasaman Regency. To find out and analyze whether the work life balance moderates the effect of job analysis on performance and to find out and analyze whether the work life balance moderates the effect of employee placement on performance. The study population was all civil servants at the Regional Secretariat of Pasaman Regency, totaling 94 people. The sample for this study used a total sampling technique where the entire population was used as the research sample. The data used is primary data, namely by distributing questionnaires/questions through the Google form. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The decline in the value of the results of the evaluation of the implementation of the Pasaman District Secretariat's SAKIP implementation in the last three years, there are still employees who do not know what is the job description of the position they hold, the placement of employees who are not in accordance with the provisions and have not attended leadership training according to their position level and the absenteeism rate of civil servants at the Regional Secretariat of Pasaman Regency in 2022 in a certain month reaches 26.04% makes the author interested in researching this matter. The results of the research show that the variables of job analysis and placement of employees have a significant effect on employee performance. Worklife balance cannot moderate the relationship between job analysis variables on employee performance. Worklife balance cannot moderate the relationship between placement variables on employee performance. This means that work life balance cannot strengthen or weaken the effect of job analysis on employee performance and work life balance cannot strengthen or weaken the effect of employee placement on employee performance.

Keywords: Job Analysis, Employee Placement, Worklife Balance, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Sumber Daya Manusia pada Instansi pemerintah Daerah lazim disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), selain itu juga ada tenaga Honor Daerah dan tenaga Honor Harian Lepas lainnya yang membantu pelaksanaan pekerjaan pada Pemerintah Daerah.

Sejalan dengan gencarnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Instansi Pemerintah Pusat maupun Daerah, seyogyanya perlu dilakukan perbaikan/ pembaharuan yang mendasar pada berbagai aspek termasuk Sumber Daya Manusia. Tujuan reformasi birokrasi sebagaimana yang tertuang dalam lampiran (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, 2020) yaitu membangun aparatur negara agar

mampu mengemban misi, tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Selain itu juga dijelaskan bahwa dalam penataan kelembagaan, kepegawaian, dan perencanaan pelatihan dan pendidikan, penyusunan sasaran kerja, penetapan standar kompetensi, penetapan kelas jabatan dan pengawasan maka setiap instansi wajib melakukan analisa jabatan.

Mengingat pentingnya pegawai dalam instansi Pemerintah, maka pegawai memerlukan perhatian utama terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan instansi berdasarkan visi dan misi dapat tercapai. Oleh karena itu, perlu adanya organisasi yang fungsinya mengoptimalkan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan utama yang telah ditentukan. Pada kenyataannya di setiap instansi, kinerja instansi tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing bagian / bidang dan seksi serta seluruh pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Kinerja bidang, seksi dan *job description* dapat dijadikan tolak ukur dalam memaksimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi oleh setiap karyawan yang ada pada masing-masing posisi.

Kinerja Perangkat Daerah dapat terlihat dari penilaian hasil evaluasi implementasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Pasaman setiap tahun. Penilaian hasil evaluasi implementasi SAKIP yang dilakukana mencakup 5 (lima) komponen penilaian. Hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 *Nilai Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Tahun 2019, 2020 dan 2021*

No	Komponen yang Dinilai	Nilai Tertinggi	Nilai yang Diperoleh		
			2019	2020	2021
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	26,33	23,89	24,49
2.	Pengukuran Kinerja	25,00	17,78	17,12	16,56
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	15,00	12,94	12,94
4.	Evaluasi Internal	10,00	3,75	3,85	3,85
5.	Capaian Kinerja	20,00	16,25	16,25	16,58
Jumlah Nilai		100,00	79,11	74,05	74,42

Sumber: Data Sekunder, Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, Data diolah 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi implementasi SAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman 3 (tiga) tahun terakhir terlihat mengalami penurunan. Tahun 2019 total nilai yang diperoleh adalah 79,11, tahun 2020 perolehan total nilai adalah 74,05 menurun 5,06 poin dibandingkan tahun 2019 dan ditahun 2021 total nilai yang diperoleh 74,42 naik 0,37 poin dari tahun 2020 namun tetap masih berada dibawah total nilai tahun 2019.

Instansi dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut (Kasmir, 2016), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Indikator penilaian menurut (Kasmir, 2016), yaitu dilihat dari ketepatan waktu. Ketepatan waktu dalam hal ini dapat terlihat dari absensi pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 *Data Absensi PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman 2022*

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Persentase	Izin	Persentase	Alfa	Persentase	Total Tidak Hadir	Persentase
Januari	98	4	4,08	3	3,06	6	6,12	13,00	13,27
Februari	96	8	8,33	4	4,17	13	13,54	25,00	26,04
Maret	102	2	1,96	2	1,96	14	13,73	18,00	17,65
April	103	2	1,94	2	1,94	11	10,68	15,00	14,56
Mei	103	7	6,80	7	6,80	4	3,88	18,00	17,48
Juni	103	4	3,88	5	4,85	1	0,97	10,00	9,71
Juli	103	3	2,91	6	5,83	2	1,94	11,00	10,68
Agustus	101	5	4,95	2	1,98	0	0,00	7,00	6,93
September	100	5	5,00	4	4,00	1	1,00	10,00	10,00
Oktober	98	3	3,06	1	1,02	2	2,04	6,00	6,12
November	97	2	2,06	2	2,06	1	1,03	5,00	5,15
Desember	97	2	2,06	3	3,09	10	10,31	15,00	15,46

Sumber: *Data Sekunder, Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, Data diolah 2023*

Tabel 1.2 menunjukkan ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 26,04% dengan rincian sakit 8,33%, izin 4,17% dan Alfa 13,56%. Sedangkan tanpa keterangan atau alfa tertinggi terjadi pada bulan Maret sebanyak 13,73% dengan total ketidakhadiran 17,65%. Ketidakhadiran ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja seorang pegawai. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis mengambil tiga faktor yang berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pegawai yaitu Analisis jabatan, Penempatan Pegawai dan *Worklife balance*. Dikarenakan peneliti lebih tertarik dengan ketiga faktor

tersebut dalam penelitian ini dibanding faktor yang lainnya.

Analisa jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (duties) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini et al., 2018) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu (Anggraini et al., 2020) menyatakan Variabel *job specification* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati dan Suartha, 2017) yang menyatakan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain itu agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga kinerja pegawai dapat dilakukan secara optimal diduga instansi harus berupaya untuk menempatkan pegawainya sesuai dengan keahliannya masing-masing dan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Penempatan pegawai adalah kebijakan yang harus diambil oleh pimpinan instansi untuk menentukan apakah seorang pegawai tetap atau tidak ditempatkan pada jabatan berdasarkan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu lainnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini et al., 2018) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu (Meigantari & Netra, 2016) menyatakan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati dan Suartha, 2017) yang menyatakan terdapat pengaruh hubungan yang positif penempatan terhadap kinerja pegawai. Kenyataannya masih ada penempatan karyawan yang didasari oleh hubungan pertemanan/ kenalan, keluarga dan faktor lainnya yang tidak berdasarkan keahlian, keterampilan ataupun syarat untuk jabatan tersebut yang dapat terlihat dari tabel Diklat Kepemimpinan pejabat struktural pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3 *Data Diklat Kepemimpinan Pejabat Struktural Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman 2023*

Jabatan	Jumlah	Sudah Diklat Kepemimpinan	Persentase
JPT Pratama	4	2	50%
Administrato r	9	5	55,6%
Pengawas	8	4	50%
Total	21	11	52,4%

Sumber: Data Sekunder, Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman, Data diolah 2023.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari total pejabat struktural pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya adalah sebanyak 11 (sebelas) orang atau 52,4% dan 10 (sepuluh) orang atau 47,6% belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang jabatannya. Data ini menjadi salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa penempatan pegawai belum sesuai atau belum menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Selain itu berdasarkan observasi yang penulis lakukan masih ada pegawai yang sudah lama bekerja di Sekretariat Daerah dengan pangkat dan golongan yang sudah tidak bisa naik pangkat lagi (terhenti) atau stagnan karena tidak menduduki jabatan struktural dan kinerja mereka juga baik terlihat dari penilaian SKP tahunan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* merupakan persepsi seseorang terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non-pekerjaan serta kehidupan secara umum. Namun penulis masih menemukan adanya ASN yang terpaksa mengerjakan pekerjaan dirumah karena banyaknya beban pekerjaan yang dimiliki dan deadline dari pekerjaan tersebut sehingga dia tidak dapat menikmati waktu untuk dirinya dan keluarga karena harus menyelesaikan pekerjaan yang terpaksa dikerjakan dirumah yang akhirnya *worklife balance* tidak mereka miliki, selain itu penulis juga menemukan adanya pegawai yang acuh terhadap pekerjaan dimana pegawai hanya hadir di kantor untuk melakukan finger masuk dan mengikuti apel kemudian pergi keluar kantor untuk urusan pribadi dan akan kembali di jam pulang kantor untuk finger pulang.

Worklife balance sangat berpengaruh bagi suatu instansi, baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. *Worklife balance* yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja pegawai. Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak adanya keseimbangan dalam kehidupan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Worklife Balance sebagai Moderasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman".

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori/eksplanatif/eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Dalam (Usman, H., & Akbar, 2011), mengatakan bahwa penelitian eksplanatori menggunakan jenis sensus, penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan

kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian metode survei dengan menggunakan alat bantu kuesioner, dimana respondennya adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyampaikan kuesioner tertutup kepada responden/ objek penelitian. Kuesioner tertutup merupakan daftar pertanyaan/ pernyataan yang terdapat jawaban atau alternatif jawaban yang nantinya responden akan memilih satu saja jawaban yang menurut mereka sesuai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis pertama bahwa Analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik analisis jabatan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa analisis jabatan memiliki nilai koefisien sebesar 0,723 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 10,545 > 1,98761 dan p_{value} 0,000 < 0,05 (signifikan), yang berarti hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhartini et al., 2018) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu (Anggraini et al., 2020) menyatakan Variabel job specification berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati dan Suartha, 2017) yang menyatakan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis jabatan memperoleh tingkat capaian responden (TCR) sebesar sebesar 82,55 persen dengan kategori baik. Namun pada indikator identitas pekerjaan pada pernyataan "setiap pegawai mengetahui kedudukan dari jabatan yang diembannya", indikator tanggung jawab pernyataan "setiap tanggung jawab yang diberikan memiliki kejelasan dan

tidak *overlapping*" serta indikator syarat jabatan pernyataan "saya memiliki pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja" dan "saya memiliki keterampilan sesuai bidang pekerjaan" menunjukkan hasil cukup baik. Indikator tersebut menunjukkan bahwa analisis jabatan belum maksimal dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman sehingga Pimpinan perlu meningkatkan pemahaman pegawai terkait analisis jabatan baik melalui pendidikan dan pelatihan atau dengan menyediakan klinik konsultasi pada Sekretariat Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan analisis jabatan yang baik maka pemahaman pegawai akan jabatan atau pekerjaan yang diembannya akan baik pula sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Hal ini berarti semakin baik analisis jabatan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, jika analisis jabatan semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

B. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis kedua bahwa penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan pegawai dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa penempatan pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,168 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,289 > 1,98761$ dan p_{value} $0,022 < 0,05$ (signifikan), yang berarti hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhartini et al., 2018) yang menyatakan bahwa analisis jabatan dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu (Meigantari & Netra, 2016) menyatakan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati dan Suartha, 2017) yang menyatakan terdapat pengaruh hubungan yang positif penempatan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan pegawai memperoleh tingkat capaian responden (TCR) sebesar 79,04 persen. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman masuk dalam kategori cukup baik. Pada indikator pendidikan dan pengetahuan kerja menunjukkan hasil cukup baik. Indikator tersebut menunjukkan bahwa penempatan pegawai belum maksimal dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman sehingga Pimpinan perlu mengevaluasi kembali penempatan pegawai pada pada Sekretariat Daerah dengan memperhatikan pendidikan dan pengetahuan pegawai sesuai

dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan sehingga tujuan menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Penempatan pegawai yang tepat akan meletakkan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Hal ini berarti semakin baik penempatan pegawai maka membuat kinerja pegawai akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, jika penempatan pegawai semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

C. *Worklife balance* memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga bahwa *worklife balance* memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *worklife balance* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah analisis jabatan yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa analisis jabatan dikali *worklife balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,029 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 1,249 < 1,98761 dan p_{value} 0,212 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

D. *Worklife balance* memoderasi pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga bahwa *worklife balance* memoderasi penempatan pegawai jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *worklife balance* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah penempatan pegawai yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa penempatan pegawai dikali *worklife balance* memiliki nilai koefisien sebesar -0,108 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar 0,441 < 1,98761 dan p_{value} 0,659 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh penempatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan oleh variabel *worklife balance* dalam memoderasi pengaruh analisis jabatan dan pengaruh penempatan terhadap kinerja disebabkan oleh adanya *deadline* penyelesaian tugas yang harus dilakukan sehingga pegawai harus menyelesaikan tugas sesuai *deadline* walaupun harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya. Hal ini terlihat dari capaian indikator keterlibatan waktu pernyataan kedua dengan hasil cukup baik. Dimana pernyataan tersebut menunjukkan pegawai yang bekerja tidak lebih dari enam hari dalam satu minggu berada pada kategori cukup baik yang berarti masih cukup banyak pegawai yang harus melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan target yang telah ditentukan dan kinerja organisasi tetap tercapai dengan baik walaupun keseimbangan kehidupan dan pekerjaan belum optimal..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik analisis jabatan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut. Penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan pegawai dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut. *Worklife balance* tidak memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *worklife balance* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah analisis jabatan yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Worklife balance tidak memoderasi penempatan pegawai terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *worklife balance* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah penempatan pegawai yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. In Respon Publik. <https://core.ac.uk/download/pdf/287229162.pdf>
- Arikunto, S. (2012). Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Meigantari, N. L. G. Y., & Netra, I. G. S. K. (2016). Pengaruh Penempatan, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Wangaya Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 5(7), 255357.
- Nurhayati dan Suartha, N. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karier, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Bali. 17(1), 843–844.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, (2020).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suhartini, Nafiudin, & Sukrismas, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Serang. *ECo-Buss*. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/11>
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2011). *Pengantar Statistika*. Bumi Aksara.