
PENGARUH JABATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU

Zainal Arifin¹, Suwarno², Murlina Nisusmiati³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau
e-mail: *_zainaljr0402@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jabatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuk Linggau. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Penempatan jabatan yang sesuai dan pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini bersifat deduktif dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang dibentuk berdasarkan rumusan masalah yang merujuk pada penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jabatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai P-Value sebesar $0,955 > 0,05$ dan t-statistic $0,056$ yang lebih kecil dari t-tabel $2,01174$. Sebaliknya, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan P-Value $0,000 < 0,05$ dan t-statistic $4,563$ yang lebih besar dari t-tabel. Selain itu, pengaruh simultan antara jabatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil positif dan signifikan dengan P-Value $0,000 < 0,05$ dan t-statistic $4,141$ yang lebih besar dari t-tabel. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuk Linggau.

Kata Kunci: Jabatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, , MSDM

Abstract

This study aims to analyze the influence of job position and workload on employee performance at the Regional Secretariat Office of Lubuk Linggau City. Human resources are a key factor in the success of an organization, including in the public sector. Proper job placement and effective workload management are essential factors affecting employee performance. This research uses a quantitative approach with statistical analysis to examine the impact of these two variables on employee performance. The research method is deductive, aiming to test hypotheses formed based on problem formulation and previous studies. The findings indicate that job position does not significantly affect employee performance, with a P-Value of $0.955 > 0.05$ and a t-statistic of 0.056 , which is smaller than the t-table value of 2.01174 . In contrast, workload has a positive and significant impact on employee performance, with a P-Value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic of 4.563 , which is larger than the t-table value. Additionally, the simultaneous influence of both job position and workload on employee performance was also found to be positive and significant, with a P-Value of $0.000 < 0.05$ and a t-statistic of 4.141 , which is larger than the t-table value. This study is expected to provide recommendations for local governments to improve human resource management policies to enhance employee performance and the quality of public services at the Regional Secretariat Office of Lubuk Linggau City.

Keywords: Job Position, Workload, Employee Performance, MSDM

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya penempatan jabatan kerja yang sesuai dan pengelolaan beban kerja yang tepat. Dalam konteks pemerintahan, ketidaksesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai serta beban kerja yang tidak seimbang sering kali menjadi salah satu permasalahan utama karena dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa analisis jabatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di beberapa instansi pemerintahan (Didik Haryanto 2021; Elyzalmi 2022; Tanumihardjo, Hakim, and Noor 2013; Wiranda and Johannes Wilfrid Pangihutan Purba 2020). Di sisi lain, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan serta menghambat kinerja pegawai (Dwi Novita Sari, Husnaiti, and Tristiarto 2022; Kurnia and Sitorus 2022; Tannady et al. 2022). Pegawai yang merasa tugas-tugas dalam jabatannya tidak relevan dengan kemampuan yang dimiliki serta menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami penurunan kinerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menurunkan motivasi dan mendorong pegawai bekerja di bawah standar. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian jabatan dengan kompetensi dan pengelolaan beban kerja yang seimbang.

Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam mendukung jalannya roda pemerintahan daerah. Dengan berbagai tugas administratif dan koordinasi lintas sektor, pegawai di Sekretariat Daerah dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Namun, berdasarkan hasil observasi terdapat indikasi ketidaksesuaian antara jabatan dan kompetensi pegawai, serta distribusi beban kerja yang tidak merata. Beberapa pegawai menghadapi beban kerja yang terlalu berat, sementara yang lain relatif ringan, sehingga berpotensi menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Hal ini menguatkan perlunya kajian empiris mengenai bagaimana jabatan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau

Jabatan kerja dalam penelitian ini merujuk pada posisi atau peran yang diemban pegawai dalam organisasi (Paraeng, Sambiran, and Monintja 2021), yang mencakup pejabat struktural, pejabat fungsional, staf administrasi, dan jabatan pendukung di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, yang dapat diukur dari segi kuantitas, kualitas, waktu, serta beban kerja emosional dan psikologis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai (Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba, and Taufik Parinduri 2021; Kharie, Sendow, and Dotulong 2019) serta manajemen beban kerja yang baik (Amalia 2022), berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jabatan kerja dan beban kerja

terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuklinggau, dengan populasi sebanyak 101 pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di instansi tersebut, khususnya dalam perbaikan penempatan jabatan dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif, Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sahir 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuk Linggau berjumlah 101 Pegawai. yang ditentukan menggunakan probability sampling dan non probability. Variabel penelitian terdiri dari Jabatan Kerja (X1), Beban Kerja keterampilan (X2), dan kinerja pegawai (Y). Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan melalui uji evaluasi model pengukuran (outer model) yang terdiri dari Validitas Konvergen (*Convergen Validity*), Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dan penggunaan model struktural (*Inner Model*)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

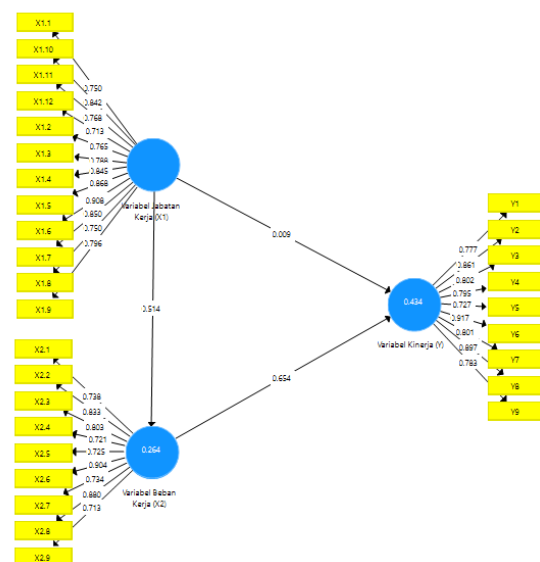
3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

3.1.1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel dengan indikator-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 , sebagai batasan minimal dari *loading factor*. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *Smart PLS 3*.

Adapun kalkulasi nilai *loading factor* indikator-indikator pada setiap variabel penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan program *SmartPLS 3*. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang disajikan :



Gambar 1 Output pengujian *Outer*

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten

dengan hasil masing- masing indikator variabel laten penelitian sebagai berikut:

Gambar 1 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Jabatan Kerja (X₁)	X1.1	0,750
	X1.2	0,842
	X1.3	0,768
	X1.4	0,713
	X1.5	0,765
	X1.6	0,788
	X1.7	0,845
	X1.8	0,868
	X1.9	0,908
	X1.10	0,850
	X1.11	0,750
	X1.12	0,796
Beban Kerja (X₂)	X2.1	0,738
	X2.2	0,833
	X2.3	0,803
	X2.4	0,721
	X2.5	0,725
	X2.6	0,904
	X2.7	0,734
	X2.8	0,880
	X2.9	0,713
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,777
	Y2	0,861
	Y3	0,802
	Y4	0,795
	Y5	0,727
	Y6	0,917
	Y7	0,801
	Y8	0,897
	Y9	0,783

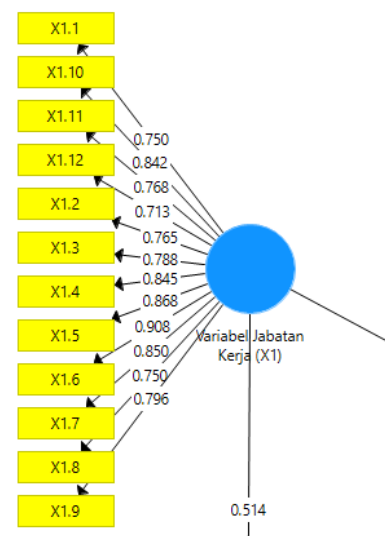
Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Hasil dari nilai *outer loading* seluruh konstruk pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai *outer loading* di bawah 0.70, dapat dilihat pada variabel Jabatan kerja (X₁) yaitu X1.1 dengan nilai 0,750, X1.2 dengan nilai 0,842, X1.3

dengan nilai 0,768, X1.4 dengan nilai 0,713, X1.5 dengan nilai 0,765, X1.6 dengan nilai 0,788, X1.7 dengan nilai 0,845, X1.8 dengan nilai 0,868, X1.9 dengan nilai 0,908, X1.10 dengan nilai 0,850, X1.11 dengan nilai 0,750, X1.12 dengan nilai 0,796.

Variabel beban kerja (X₂) yaitu X2.1 dengan nilai 0,738, X2.2 dengan nilai 0,833, X2.3 dengan nilai 0,803, X2.4 dengan nilai 0,721, X2.5 dengan nilai 0,725, X2.6 dengan nilai 0,904, X2.7 dengan nilai 0,734, X2.8 dengan nilai 0,880, X2.9 dengan nilai 0,713. Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu Y1 dengan nilai 0,777, Y2 dengan nilai 0,861, Y3 dengan nilai 0,802, Y4 dengan nilai 0,795, Y5 dengan nilai 0,727, Y6 dengan nilai 0,917, Y7 dengan nilai 0,801, Y8 dengan nilai 0,897, Y9 dengan nilai 0,783, yang berarti semua nilai tersebut memenuhi *convergen validity*.

1. Variabel Jabatan Kerja (X₁)

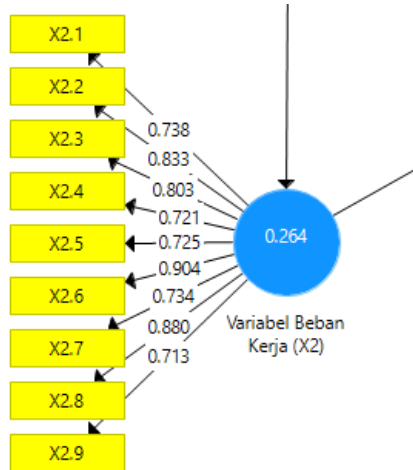


Gambar 2 Output Jabatan Kerja (X₁)

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel jabatan kerja (X₁) memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti

memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

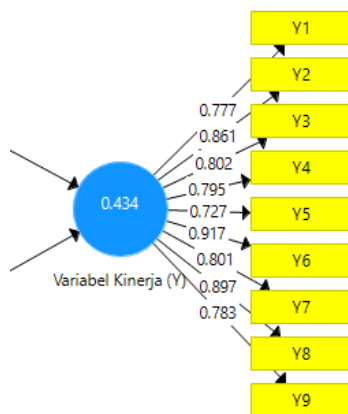
2. Variabel Beban Kerja (X_2)



Gambar 2 Output Beban Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 3 Output Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data dengan PLS yang terlihat pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai loading faktor lebih dari 0.70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergen validity*. Pada tahap pengujian Validitas Konvergen digunakan nilai *Outer Loading* atau *Loading Factor*. Dalam hal ini suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergen Validity* dalam kategori baik apabila nilai *Outer Loading* > 0,6 (Ghozali and Latan 2015). Tahapan ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extrated* (AVE). Berikut ialah nilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

4. Nilai *Loading factor*

Tabel 1 Nilai *Loading factor*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Jabatan Kerja (X ₁)	X1.1	0,750
	X1.2	0,842
	X1.3	0,768
	X1.4	0,713
	X1.5	0,765
	X1.6	0,788
	X1.7	0,845
	X1.8	0,868
	X1.9	0,908
	X1.10	0,850
	X1.11	0,750
	X1.12	0,796
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,738
	X2.2	0,833
	X2.3	0,803
	X2.4	0,721
	X2.5	0,725
	X2.6	0,904
	X2.7	0,734
	X2.8	0,880
	X2.9	0,713

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kinerja (Y)	Y1	0,777
	Y2	0,861
	Y3	0,802
	Y4	0,795
	Y5	0,727
	Y6	0,917
	Y7	0,801
	Y8	0,897
	Y9	0,783

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Output nilai loading faktor untuk variabel Jabatan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja dari nilai indikator variabel memiliki nilai *loading* faktor lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki nilai tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

5. Nilai *Average Variance Extrated* (AVE)

Berdasarkan tabel 1 yang merupakan estimasi dari nilai *outer loading* setelah dilakukannya modifikasi dan eliminasi pada indikator variabel dengan hasil masing-masing indikator variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extrated* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extrated</i> (AVE)
Jabatan Kerja (X ₁)	0,619
Beban Kerja (X ₂)	0,649
Kinerja (Y)	0,672

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

6. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

	Variabel Jabatan Kerja (X ₁)	Variabel Beban Kerja (X ₂)	Variabel Kinerja (Y)
X1.1	0,750	0,538	0,305
X1.2	0,765	0,572	0,322
X1.3	0,788	0,408	0,263
X1.4	0,845	0,416	0,232
X1.5	0,868	0,429	0,269
X1.6	0,908	0,529	0,331
X1.7	0,850	0,350	0,297
X1.8	0,750	0,258	0,277
X1.9	0,796	0,313	0,259
X1.10	0,842	0,353	0,236
X1.11	0,768	0,246	0,272
X1.12	0,713	0,309	0,223
X2.1	0,520	0,738	0,499
X2.2	0,379	0,833	0,595
X2.3	0,333	0,803	0,517
X2.4	0,396	0,721	0,400
X2.5	0,471	0,725	0,463
X2.6	0,464	0,904	0,615
X2.7	0,193	0,734	0,469
X2.8	0,494	0,880	0,620
X2.9	0,295	0,713	0,428
Y1	0,176	0,507	0,777
Y2	0,313	0,530	0,861
Y3	0,320	0,497	0,802
Y4	0,371	0,512	0,795
Y5	0,234	0,416	0,727
Y6	0,399	0,545	0,917
Y7	0,161	0,631	0,801
Y8	0,413	0,539	0,897
Y9	0,184	0,621	0,783

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Dari hasil estimasi *cross loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item variabel (X₁, X₂, dan Y) tidak memiliki nilai yang

lebih kecil dari nilai *cross loading*. Dengan demikian semua variabel memenuhi *discriminant validity* yang baik, dimana nilai *cross loading* harus > 0.7 untuk setiap variabelnya (Ghozali and Latan 2015).

3.2 Reliabilitas

1. Uji *Composite Reliability*

Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Jabatan Kerja (X ₁)	0,957
Beban kerja (X ₂)	0,935
Kinerja (Y)	0,948

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi dari tabel diatas, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research*.

2. Uji *Cronbach Alpha*

Outer Model selain diukur untuk menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau

konstruk yang di ukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 5 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Jabatan Kerja (X ₁)	0,951
Beban kerja (X ₂)	0,922
Kinerja (Y)	0,938

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0, 2025

Hasil estimasi dari tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel berada diatas 0.7. Dengan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Ghozali and Latan 2015).

3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam Smart PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data dalam sebuah penelitian, hasil pengujian untuk dengan

metode *bootstapping* dari analisis *SmartPLS 3* sebagai berikut.

Tabel 6 Nilai Output Bootstrapping Outer Loading

Variabel	Indikator	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Jabatan Kerja (X₁)	X1.1	9,627	0,000
	X1.2	10,851	0,000
	X1.3	9,737	0,000
	X1.4	10,437	0,000
	X1.5	10,841	0,000
	X1.6	12,683	0,000
	X1.7	8,117	0,000
	X1.8	6,439	0,000
	X1.9	7,997	0,000
	X1.10	8,509	0,000
	X1.11	7,026	0,000
	X1.12	6,092	0,000
Beban Kerja (X₂)	X2.1	12,175	0,000
	X2.2	18,622	0,000
	X2.3	13,179	0,000
	X2.4	9,725	0,000
	X2.5	9,406	0,000
	X2.6	27,531	0,000
	X2.7	9,833	0,000
	X2.8	27,451	0,000
	X2.9	8,590	0,000
Kinerja (Y)	Y1	13,861	0,000
	Y2	18,174	0,000
	Y3	13,974	0,000
	Y4	13,420	0,000
	Y5	9,000	0,000
	Y6	30,937	0,000
	Y7	13,091	0,000
	Y8	26,162	0,000
	Y9	12,879	0,000

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program *SmartPLS 3.0*, 2025

3.4 Analisis R-Square (R²)

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi antar variabel. R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 7 Nilai R-Square

	R Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,434	0,410

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program *SmartPLS 3.0*, 2025

Hasil perhitungan *R-Square* dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Kinerja berada pada rentan 0.434, termasuk dalam kategori moderate. Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.00 - 0.19 Sangat Lemah Hubungan diabaikan/tidak bermakna, 0.20 - 0.39 Lemah Hubungan nyata tetapi rendah, 0.40 - 0.59 Sedang (Moderate) | Hubungan cukup berarti, 0.60 - 0.79 Kuat Hubungan signifikan dan penting secara praktis, 0.80 - 1.00 Sangat Kuat Hubungan sangat erat (mendekati sempurna). (Ghozali and Latan 2015).

3.5 Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut *output* estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 8 Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	T-Statistics (O/Stdev)	P Values	Keterangan
Jabatan Kerja (X ₁) -> Kinerja (Y)	0,009	0,056	0,955	Ditolak
Beban Kerja (X ₂) -> Kinerja (Y)	0,654	4,563	0,000	Diterima
Jabatan Kerja (X ₁) ->	0,514	4,141	0,000	Diterima

Beban
Kerja
(X_2) ->
Kinerja
(Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan Program SmartPLS 3.0 2025

Berdasarkan tabel diatas dari *path coefficients* diatas dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* atau *t-statistik* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistik* > *t-tabel* atau *p-value* < 0,05. (Ghozali and Latan 2015).

H1 = Tidak terdapat pengaruh Jabatan Kerja (X_1) Kinerja (Y)

Ditolak : Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara variabel Jabatan Kerja (X_1) sebagai variabel independent terhadap variabel kinerja. Arah hubungan dapat dilihat dari angka original sample sebesar 0. 009. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai T-Statistik sebesar 0,056 lebih kecil dari nilai *t-tabel* yaitu 2.01174, nilai P-Value penelitian sebesar 0.955 tidak memenuhi standar yang telah ditentukan karena lebih besar dari 0,05 Oleh karena itu Jabatan Kerja (X_1) sebagai variabel independent terhadap hubungan antara Jabatan Kerja (X_1) dan kinerja tidak dapat diterima atau ditolak.

H2 = Terdapat pengaruh Beban Kerja (X_2) Kinerja (Y)

Diterima : Dalam penelitian ini, menunjukkan menunjukkan hubungan signifikan variabel Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja dengan hasil (original sample sebesar 0,654. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif, nilai *t-statistik* Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 4,563 lebih besar dari

nilai *t-tabel* yaitu 2.01174. nilai P-Value penelitian sebesar 0,000 juga dibawah standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu Beban Kerja terhadap Kinerja dapat diterima.

H3 = Terdapat pengaruh Jabatan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Kinerja (Y)

Diterima : Dalam penelitian ini, menunjukkan menunjukkan hubungan signifikan variabel Jabatan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja dengan hasil original sample sebesar 0,514. sedangkan untuk signifikansinya adalah positif, nilai *t-statistik* Jabatna Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 4,563 lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 2.01174. nilai P-Value penelitian sebesar 0,000 juga dibawah standar yang telah ditentukan < 0,05. Oleh karena itu Jabatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dapat diterima.

3.6 Pembahasan

Seperti yang telah dipaparkan pada kerangka berpikir pada BAB II hipotesis dari penelitian ini memiliki 3 hipotesis yang akan dibahas hasilnya satu persatu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan SmartPLS versi 3.0.

1. Pengaruh Jabatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai di Sekretariat daerah Kota Lubuklinggau menunjukan bahwa variabel jabatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan yang dapat menyebabkan variabel jabatan kerja tidak berpengaruh yaitu memiliki kecakapan yang memadai untuk melaksanakan tugas dalam jabatan dan memiliki kecakapan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

di tempat kerja, karena jika pegawai tidak memiliki kecakapan yang memadai dan cukup maka tidak dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan buku (Robbins, Judge, and Judge 2018) yang menyatakan bahwa seseorang bisa memiliki jabatan tinggi (kesempatan besar), tetapi jika kemampuannya (*ability*) tidak sesuai atau motivasinya (*motivation*) rendah, maka kinerjanya akan tetap buruk. Buku ini menjelaskan bahwa menempatkan seseorang di posisi tinggi tanpa kemampuan yang relevan tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai di Sekretariat daerah Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satunya pernyataan yang berpengaruh yaitu Fokus untuk mencapai target yang telah ditetapkan di tempat kerja, pegawai merasa dengan fokusnya dalam mencapai target dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Neksen, Wadud, and Handayani 2021), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Semakin meningkat beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan teori ini sejalan dengan buku (Mahawati et al. 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang sesuai atau proporsional mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif.

3. Pengaruh Jabatan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada pegawai di Sekretariat daerah Kota Lubuklinggau menunjukkan bahwa variabel jabatan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan yang berpengaruh pada variabel jabatan kerja yaitu memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan, dengan memiliki rasa tanggung jawab yang jelas maka kinerja pegawai akan meningkat dan pada variabel beban kerja yaitu Fokus untuk mencapai target yang telah ditetapkan di tempat kerja, pegawai merasa dengan fokusnya dalam mencapai target dapat meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Neksen, Wadud, and Handayani 2021) yang menyatakan bahwa jabatan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi jabatan pegawai, semakin besar pula beban kerja yang harus ditanggung, yang dapat berupa tanggung jawab administratif, pengambilan keputusan, hingga supervisi terhadap bawahan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Peneliti menemukan bahwa jabatan kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan, hal ini disebabkan oleh hipotesis yang menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.955 > 0.05$ atau dengan t-statistic sebesar 0,056 dimana lebih kecil dari nilai t- tabel 2.01174, maka dapat

dinyatakan bahwa hipotesis tersebut ditolak, yang berarti jabatan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

2. Peneliti menemukan bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, hal ini disebabkan hasil hipotesis yang menunjukkan P-Values sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t-statistic sebesar 4,563 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.01174, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima, yang berarti dengan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Peneliti menemukan bahwa jabatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini disebabkan hasil hipotesis yang menunjukkan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t-statistic sebesar 4.141 dimana lebih besar dari nilai t-tabel 2.01174, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima, yang berarti dengan jabatan kerja dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan hal-hal berikut untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Lubuk Linggau:

1. Perhatian terhadap Manajemen Beban Kerja
Pihak dinas diharapkan lebih cermat dalam mendistribusikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat mengurangi produktivitas pegawai.
2. Pengembangan Program Peningkatan Kompetensi Pegawai

Meskipun jabatan kerja tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja, pengembangan kompetensi dan keterampilan pegawai di semua jenjang jabatan tetap penting untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, atau program mentoring.

3. Evaluasi Jabatan dan Struktur Organisasi
Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap struktur jabatan dan pembagian tugas di lingkungan kantor, agar beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Evaluasi ini juga dapat membantu memastikan adanya keseimbangan beban kerja antar-jabatan.
4. Fokus pada Faktor-Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja
Meningkatkan jabatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Triana. 2019. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri." *Jimmu* Iv(September).
- Amalia, Syifa. 2022. 9 "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Boihaki, And Muhammad Nur. 2021. "Pengaruh Job Description Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas Ii B Sigli Kabupaten Pidie." *Jurnal Real Riset* 3(1): 23–28.
- 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): 325–46.
- Dwi Novita Sari, Arrohmah, Renny Husnaiti, And Yoko Trisianto. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19." *Jurnal Sosial Sains* 2(5): 554–62.
- Elyzalmi, Meisy. 2022. 9 "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru." Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ghozali, Imam, And Latan Hengki. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0*. Semarang: Uniiversitas Dipenogoro.
- Ghozali, Imam, And Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart Pls 3.0*. Semarang: Uniiversitas Dipenogoro.
- Khairun Nisa Hasibuan, Fariaman Purba, And Taufik Parinduri. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3(1): 75–87.
- Kharie, Andini Ramanti, Greis M. Sendow, And Lucky O.H Dotulong. 2019. "Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1): 141–50.
- Kristanti, Desi Et Al. 2023. Cv. Eureka Media Aksaara *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurnia, Nadila Andra, And David Humala Sitorus. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 17(1): 48–57.
- Mahawati, Eni Et Al. 2021. Yayasan Kita Menulis *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. [https://Repository.Unai.Edu/Id/Eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_Compresed.Pdf](https://Repository.Unai.Edu/Id/Eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_Compresed.Pdf).
- Marnis, And Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. https://Www.Cambridge.Org/Core/Product/Identifier/Cbo9781107415324a009/Type/Book_Part.
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, And Susi Handayani. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm* 2(2): 105–12.
- Paraeng, Johanis Wilian, Sarah Sambiran, And Donald K. Monintja. 2021. "Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pemerintahan Kabupaten Sangihe (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe)." *Jurnal Governance* 1(1): 1–8.

- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, And Riza Bahtiar Sulistyan. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widya Gama Press.
- Robbins, S P, T Judge, And T Judge. 2018. *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=Yonbsweacaaj>.
- Rohman, Saiful Nur, Diana Ambarwati, And Lina Saptaria. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk." *Ekonomis: Journal Of Economics And Business* 7(1): 1.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit Kbm Indonesia.
- Setiono, Beni Agus, And Enni Sustiyatik. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoriti Dan Praktis*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, H, S A Wahdiniawati, I A Jusman, And ... 2022. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Jakarta" *Jurnal ...* 6(3): 6456–65.
- Tanumihardjo, Shinta, Abdul Hakim, And Irwan Noor. 2013. "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)." *Jurnal Administrasi Publik (Jap)* 1(6): 1114–21.
- Wiranda, Alfika, And Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. 2020. "Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 2(1): 31–39.
- Yulius, Yopi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Era New Normal Dan Society 5.0*.