

The Effect of Job Analysis, Workload and Competency Mediated by Job Satisfaction on the Performance of Regional Secretariat Employees of East Nusa Tenggara Province

Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Marsella Alpiony M. Billik^{1*}, Thomas Ola Langoday², Gaudensius Djuang³, Simon Sia Niha⁴, Yolinda Yanti Sonbay⁵, Vincent Gasparasz⁶

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Email : maralynmarsella@gmail.com, thomasolalangoday01@gmail.com,
gaudensiusdjuang08@gmail.com, ss.mukin1811@gmail.com, yolinda81@gmail.com,
vincentgasperszt17@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance at the Regional Secretariat of East Nusa Tenggara Province is not optimal and is thought to be influenced by job analysis, workload and competency which is mediated by job satisfaction. This research aims to determine: 1) respondents' perceptions regarding job analysis, workload, competency, job satisfaction and performance of NTT Provincial Regional Secretariat employees; 2) the significance of the partial influence of job analysis, workload and respective competencies on job satisfaction of NTT Provincial Regional Secretariat employees; 3) the significance of the analysis of positions, workload and competency and job satisfaction, respectively, on the performance of employees of the Regional Secretariat of NTT Province; 4) the significance of job satisfaction in the analysis of positions, workload and competence of NTT Provincial Regional Secretariat employees. The method used in this research is a quantitative method using simple random sampling as many as 79 respondents. Data was collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics and inferential statistics Partial Least Square (PLS). The results of descriptive statistical analysis show that respondents' perceptions of employee performance, job satisfaction and workload are in the good category, while job analysis is in the quite good category and competency is in the not good category. The results of inferential statistical analysis show value Adjusted R-Square This research shows that the coefficient of determination for the job satisfaction variable is 0.397 or 39.7%, while the employee performance variable is 0.781 or the equivalent of 78.1%. 1) Job and competency analysis partially has a positive and significant effect on job satisfaction 2) Workload has a negative and significant effect on job satisfaction 3) Job analysis, workload, competency and job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance, 4) Job satisfaction can significantly mediate the influence of job analysis, workload and competency on employee performance. Based on the research results, it is recommended to the Regional Secretary of NTT Province to pay more attention to competency factors which can be done through increasing and developing competency for all employees of the Regional Secretariat of NTT Province both through formal and non-formal education. Factor analysis of positions and workload is carried out by implementing the results of a comprehensive and structured analysis of positions and workload at the Regional Secretariat of East Nusa Tenggara Province to ensure that the roles, responsibilities of employees and workload as well as employee placement are carried out in accordance with educational qualifications and workload.

Keywords: Job Analysis, Workload, Competency, Job Satisfaction and Employee Performance.

ABSTRAK

Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) persepsi responden tentang analisis jabatan, beban kerja,

kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 2) signifikansi pengaruh analisis jabatan, beban kerja, kompetensi masing-masing secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 3) signifikansi analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi dan kepuasan kerja masing-masing secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi NTT; 4) signifikansi kepuasan kerja terhadap analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi pegawai Sekretariat Daerah Provinsi NTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *simple random sampling* sebanyak 79 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden untuk kinerja pegawai, kepuasan kerja dan beban kerja masuk dalam kategori baik sedangkan analisis jabatan masuk kategori cukup baik dan kompetensi masuk kategori tidak baik. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel kepuasan kerja sebesar 0,397 atau 39,7% sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,781 atau setara dengan 78,1%. 1) Analisis jabatan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Analisis jabatan, beban kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh secara signifikan analisis jabatan, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Sekretaris Daerah Provinsi NTT untuk lebih memperhatikan faktor kompetensi yang dapat dilakukan melalui peningkatan dan pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai Sekretariat Daerah Provinsi NTT baik melalui pendidikan formal maupun non formal. Faktor analisis jabatan dan beban kerja dilakukan dengan mengimplementasi hasil analisis jabatan dan beban kerja secara menyeluruh dan terstruktur di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memastikan bahwa peran, tanggung jawab pegawai dan beban kerja serta penempatan pegawai dilakukan sesuai kualifikasi pendidikan dan beban kerja.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral di era informasi dan reformasi birokrasi bagi organisasi. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi menuntut organisasi, agar mendapatkan manusia yang berkualitas dan produktif dalam menjalankan organisasi berdasarkan visi dan misi dari organisasi itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2003:36) dalam Supit (2016:1), *Strategic Human Recource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objective in order to imporove and flexibility*. Artinya manajemen sumber daya manusia merupakan keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan peran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi serta mendorong inovasi dan fleksibilitas.

Masalah manajemen sumber daya manusia yang sering terjadi dalam organisasi sangat erat kaitannya dengan pegawai, yaitu menurunnya kinerja pegawai atau hasil kerja pegawai yang tidak optimal, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi memahami bahwa potensi sumber daya manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak berjalannya organisasi secara efektif dan efisien, (Aulia, 2019:158). Organisasi dalam pencapaian tujuannya, harus mampu mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan personalia, khususnya sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2009:67) dalam Alwi dan Sehendra, (2020:72), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila (2010) dalam FoEh dan Papote (2021:149), memperjelas jika kinerja merupakan perolehan seseorang yang ditentukan berdasar pada kuantitas dan kualitas selama menyelesaikan tugas kerja sesuai fungsi atau tugas utamanya. Kinerja diperlukan untuk menilai usaha atau keberhasilan individu atau kelompok. Hasibuan (2005:34), memperjelas

bila kinerja ialah perolehan hasil kerja pada diri individu selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berlandaskan pengalaman, kecakapan, keseriusan dan ketepatan waktu.

Selanjutnya Kiruja (2013) dalam Aulia (2019:159), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan terdiri dari ketrampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas. Sebaliknya motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik, apabila target yang didapat melebihi target minimal suatu organisasi, seberapa besar prestasi kerja yang diraih, dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. Semakin maksimal pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara, (2006:15) dalam Akbar (2018:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Salah satu cara agar dapat diperoleh kualitas sumber daya manusia yang baik adalah dengan melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk sebuah organisasi serta penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi suatu pekerjaan, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sodexo (2021), setidaknya ada (7) tujuh faktor, yaitu pemimpin perusahaan, jenjang karier, lingkungan kerja, beban pekerjaan, kemampuan individual, fasilitas perusahaan, dan bonus. Selanjutnya Siagian, (2002) dalam Akbar (2018:6), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kepuasan kerja, yaitu tujuan tenaga kerja untuk mendapat hasil yang diterima berdasarkan harapan. Menurut Nyoman dan Loka, (2021) tingginya kepuasan kerja dapat memaksimalkan kinerja pegawai, sedangkan Syafii dan Imelda, (2022) kepuasan kerja memberi dampak yang penting terhadap kinerja. Menurut Indra dan Alwi (2021), analisis jabatan dan beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasibuan (2014) dalam Auliani dan Wulanyani (2017:428), mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Robbins (2015) dalam Auliani dan Wulanyani (2017:428) menyimpulkan terdapat beberapa dampak dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja pada karyawan, yaitu kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, kewargaan operasional pekerja, kepuasan pelanggan, kehadiran karyawan, perputaran karyawan (*turn over*), dan penyimpangan di tempat kerja.

Analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan itu dengan baik. Berdasarkan hasil analisis jabatan tersebut, organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sebaliknya, dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali, namun demikian semua kembali kepada kebijakan sebuah organisasi itu sendiri. Analisis jabatan akan memberikan

gambaran untuk membantu pengambilan Keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai. Analisis jabatan menjadi salah satu faktor yang mendukung pencapaian kinerja pegawai, karena analisis jabatan dapat memperjelas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas pegawai tersebut, sehingga kinerja pegawai lebih optimal.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa actual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja, (Haryanto, 2021:330).

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah kompetensi. Menurut Spencer (2014:78) dalam Moeherton (2014:78), kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job task*. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2011:126). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penelitian ini perlu dilakukan, karena masih terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling bertentangan. Penelitian yang dilakukan oleh Pristiyono, dkk (2022) yang menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wulandari, dkk (2021) tidak ada pengaruh yang signifikan antara *job description (job analysis)* terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Astuti, dkk (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Sebaliknya penelitian Saputra, (2022) beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sari (2013) pada SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto, yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meidita (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuki, dkk (2023) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Kristiana, (2016) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ngada menyatakan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda terdapat pada penelitian yang dilakukan Hayat, dkk (2020), bahwa analisis jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis, dkk (2021), yang menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

Penelitian yang dilakukan Didik (2022), di mana beban kerja berakibat secara signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian Suhendra dan Alwi, (2019), bahwa beban kerja berakibat negatif pada kinerja karyawan. Hasil yang berbeda adalah dari penelitian Taroreh, dkk (2019), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian yang dilakukan Parwa dan Sugianingrat (2023) di mana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Trang, dkk (2019), di mana kompetensi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2021), kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra, (2019), hasilnya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Sebaliknya hasil penelitian yang berbeda diperoleh dari Basri dan Rauf (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja. Berdasarkan kajian teori dan perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan, perlu mengangkat permasalahan tersebut dalam kajian yang lebih mendalam, yaitu "Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur".

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat ataupun kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kasmir (2022:182) pengertian kinerja secara sederhana merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2007) dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian kinerja yang dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak dari diri pegawai terkait pekerjaan atau keadaan diri mereka. Perasaan yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan akan berpartisipasi mengenai upah, karier, usia, kesehatan, pendidikan, hubungan antar pegawai, dan kemampuan.

Kepuasan kerja pada diri pegawai merupakan seperangkat perasaan pegawai yang menggambarkan seberapa menyenangkan selama melaksanakan tugas pokok maupun fungsinya dengan membandingkan kinerja /hasil yang dirasakan dengan harapan atau target/output yang akan dihasilkan. Dengan demikian, tingkat kepuasan menjadi peranan penting dan sebagai pembeda antara kinerja yang diinginkan dengan yang dirasakan (FoEh & Annisa, 2017 dalam Meda, 2022:396).

Analisis Jabatan

Menurut Kasmir (2022:26) mengatakan analisis jabatan merupakan proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya. Analisis jabatan (*job analysis*) adalah salah satu cara, prosedur dan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan, berupa: deskripsi pekerjaan, indikator pekerjaan, pendidikan dan kompetensi yang diperlukan. Analisis jabatan berkaitan dengan kebutuhan suatu jabatan, baik

tentang uraian pekerjaan yang harus dilakukan kemudian dengan adanya uraian pekerjaan, maka harus ditentukan persyaratan memegang jabatan tersebut dan ditentukan target yang harus dicapai (Kasmir, 2022 :26).

Amstrong (2009) dalam Priansa (2014:70) menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan proses pengumpulan, penganalisisan, dan penyusunan informasi tentang isi pekerjaan dalam rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi jabatan dan data perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja, dan manajemen kinerja. Analisis jabatan berfokus pada apa yang diharapkan dari kinerja pegawai.

Beban Kerja

Menurut Komarudin (1996:235), Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Pengertian dan arti kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono (2014:78), dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang diajukan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel secara acak melalui pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positifisme dengan meneliti pada populasi dan sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data penelitian yang berupa angka-angka, analisis data bersifat kuantitatif menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:8). Data yang dikumpulkan agar dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dulu, sehingga dijadikan dasar pengambilan keputusan dengan tujuan untuk menghasilkan data yang relevan. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, maka analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2007). Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa evaluasi kinerja pegawai, kepuasan kerja, beban kerja, di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkan hasil yang baik. Sedangkan kategori analisis jabatan dalam kategori cukup baik. Serta kompetensi pegawai dikategorikan tidak baik.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan PLS yang tahapannya dan hasilnya akan diuraikan selanjutnya, yaitu:

Model Pengukuran (*Outhier Model*)

Analisis model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan uji reliabilitas. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data sebagai hasil modifikasi model penelitian sehingga dapat digambarkan dalam Model Struktural pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Struktural

Convergent Validity

Tabel 1. Outhier Loading

	Analisis Jabatan (X1)	Beban Kerja (X2)	Kompetensi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X1.1	0,725				
X1.10	0,729				
X1.11	0,831				
X1.12	0,860				
X1.2	0,750				
X1.3	0,761				
X1.4	0,771				
X1.5	0,838				
X1.6	0,782				
X1.7	0,707				
X1.8	0,682				
X1.9	0,829				
X2.1		0,778			
X2.2		0,775			
X2.3		0,859			
X2.4		0,805			
X2.5		0,755			
X2.6		0,716			

	Analisis Jabatan (X1)	Beban Kerja (X2)	Kompetensi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X2.7		0,819			
X2.8		0,731			
X2.9		0,866			
X3.1			0,780		
X3.10			0,804		
X3.11			0,894		
X3.12			0,764		
X3.2			0,765		
X3.3			0,818		
X3.4			0,814		
X3.5			0,905		
X3.6			0,718		
X3.7			0,903		
X3.8			0,796		
X3.9			0,796		
Y1.1				0,822	
Y1.2				0,755	
Y1.3				0,600	
Y1.4				0,700	
Y1.5				0,855	
Y1.6				0,820	
Y1.7				0,726	
Y2.1					0,788
Y2.10					0,785
Y2.11					0,799
Y2.2					0,738
Y2.3					0,796
Y2.4					0,845
Y2.5					0,847
Y2.6					0,693
Y2.7					0,693
Y2.8					0,623
Y2.9					0,710

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 1, terlihat bahwa nilai outer loading untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten telah memenuhi persyaratan dengan mencapai nilai di atas 0,6. Hasil ini menandakan bahwa alat pengukuran yang digunakan telah memenuhi standar yang diharapkan untuk validitas. Penelitian dapat dilanjutkan dengan keyakinan bahwa alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan/valid. Hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai untuk mendukung keandalan hasil penelitian.

Validitas Diskriminan

Tabel 2. Nilai *Cross Loadings*

	Analisis Jabatan (X1)	Beban Kerja (X2)	Kompetensi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X1.1	0,725	0,072	0,256	0,333	0,540
X1.10	0,729	0,027	0,051	0,391	0,509

	Analisis Jabatan (X1)	Beban Kerja (X2)	Kompetensi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X1.11	0,831	0,019	0,139	0,328	0,519
X1.12	0,860	0,014	0,060	0,426	0,568
X1.2	0,750	0,062	0,143	0,435	0,543
X1.3	0,761	0,143	0,284	0,609	0,665
X1.4	0,771	0,071	0,150	0,569	0,651
X1.5	0,838	0,073	0,280	0,416	0,623
X1.6	0,782	0,066	-0,078	0,357	0,499
X1.7	0,707	0,106	0,348	0,277	0,557
X1.8	0,682	0,247	0,324	0,341	0,543
X1.9	0,829	0,101	0,284	0,390	0,567
X2.1	0,075	0,778	0,130	0,297	0,299
X2.2	0,011	0,775	0,032	0,193	0,191
X2.3	0,141	0,859	0,084	0,392	0,333
X2.4	0,176	0,805	0,050	0,234	0,342
X2.5	0,122	0,755	0,095	0,162	0,264
X2.6	-0,034	0,716	-0,032	0,160	0,125
X2.7	0,090	0,819	-0,016	0,315	0,272
X2.8	-0,040	0,731	-0,182	0,194	0,108
X2.9	0,092	0,866	0,075	0,276	0,323
X3.1	0,324	0,039	0,780	0,375	0,392
X3.10	0,131	-0,040	0,804	0,416	0,362
X3.11	0,213	0,015	0,894	0,170	0,385
X3.12	0,013	0,049	0,764	0,113	0,146
X3.2	0,164	0,064	0,765	0,239	0,397
X3.3	0,124	0,090	0,818	0,228	0,238
X3.4	0,117	0,038	0,814	0,328	0,406
X3.5	0,171	0,026	0,905	0,219	0,364
X3.6	0,120	0,051	0,718	0,224	0,188
X3.7	0,330	0,018	0,903	0,390	0,472
X3.8	0,281	0,111	0,796	0,309	0,428
X3.9	0,201	0,099	0,796	0,295	0,306
Y1.1	0,306	0,118	0,196	0,822	0,451
Y1.2	0,143	0,365	0,318	0,755	0,475
Y1.3	0,178	0,188	0,060	0,600	0,269
Y1.4	0,322	0,060	0,147	0,700	0,330
Y1.5	0,431	0,316	0,201	0,855	0,506
Y1.6	0,490	0,330	0,476	0,820	0,796
Y1.7	0,658	0,257	0,287	0,726	0,845
Y2.1	0,705	0,188	0,426	0,492	0,788
Y2.10	0,565	0,290	0,337	0,643	0,785
Y2.11	0,640	0,282	0,246	0,519	0,799
Y2.2	0,456	0,314	0,248	0,669	0,738
Y2.3	0,490	0,330	0,476	0,820	0,796
Y2.4	0,658	0,257	0,287	0,726	0,845
Y2.5	0,663	0,271	0,371	0,555	0,847
Y2.6	0,571	0,096	0,431	0,398	0,693
Y2.7	0,520	0,227	0,471	0,399	0,693
Y2.8	0,503	0,117	0,227	0,446	0,623

	Analisis Jabatan (X1)	Beban Kerja (X2)	Kompetensi (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
Y2.9	0,395	0,423	0,198	0,755	0,710

Hasil analisis dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari setiap item terhadap konstruk yang sesuai lebih tinggi daripada *nilai Cross Loading*. Ini berarti bahwa setiap item lebih kuat terhubung dengan konstruk yang seharusnya diukur daripada konstruk lainnya. Karena semua nilai *loading* indikator terhadap konstruksinya melebihi nilai *Cross Loading*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria validitas diskriminan. Evaluasi ini memberikan keyakinan bahwa alat pengukuran yang digunakan mampu secara efektif membedakan antara konstruk yang berbeda dan memberikan hasil yang akurat dalam konteks penelitian ini.

Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Analisis Jabatan (X1)	0,939	0,943	0,947	0,599
Beban Kerja (X2)	0,926	0,947	0,937	0,626
Kepuasan Kerja (Y1)	0,885	0,925	0,904	0,575
Kinerja Pegawai (Y2)	0,925	0,931	0,937	0,576
Kompetensi (X3)	0,954	0,965	0,959	0,664

Data Tabel 3, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel melebihi ambang batas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, penilaian reliabilitas juga dilakukan dengan memeriksa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel, dimana standarnya adalah nilai $\geq 0,7$ untuk setiap konstruk. Hasilnya menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi standar tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang memadai, menegaskan bahwa alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis data atau penelitian lebih lanjut.

Nilai R Square

Tabel 4. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja_(Y1)	0,420	0,397
Kinerja Pegawai_(Y2)	0,792	0,781

Berdasarkan data Adjusted R square yang terdapat pada Tabel 4.13, terungkap bahwa koefisien determinasi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,397, atau setara dengan 39,7%. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi terhadap tingkat kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sementara itu, sebagian sisanya mencakup kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian ini.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,781, yang setara dengan 78,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 78,1% terhadap kinerja pegawai. Namun, sekitar 21,9% variasi dalam kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang termasuk dalam kerangka penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi yang perlu dipertimbangkan dalam pemahaman menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah tahapan penting dalam analisis jalur (*path analysis*) atau pemodelan persamaan struktural dalam konteks analisis data atau penelitian. Pada tahap ini, menguji dan mengevaluasi model yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel yang telah dihipotesiskan. Proses ini mengintegrasikan data empiris dengan kerangka teoritis yang telah dibangun, memungkinkan untuk memahami dan menguji kecocokan model dengan data yang ada. Gambar 2 menunjukkan visualisasi dari proses pengujian inner model ini, yang merupakan langkah krusial dalam penelitian analisis jalur atau pemodelan persamaan struktural.

Hubungan Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 5. Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Analisis Jabatan_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Y1)	0,453	0,461	0,089	5,111	0,000
Analisis Jabatan_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y2)	0,450	0,449	0,064	6,999	0,000
Beban Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Y1)	0,270	0,283	0,095	2,844	0,005
Beban Kerja_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y2)	0,140	0,139	0,065	2,157	0,031
Kepuasan Kerja_(Y1) -> Kinerja Pegawai_(Y2)	0,430	0,431	0,069	6,192	0,000
Kompetensi_(X3) -> Kepuasan Kerja_(Y1)	0,237	0,241	0,061	3,874	0,000
Kompetensi_(X3) -> Kinerja Pegawai_(Y2)	0,172	0,171	0,048	3,609	0,000

Tabel 5 memberikan informasi yang penting untuk membuat keputusan tentang hipotesis dalam penelitian ini.

- H2 : Analisis jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1)
Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1, ditemukan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 5,111 dan P Values yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur didukung oleh temuan ini. Hal ini menegaskan pentingnya penerapan analisis jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan tersebut, yang mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- H3 : Beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1).
Berdasarkan data dalam Tabel 1, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini terkonfirmasi dengan nilai t-statistik sebesar 2,844 dan P Values yang lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian, temuan ini menyiratkan bahwa hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terjadi peningkatan

- beban kerja, hal itu tidak secara signifikan mengurangi tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- H4 : Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Berdasarkan hasil yang tercantum dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 3,874 dan P Values yang menunjukkan angka lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan penemuan ini, hipotesis ke-4 yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dapat diterima. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi individu di Sekretariat Daerah dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka, yang kemudian akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
- H5 : Analisis jabatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 1, temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini diperkuat dengan nilai t-statistik sebesar 6,999 dan P Values yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-5 yang menyatakan bahwa analisis jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur didukung oleh temuan ini. Hal ini menunjukkan pentingnya implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.
- H6: Beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Berdasarkan data dalam Tabel 1, temuan penelitian menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang terkonfirmasi dengan nilai t-statistik sebesar 2,157 dan P Values yang lebih rendah dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,031 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ke-6 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terjadi peningkatan beban kerja, kinerja pegawai tidak menurun secara signifikan, atau bahkan mungkin meningkat, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dalam konteks tersebut.
- H7 : Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) Berdasarkan temuan penelitian yang disajikan dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Fakta ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 3,609 dan P Values yang lebih rendah dari nilai alfa yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan temuan ini, hipotesis ke-7 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur diterima.
- H8 : Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2). Berdasarkan temuan penelitian yang disajikan dalam Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Fakta ini diperkuat oleh nilai t-statistik sebesar 6,192 dan P Values yang lebih rendah dari nilai alfa yang telah ditetapkan sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan temuan ini, hipotesis ke-8 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi

Nusa Tenggara Timur dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 6. Hubungan Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Analisis Jabatan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0,195	0,197	0,041	4,729	0,000
Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0,116	0,123	0,047	2,453	0,014
Kompetensi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja Pegawai (Y2)	0,102	0,104	0,033	3,042	0,002

H9 : Kepuasan kerja (Y1) dapat memediasi pengaruh secara signifikan analisis jabatan (X1), beban kerja (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y2);

Berdasarkan temuan penelitian yang disajikan dalam Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini diperkuat oleh nilai t-statistik yang signifikan dan P Values yang lebih kecil dari nilai alfa yang telah ditetapkan sebesar 5%. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh secara signifikan analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan hasil statistic deskriptif pada variabel kinerja Pegawai rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 71,68 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak. Kepuasan Kerja rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 73,58 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak. Analisis Jabatan rata-rata tanggapan responden adalah cukup baik atau 60,98 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, diterima. Beban Kerja rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 68,35%. Oleh karena itu H1 yang menyatakan beban kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak. Kompetensi rata-rata tanggapan responden adalah tidak baik atau 40,72%. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kompetensi pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak.

Pada analisis statistik inferensial, analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, menegaskan pentingnya penerapan analisis jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara signifikan mengurangi tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kompetensi individu di Sekretariat Daerah memainkan peran penting dalam meningkatkan

kepuasan kerja mereka, yang kemudian berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Analisis jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan pentingnya implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Meskipun beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai tidak menurun secara signifikan, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Kompetensi individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan tersebut, menegaskan peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan sebagai mediator dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menjembatani pengaruh dari faktor-faktor seperti analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stress kerja, bebankerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Ambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Audiva, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 87-100.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Darmawan, A., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Outsourcing Di RSUP Dr. Sardjito).
- Daryanto dan Suryanto Bambang. 2022. *Manajemen Penilaian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Gava Media.
- Ekowati, M., & Akbar, F. (2023). Kinerja Aparatur Pemerintahan dalam Pelayanan Publik di Kantor UPT Samsat Binjai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Media Birokrasi*, 59-78.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(2), 156-172.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang, Penerbit BP Undip-Undip Press.
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 149-156.
- Hanggraeni Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Haryanto, D. (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.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.

- Jumianto, J., & Pristiyono, P. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142-152.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Depok.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (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).
- Kharisma, A. F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang). Skripsi, Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Bandung
- Meda, J., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 392-407.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Moheriono, 2012. Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi., PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Neal James, E. Jr. 2004. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publisher
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Pratama, F., Zunaidah, Z., & M Diah, Y. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sekawan Kontrindo Dikota Palembang (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).
- Priansa Donni, Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Alfa Beta Bandung
- Putra, I. P. G. P. W., & Sugianingrat, I. W. (2023). Pengaruh Human Relation dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 621-631
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rahman, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo), *E-Jurnal Riset dan Manajemen*, 2022.
- Rosmaini, 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerjat erhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2).
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, 2022. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagaan Sondang, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sinambela Lijan, Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung. Alfabeta, Cv
- Supit Mariana Kristiana, 2016. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ngada, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Terbuka Jakarta.

- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8 (1).
- Suwatno dan Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Syahputra M., Dedi. 2020. Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualamanu, Tesis Program Pascasarjana, Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
- Tanumihardjo, S. (2013). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1,6, 2020, 1114-1122
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Wijaya, I. G. A. A. H., Resmi, N. N., & Suandana, G. (2022). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta*, 8(2), 102-122.