



Pengaruh Analisis Jabatan dan Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan *Work-Life Balance* Sebagai Moderasi

Alberd¹, Helmi Ali²

¹⁻²Magister Manajemen, Universitas Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: tofujimorialberd@gmail.com¹, helmi_akbary@yahoo.com²

*Penulis Korespondensi: tofujimorialberd@gmail.com

Abstract. *The background of this study is rooted in the issue of optimizing the performance of civil servants (PNS) at the DPMPTSP of Pasaman Regency, who still face challenges related to the clarity of job descriptions and the demands of digital technology proficiency. The purpose of this study is to analyze the influence of job analysis and information technology proficiency on civil servant performance and to examine the role of work-life balance as a moderating variable. The research approach used is an explanatory quantitative study employing a survey method. The study population consisted of 38 civil servants, all of whom were included in the sample using total sampling. Primary data were collected via a closed-ended questionnaire, while secondary data were sourced from relevant agency documents. Inferential data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 4.0 software. The results indicate that job analysis has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, proficiency in information technology has a positive and significant effect on performance. Conversely, the work-life balance variable was found not to moderate the effects of job analysis or information technology proficiency on employee performance. The conclusions of this study confirm that task clarity and technological proficiency are key factors in improving civil servant performance, although work deadlines prevent work-life balance from serving as a significant moderator.*

Keywords: *Civil Servant Performance; Information Technology Mastery; Job Analysis; Performance; Work-Life Balance.*

Abstrak. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh permasalahan optimalisasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada DPMPTSP Kabupaten Pasaman yang masih menghadapi kendala terkait kejelasan uraian tugas dan tuntutan penguasaan teknologi digital. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja PNS serta menguji peran work-life balance sebagai variabel moderasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 38 orang PNS, di mana seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner tertutup, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen instansi terkait. Analisis data inferensial dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, variabel work-life balance terbukti tidak memoderasi pengaruh analisis jabatan maupun penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kejelasan tugas dan penguasaan teknologi merupakan kunci utama peningkatan kinerja aparatur, meskipun tuntutan tenggat waktu pekerjaan membuat work-life balance belum mampu menjadi moderator yang signifikan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan; Kinerja; Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS); Penguasaan Teknologi Informasi; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan pemerintahan, SDM terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta tenaga pendukung lainnya. Sejalan dengan reformasi birokrasi, pemerintah terus melakukan pembenahan pengelolaan SDM agar tercipta aparatur yang efektif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan publik berkualitas. Salah satu instrumen penting dalam

penataan SDM adalah analisis jabatan yang menjadi dasar dalam menentukan tugas, tanggung jawab, persyaratan jabatan, pengembangan kompetensi, dan pengukuran kinerja pegawai. Dengan demikian, kejelasan jabatan dan kesesuaian kompetensi pegawai menjadi aspek strategis dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Namun, kondisi kinerja ASN pada pemerintah daerah masih menghadapi berbagai permasalahan. Kementerian PANRB (2024) menunjukkan bahwa rata-rata hasil evaluasi SAKIP kabupaten/kota masih berada pada kategori B, yang menunjukkan kinerja telah berjalan dengan baik tetapi belum optimal, terutama dalam aspek pengukuran dan pelaporan. Kondisi tersebut juga terlihat pada DPMPTSP Kabupaten Pasaman. Data evaluasi SAKIP menunjukkan nilai kinerja mengalami penurunan dari tahun 2023 hingga 2024 dan hanya mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2025. Penurunan terutama terlihat pada komponen pengukuran dan pelaporan kinerja, sehingga menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja belum sepenuhnya optimal.

Selain itu, data kehadiran pegawai menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang berfluktuasi sepanjang tahun 2025. Kondisi tersebut berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target organisasi karena kehadiran merupakan salah satu indikator yang berkaitan dengan ketepatan waktu dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Fenomena lain ditemukan pada aspek analisis jabatan. Hasil wawancara awal terhadap pegawai DPMPTSP Kabupaten Pasaman menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum memahami uraian tugas (*job description*) dari jabatan yang diemban. Selain itu, ditemukan ketidaksesuaian antara jabatan dengan latar belakang pendidikan yang dipersyaratkan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakjelasan tanggung jawab dan beban kerja pegawai. Hasil observasi juga menunjukkan adanya pegawai yang telah lama mengabdikan tetapi mengalami stagnasi dalam pengembangan karier, sementara hasil penilaian SKP tahun 2025 masih menunjukkan adanya pegawai dengan predikat kinerja di bawah ekspektasi. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga berhubungan dengan kejelasan tugas, kesesuaian persyaratan jabatan, serta pengelolaan kompetensi pegawai. Secara teoritis, analisis jabatan mencakup *job description* dan *job specification* yang berfungsi memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, serta persyaratan yang diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif (Dessler, 2015).

Urgensi penelitian semakin kuat karena perkembangan teknologi digital menuntut ASN memiliki kemampuan teknologi informasi yang memadai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Suhartini et al., 2018), sedangkan *job specification* juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anggraini et al., 2020). Afrina & Heliyani (2023) turut menemukan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada konteks yang lebih luas, Hassan et al. (2024) menemukan hubungan negatif signifikan antara ketidakjelasan uraian tugas dan kinerja pegawai sektor publik, sedangkan Lee dan Kim (2023) menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi menjadi salah satu prediktor kinerja individu pada sektor pemerintahan modern. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kejelasan pekerjaan dan kompetensi teknologi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja ASN.

Di sisi lain, hubungan antara analisis jabatan, penguasaan teknologi informasi, dan kinerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Mardiani & Widiyanto, 2021). (Rizkawati, 2025) menjelaskan bahwa kondisi psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi efektivitas penguasaan teknologi informasi, sedangkan Busa & Hidayah (2026) menemukan bahwa *work-life balance* dapat memperkuat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja ASN. Fenomena tersebut juga relevan dengan kondisi di DPMPTSP Kabupaten Pasaman, di mana terdapat pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja serta ditemukan perilaku kerja yang kurang disiplin. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *work-life balance* belum sepenuhnya tercapai dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam mengintegrasikan analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi. Nidyawati (2022) mengkaji hubungan *job description* dengan kinerja tetapi belum menguji variabel moderasi, sedangkan Widyasari et al., (2025) mengkaji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja. Rahma et al., (2021) telah menguji *work-life balance* sebagai moderator dalam hubungan kompetensi teknologi dan kinerja, tetapi belum memasukkan analisis jabatan sebagai variabel yang dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi *research gap* dengan menganalisis pengaruh analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja ASN serta menguji peran *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada DPMPTSP Kabupaten Pasaman.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dan metode survei untuk menguji pengaruh analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja PNS serta peran *work-life balance* sebagai variabel moderasi. Penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pasaman pada Mei–Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh PNS pada DPMPTSP Kabupaten Pasaman yang berjumlah 38 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh dengan seluruh 38 PNS sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup sebagai sumber data primer, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen kepegawaian, laporan SAKIP, data absensi, dan dokumen pendukung lainnya. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada seluruh responden, serta didukung observasi awal dan wawancara tidak terstruktur untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi penelitian. Analisis data dilakukan melalui analisis inferensial menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Analisis mencakup evaluasi *inner model*, uji hipotesis, serta pengujian efek moderasi *work-life balance* untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Evaluasi *Structural Model* dengan menggunakan *R square*. Secara umum nilai *R square* adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. Hasil perhitungan *R square* dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien *R square*

Variabel	R²
Kinerja	0,882

(Sumber: hasil olahan data primer, 2026)

R square pada tabel diatas sebesar 0,882 menunjukkan bahwa memiliki pengaruh dengan kategori kuat, yang berarti bahwa variabel analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasidapat memperjelas variabel kinerja pegawai negeri sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman sebesar 88,2%. Berikut untuk pengujian Inner Model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus :

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

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,882^2)]$$

$$Q^2 = 0,77$$

Hasil perhitungan Q^2 pada penelitian ini sebesar 0,77 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance* dengan kategori kuat.

Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh Langsung

Ukuran signifikansi dapat menggunakan perbandingan nilai *t*-tabel dan *t*-statistic. Hipotesis diterima apabila *t*-statistic lebih besar dibandingkan nilai *t*-tabel atau bisa dengan cara membandingkan *p*-value dengan nilai α yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t*-statistic > *t*-tabel (1,98761) atau *p*-value < 0,05. Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Langsung Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Analisis Jabatan -> Kinerja	0,417	3,246	0,001
penguasaan teknologi informasi-> Kinerja	0,350	2,002	0,045

(Sumber: hasil olahan data primer, 2026)

Untuk 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai t_{table} untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) adalah >1,98761. Dengan demikian jika nilai $t_{statistic}$ > 1,98761, dan p_{value} < 0,05 maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut penjelasan tabel hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung :

a) Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan memiliki nilai koefisien sebesar 0,417 nilai $t_{statistik}$ sebesar 3,246 > 1,98761 dan p_{value} 0,001 < 0,05 (signifikan), yang berarti hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,350 nilai $t_{statistik}$ sebesar 2,002 > 1,98761 dan p_{value} 0,045 < 0,05 (signifikan), yang berarti hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Moderasi)

Metode yang digunakan adalah dengan mengalikan antara variabel analisis jabatan dengan variabel *work-life balance* dan mengalikan variabel penguasaan teknologi informasi

dengan variabel *work-life balance*. Hasil uji pengaruh tidak langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Variabel Moderasi

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Analisis Jabatan x <i>work-life Balance</i> -> Kinerja	-0,123	0,732	0,465
penguasaan teknologi informasi x <i>work-life Balance</i> -> Kinerja	0,049	0,309	0,757

(Sumber: hasil olahan data primer, 2026)

Untuk 95 persen (alpha 5 persen), maka nilai t_{table} untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) adalah $>1,98761$. Dengan demikian jika nilai $t_{statistic} > 1,98761$, dan $p_{value} < 0,05$ maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut penjelasan tabel hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (moderasi):

Hasil pengujian hipotesis moderasi menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3)—yang menyatakan bahwa *work-life balance* memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja—ditolak, dengan nilai koefisien sebesar -0,123, t -statistik $0,732 < 1,98761$, dan p -value $0,465 > 0,05$ (tidak signifikan). Demikian pula halnya dengan hipotesis keempat (H4), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memoderasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja, juga dinyatakan ditolak karena memiliki nilai koefisien sebesar -0,049, t -statistik $0,309 < 1,98761$, dan p -value $0,757 > 0,05$ (tidak signifikan). With these results, both H3 and H4 are officially rejected, confirming that *work-life balance* does not act as a significant moderating variable in either relationship.

Pembahasan

Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis pertama bahwa Analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu 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 $t_{statistik}$ 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 penguasaan teknologi informasi 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 (Umar et al., 2021) 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 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman sehingga Pimpinan perlu meningkatkan pemahaman pegawai terkait analisis jabatan baik melalui pendidikan dan pelatihan atau dengan menyediakan klinik konsultasi .

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu 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.

Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis kedua bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penguasaan teknologi informasi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi 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 (Mandayuni et al. (2025)) yang menyatakan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan itu (Santika et al.(2025) Penguasaan TI meningkatkan kinerja pegawai. penguasaan teknologi informasi memperoleh tingkat capaian responden (TCR) sebesar 79,04 persen. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi pada Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman masuk dalam kategori cukup baik. Pada indikator pendidikan dan pengetahuan kerja menunjukkan hasil cukup baik. Indikator tersebut menunjukkan bahwa penguasaan teknologi informasi belum maksimal dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman sehingga Pimpinan perlu mengevaluasi kembali penguasaan teknologi informasi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu .

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman. penguasaan teknologi informasi yang tepat meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Hal ini berarti semakin baik penguasaan teknologi informasi maka membuat kinerja pegawai akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, jika penguasaan teknologi informasi semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Work-Life Balance Memoderasi Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga bahwa *work-life balance* memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life 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 *work-life balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,029 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,249 < 1,98761$ dan $p_{\text{value}} 0,212 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman.

Work-Life Balance Memoderasi Pengaruh Penguasaan Teknologi Informas terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga bahwa *work-life balance* memoderasi penguasaan teknologi informasi jabatan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah penguasaan teknologi

informasi yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa penguasaan teknologi informasi dikali *work-life balance* memiliki nilai koefisien sebesar -0,108 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $0,441 < 1,98761$ dan $p_{\text{value}} 0,659 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Pasaman.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan oleh variabel *work-life balance* dalam memoderasi pengaruh analisis jabatan dan pengaruh Penguasaan teknologi informasi 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.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan dan penguasaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pasaman. Sementara itu, *work-life balance* tidak memoderasi pengaruh analisis jabatan maupun penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja, sehingga tidak memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pasaman perlu meningkatkan pelaksanaan analisis jabatan, khususnya terkait identitas, tanggung jawab, dan persyaratan jabatan melalui pendidikan, pelatihan, serta konsultasi bagi pegawai. Selain itu, penguasaan teknologi informasi perlu ditingkatkan melalui pengembangan pendidikan dan pengetahuan kerja agar kompetensi pegawai sesuai dengan tugas dan

tanggung jawabnya, sehingga prinsip penempatan pegawai yang tepat pada pekerjaan yang tepat dapat tercapai.

DAFTAR REFERENSI

- Afrina, L., & Heliyani. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Worklife Balance Sebagai Moderasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 7323–7333.
- Anggraini, I. R., Afifuddin, A., & Hayat, H. (2020). Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. In *Respon Publik*.
- Busa, A., & Hidayah, Z. (2026). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work- Life Balance Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Authentic Research*. <https://doi.org/10.36312/j9wtk370>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- 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.
- Nidyawati. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *MBIA*. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*.
- Rizkawati, N. (2025). Pengaruh HR Digital, Work-Life Balance, dan ESG terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.30738/jm.v15i2.4689>
- Suhartini, Nafiudin, & Sukrismas, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Serang. *ECo-Buss*.
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah. (2021). Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*.
- Widyasari, Y., Karhab, R. S., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Timur. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4297>