



Vol. 4, No.1 Februari 2021 Hal. 84- 91

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>

## PENGARUH DESAIN PEKERJAAN DAN SPESIFIKASI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPBD PEMDA KAB. BOGOR

**Rizki Aryandi, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Rizkiaryandi199@gmail.com syahrumsagung.tgs.mhs@gmail.com ecinqurais@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the effect of job design and job specifications on employee performance at BPBD PEMDA Kab. Bogor This study uses a research method with validity and reliability tests, classic assumption tests for normality, homogeneity, linearity, correlation analysis, and regression analysis. Correlation analysis of the effect of job design on employee performance:  $R = 0.770$ . The coefficient of determination = 0.529, regression analysis:  $Y = 44,311 + 0.320 X_1$  and T test Hypothesis:  $T \text{ count} = 1.979 > T \text{ table} = 1.693$  means that there is a significant influence between job design on employee performance. Correlation analysis of the effect of job specifications on employee performance:  $R = 0.880$ . The coefficient of determination = 0.630, regression analysis:  $Y = 17.300 + 0.829 X_2$  and T test Hypothesis:  $T \text{ count} = 3.095 > T \text{ table} = 1.693$  means that there is a significant influence between job specifications on employee performance. Analysis of the effect of job design and job specifications on employee performance:  $R = 0.981$ . The coefficient of determination = 0.822, regression analysis:  $Y = 19.264 + 0.685 X_1 + 0.833 X_2$ . Because  $F \text{ count} = 4,834 > F \text{ table} = 3.30$  means that there is a significant influence between job design and job specifications on employee performance.*

**Keywords:** Management, correlation analysis and regression analysis, Job Design, Job Specifications and Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi klasik normalitas, homogenitas, linieritas, analisis korelasi, dan analisis regresi. Analisis korelasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai : $R = 0,770$ . Koefisien determinasi = 0,529, analisis regresi :  $Y = 44,311 + 0,320 X_1$  dan Uji T Hipotesis :  $T \text{ hitung} = 1,979 > T \text{ tabel} = 1,693$  berarti terdapat pengaruh signifikan antara desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai Analisis korelasi pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai :  $R = 0,880$ . Koefisien determinasi = 0,630, analisis regresi :  $Y = 17,300 + 0,829 X_2$  dan Uji T Hipotesis :  $T \text{ hitung} = 3,095 > T \text{ tabel} = 1,693$  berarti terdapat pengaruh signifikan antara spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Analisis pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai : $R = 0,981$ . Koefisien determinasi = 0,822, analisis regresi : $Y = 19,264 + 0,685 X_1 + 0,833 X_2$ . Karena  $F \text{ hitung} = 4,834 > F \text{ tabel} = 3,30$  maka dapat dipastikan adanya pengaruh yang signifikan antara desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci** : Manajemen, Analisis korelasi dan analisis regresi, Desain Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan dan Kinerja

## I. Pendahuluan

Indonesia memiliki tantangan yang cukup besar dalam menanggapi keadaan geografis wilayahnya. Berdasarkan hal tersebut berbagai daerah di Indonesia memiliki ancaman terhadap terjadinya suatu bencana. Indonesia juga dikenal sebagai Negara paling rawan bencana dibandingkan dengan negara lainnya di dunia. Menurut suatu Badan PBB yang membidangi resiko bencana yaitu UNISDR (*United Nations International Strategy for Disaster Reduction*), Indonesia menduduki peringkat teratas untuk beberapa jenis bencana alam yang dilihat dari korban meninggal dunia akibat bencana tersebut, dapat diartikan bahwa kesiapsiagaan bencana di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara lainnya di dunia. Maka dari itu, pencegahan dan kesiapsiagaan karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah harus ditingkatkan, khususnya di daerah Kabupaten Bogor.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang diisi dengan program terspesifikasi kepada masalah (yang berhubungan dengan) pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia adalah fungsi yang ditampilkan dalam organisasi yang kebanyakan terfasilitasi penggunaannya secara efektif terhadap pegawai untuk mencapai cita-cita organisasi maupun perseorangan. (Ivancevich,2010:4).

Pegawai merupakan unsure yang sangat penting diperhatikan karena tanpa adanya pegawai dalam Instansi atau Organisasi maka unsur yang lainnya tidak akan berarti apa-apa. Pembentukan Perda Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab. Bogor ini tentunya tidak dengan serta merta menjadikan SKPD itu terbentuk lengkap dengan sarana prasarana, pegawai dan anggaran. Butuh proses yang cukup panjang hingga akhirnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah mulai beroperasi pada 11 Januari 2011.

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang atau sekelompok pegawai secara organisasi. Tujuannya untuk mengatur. Penugasan. Kerja. Agar. dapat memenuhi kebutuhan organisasi. dari sudut pandang manajemen personalia, desain pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan para pemegang jabatan. desain pekerjaan juga diperlukan di setiap perusahaan, karena desain pekerjaan yang dilakukan untuk merakit sebuah pekerjaan menjadi terarah dan jelas. Apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas akan mengakibatkan karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, yang akan mempengaruhi pada saat ia bekerja.

Menurut (Drs.H.Malayu S.P. Hasibuan,2017,hlm.34) Spesifikasi pekerjaan (job specification) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan

menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi. Ini juga mencakup kesehatan umum, kesehatan mental, kecerdasan, bakat, memori, penilaian, keterampilan kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, Nilai-nilai dan etika sopan santun.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang secara tepat dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sebagai prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuannya. Hal ini tidak hanya dipengaruhi oleh kesediaan dan keterampilan saja tetapi juga dengan pemberian tugas, peran dan metode yang harus dikuasai karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005: 67-68) Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (prestasi kerja) yaitu:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (Ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan reability (knowledge+ skill). Yang berarti karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ: 110-120) dengan pendidikan yang mencukupi untuk jabatan serta terampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diperlukan. Oleh karena itu, karyawan harus di tempatkan pada pekerjaan yang sepadan dengan keahliannya (the righ man in the right place, the right man on the rigt job).
- b. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
- c. Dukungan yang diterima Dimaksud dengan motivasi kerja, sesuatu yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa, uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.
- d. Keadaan pekerjaan yang dilakukan Pada dasarnya manusia secara alami selalu bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Lingkungan sekitarnya ini termasuk juga lingkungan kongkrit maupun abstrak. Lingkungan kongkrit adalah segala sesuatu yang dapat kita lihat, raba, ataupun dengar. Sedangkan lingkungan abstrak adalah segala sesuatu yang tidak langsung kita lihat, raba, ataupun dengar tapi terungkap dalam sikap keseharian kita.
- e. Hubungan dengan organisasi Sesuaikan ekspektasi anda dengan kemampuan karyawan di tiap bagian. Ini adalah langkah yang cukup sulit karena bila anda menetapkan standar yang terlalu tinggi, anda akan dianggap tidak realitis Tapi bila anda memberikan ekspektasi yang terlalu rendah, itu sama saja dengan tidak memanfaatkan potensi karyawan yang ada dengan maksimal. Dalam hal ini, anda harus pintar-pintar mengevaluasi hasil kerja karyawan anda dan menilai potensi apa saja yang sekiranya masih dapat dikembangkan dari karyawan tersebut atau tim yang anda pimpin. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi lagi karena mengetahui ada tujuan nyata yang bisa diraih bersama-sama.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor
2. Apakah spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor
3. Apakah desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor

### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor
3. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor

## **II. Metode Penelitian**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau diukur secara sistematis. Data kualitatif dalam penulisan ini adalah tinjauan umum objek penelitian seperti sejarah, kegiatan perusahaan, struktur organisasi, penjelasan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan metode pengumpulan data, dan lain-lain.

penulis melakukan penelitian di

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bogor Jl. Tegar Beriman No. 1, Pakansari, Cibinong, Kabupaten Bogor, 16915 Penelitian ini dilaksanakan dan dimulai pada bulan Juli 2020.

Terkait dengan populasi ini, menurut Sugiyono (2003:55) mengatakan bahwa populasi yaitu lingkungan generasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipahami dan kemudian ditarik kesimpulannya. Semua kasus, individu, gejala yang ada didaerah penelitian, disebut populasi dan *universe*. Populasi penelitian ini adalah Pegawai BPBD Kabupaten Bogor.

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat untuk menguak sesuatu yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut.

Reliabilitas adalah alat untuk menilai suatu kuesioner yang merupakan indikator dari pengubah atau tafsir. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau ahli jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsekuen atau stabil dari waktu ke waktu.

### **Hipotesis Penelitian**

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

Ha1 : Terdapat pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

Ha2 : Terdapat pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh desain

pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

Ha3 : Terdapat pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPBD PEMDA Kab. Bogor

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

dilihat dari pengujian validitas, maka kelengkapan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung >  $r$  tabel yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 57$  dapat diperoleh  $r$  tabel = 0,329 sehingga dapat dikatakan, maka kelengkapan item penelitian variabel kinerja adalah valid untuk digunakan sebagai peralatan dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang dapat diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dilihat dari Cronbach's Alpha maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap kinerja adalah reliabel dan dapat diterima.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2015 : 254).

Kuesioner yang disebar sebanyak 34 responden yang terdiri dari 28 pertanyaan, 6 item pertanyaan untuk indikator desain pekerjaan (X1), 10 item pertanyaan untuk indikator spesifikasi pekerjaan (X2) dan 12 item pertanyaan untuk indikator Kinerja (Y). dengan pengukuran skala *likert*.

#### Hasil Analisis Korelasi antara Desain Pekerjaan(X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2) dan Kinerja (Y)

Hasil perhitungan dari variabel desain pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan Kinerja,  $R = 0,981$  terletak pada interval (0,80 – 1,00) hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X1 (persepsi terhadap desain pekerjaan), X2 (Persepsi terhadap spesifikasi pekerjaan) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap kinerja) adalah Sedang dan Positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

#### Hasil Analisis Regresi antara Desain Pekerjaan(X1) dan Spesifikasi Pekerjaan (X2) dan Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dapat diketahui maka persamaan regresi yang terjadi adalah:

$$Y = 19.264 + 0,685 X1 + 0,833 X2$$

penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebanyak 19.264  
Berarti ketika variabel bebas (X1) Desain Pekerjaan dan (X2) Spesifikasi Pekerjaan sama dengan nol maka besarnya variabel (Y) Kinerja. Adalah 19.264.  
Dengan kata lain, jika variabel bebas (X1) Desain pekerjaan dan (X2) Spesifikasi Pekerjaan nilainya dianggap nol berarti sebanyak 19.264.
2. Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel (X1) Desain Pekerjaan sebanyak 0,685 ini berarti pengaruh (X1) Desain Pekerjaan terhadap (Y) Kinerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel (X1) Desain Pekerjaan sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y)

- Kinerja sebanyak 0,685
- Variabel (X2) Spesifikasi Pekerjaan sebanyak 0,833 ini berarti pengaruh (X2) Spesifikasi Pekerjaan terhadap (Y) Kinerja adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor Variabel (X2) Spesifikasi Pekerjaan sebanyak 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Y) Kinerja sebesar 0,833.

### Koefisien Determinasi

dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,822 atau (82,2%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,812 atau (81,2%). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,812 atau (81,2%) memberikan arti bahwa besarnya variabel (X1) Pengalaman Kerja dan (X2) Penilaian Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Karyawan 81,2%, sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penel.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Analisis Simultan)

- Formulasi Hipotesis  $H_0 =$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan secara bersamaan terhadap Kinerja.  $H_a =$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan secara bersamaan terhadap Kinerja.
- Taraf nyata ( $\alpha$ ) F dan F tabel Taraf nyata 95%, maka nilai  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 Nilai F tabel dengan  $V_1 = dk$  pembilang  $= k = 2$   $V_2 = dk$  penyebut  $= n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$  F tabel = 3,30
- Standar Pengujian  $H_0$  diterima ( $H_a$

ditolak) apabila F hitung  $<$  F tabel  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) apabila F hitung  $>$  F tabel

- Nilai Uji Statistik Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel 4.30, bahwa F hitung = 4,834
- Kesimpulan karena F hitung = 4,834  $>$  F tabel = 3,30 maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan secara bersamaan terhadap Kinerja.

## IV. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hubungan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor Hasil perhitungan,  $R = 0,770$  terletak pada interval (0,60 – 0,79). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X1 (persepsi terhadap Desain Pekerjaan) dan Y (persepsi terhadap Kinerja Pegawai) adalah Kuat dan Positif. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,529 atau 52,9% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel X1 (Desain Pekerjaan) terhadap Kinerja Pegawai sebesar 52,9%. Hasil analisis regresi  $Y = 44,311 + 0,320 X_1$  dan Uji T hipotesis parsial dengan T hitung = 1,979  $>$  T tabel = 1,693. Maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.
- Hubungan Spesifikasi Pekerjaan

terhadap Kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor hasil perhitungan,  $R = 0,880$  terletak pada interval  $(0,80 - 1,000)$  maka pengaruh antara variable  $X_2$  (persepsi terhadap Spesifikasi Pekerjaan) dan  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja Pegawai) adalah Sangat Kuat dan Positif. Dapat dilihat koefisien determinasi sebesar  $0,630$  atau  $63,0\%$  memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Variabel  $X_2$  (Spesifikasi Pekerjaan) terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $63,0\%$ . Hasil analisis regresi  $Y = 17,300 + 0,829 X_2$  dan uji T Hipotesis parsial dengan  $T$  hitung  $= 3,095 > T$  tabel  $= 1,693$  Maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$ .dipersima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Kinerja pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap Kinerja pegawai yaitu sebesar  $5,27$  (pada skala  $1-5$ ) interval  $(4,21 - 5,00)$  dengan kategori Sangat Kuat.
4. Hubungan Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor memiliki hasil perhitungan nilai,  $R = 0,981$  terletak pada interval  $(0,80-1,000)$  hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Desain Pekerjaan),  $X_2$  (Persepsi terhadap Spesifikasi Pekerjaan) secara bersama-sama terhadap  $Y$ .(persepsi terhadap Kinerja Pegawai) adalah Sangat Kuat dan Positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar  $0,822$  atau  $(82,2\%)$ . Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan

persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,822$  atau  $(82,2\%)$  memberikan arti bahwa besarnya variabel ( $X_1$ ) Desain Pekerjaan dan ( $X_2$ ) Spesifikasi Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai  $82,2\%$ . Hasil analisis regresi  $Y = 19,264 + 0,685 X_1 + 0,833 X_2$  dan Uji Hipotesis dengan menggunakan  $F$  hitung  $= 4,834 > F$  tabel  $= 3,30$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) berarti bahwa. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Desain Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai pada BPBD PEMDA Kab. Bogor perlu diperhatikan kebutuhan para pegawai, karena pegawai merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa pegawai perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, membina dan diperhatikan pegawai menjadi hal yang paling mendasar. Dari pimpinan perusahaan perlu diperhatikan Karena sangat dibutuhkan oleh pegawai guna membimbing para pegawai nya dan demi kelangsungan proses kerja yang baik diperusahaan, serta spesifikasi pekerjaan juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas

- dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
2. Pengaruh Desain pekerjaan di BPBD PEMDA Kab. Bogor sudah cukup baik terlihat dari jawaban 34 responden yang setuju dan sangat setuju dengan persentase yang sangat besar. Namun Spesifikasi pekerjaan juga perlu diperhatikan. Demi menjaga produktivitas dan kinerja pegawai agar tetap baik, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

<http://moershaell.com/2010/05/pengertian-kinerja.html> . diakses minggu, 31 Oktober 2010.

(Pattisahusiwa 2013 Pengaruh *Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses*).

Purwanti, Firdaus, dan Rachmatullaily 2018 *Job Design Dan Job Spesification Terhadap Produktivitas Organisasi Pegawai*).

<http://fatkhan.web.id/pengertian-dan-contoh-kasus-uji-regresi-linear-sederhana-dan-berganda/>

<http://fatkhan.web.id/koefisien-determinasi-pada-regresi-linear/>

## V. Daftar Pustaka

- Malayu Hasibuan. Bandung. 2017: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Mangkunegara (2005: 67-68) Faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja).
- Sugiyono Bandung *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2015).
- (Fatimah 2019 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asean Pekanbaru).
- Irsan. Pengaruh Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Negeri Medan. *Jurnal Manajemen pendidikan*.
- Muhammad Husin Pekanbaru. 2015) Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Pekanbaru.
- Mursal, M S Kep Ns. 2010. *Pengertian Kinerja*.