



## Pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

### *The influence of job design and job specifications on employee performance at the Regional Disaster Management Agency*

Nursan Ade, Ahmad Yani Abdurrahman, Zulkifli, Zulaiha Husen

Universitas Khairun, Ternate, Indonesia

#### Abstrak

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), baik secara parsial maupun simultan.

**Desain/metodologi/pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Populasi sebanyak 67 pegawai dijadikan sampel seluruhnya melalui teknik sampling jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,351$ ; Sig. = 0,001), spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,411$ ; Sig. = 0,000), serta secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F = 33,567$ ; Sig. = 0,000) dengan nilai Adjusted  $R^2 = 0,497$ .

**Keterbatasan penelitian** – Penelitian ini terbatas pada satu instansi BPBD dengan jumlah responden relatif kecil sehingga generalisasi temuan perlu kehati-hatian; selain itu, hanya mempertimbangkan dua variabel bebas.

**Implikasi** – Secara praktis, manajemen BPBD perlu memperhatikan kejelasan desain pekerjaan dan kesesuaian spesifikasi pekerjaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat *Job Characteristics Theory* dan *Person-Job Fit Theory* dalam konteks organisasi publik kebencanaan.

**Kebaruan** – Penelitian ini merupakan salah satu studi yang menempatkan desain dan spesifikasi pekerjaan sebagai dua determinan kinerja pada organisasi kebencanaan, konteks yang masih sangat terbatas diteliti, mengingat sifat pekerjaan BPBD yang non-rutin, berisiko, dan menuntut kompetensi spesifik.

**Kata Kunci:** Desain Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Kinerja Pegawai, BPBD, Person-Job Fit

#### Abstract

**Purpose** – This study aims to analyze the effect of job design and job specification on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD), both partially and simultaneously.

**Design/methodology/approach** – A quantitative approach with explanatory research design was applied. The population consisted of 67 employees, all of whom were taken as a saturated sample (*census*). Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25.

**Findings** – The results show that job design has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.351$ ; Sig. = 0.001), job specification has a positive and significant effect on employee performance ( $\beta = 0.411$ ; Sig. = 0.000), and simultaneously both variables significantly affect employee performance ( $F = 33.567$ ; Sig. = 0.000) with Adjusted  $R^2 = 0.497$ .

**Research limitations** – The study is limited to a single BPBD office with a relatively small number of respondents, so generalization of the findings should be made cautiously; only two independent variables were considered.

**Implications** – Practically, BPBD management needs to pay attention to the clarity of job design and the suitability of job specifications in human resource management. Theoretically, this study reinforces Job Characteristics Theory and Person-Job Fit Theory in the context of public disaster management organizations.

**Originality** – This study is among the few that position job design and job specification as joint determinants of performance in disaster management organizations—a context that remains under-researched given the non-routine, high-risk, and competence-specific nature of BPBD work.

**Keywords:** Job Design, Job Specification, Employee Performance, BPBD, Person-Job Fit

#### Histori Artikel:

Diterima: 5 Mei 2026, Direvisi: 19 Mei 2026, Disetujui: 20 Mei 2026, Dipublikasikan: 12 Juni 2026.

#### \*Penulis Korespondensi:

nursannursanade@gmail.com

#### DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1149>

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan determinan utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik pada sektor swasta maupun publik. Pada organisasi sektor publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari kualitas pelayanan kepada masyarakat. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) sebagai lembaga publik yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan penanggulangan bencana memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari instansi pemerintahan pada umumnya, yaitu non-rutin, berisiko tinggi, menuntut kesiapsiagaan, serta memerlukan kompetensi spesifik yang relevan dengan jenis ancaman bencana di wilayah kerja masing-masing (Saputra et al., 2023; Fajar & Susanti, 2023).

Berbagai studi sebelumnya telah menelaah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2019) menempatkan desain pekerjaan sebagai salah satu faktor struktural yang membentuk motivasi dan kinerja. Hackman dan Oldham (1976) melalui *Job Characteristics Theory* menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, berkontribusi terhadap kondisi psikologis kritis yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja (Parker et al., 2017). Sejalan dengan itu, Edwards (1991) melalui *Person-Job Fit Theory* berargumen bahwa kinerja pegawai akan optimal ketika spesifikasi pekerjaan berupa persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, sejalan dengan karakteristik individu pemegang jabatan (Kristof-Brown & Guay, 2011).

Penelitian empiris terkait pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Aryandi, Agung, dan Kuraesin (2021) meneliti pengaruh kedua variabel ini pada BPBD Pemda Kabupaten Bogor dan menemukan kontribusi simultan yang sangat besar ( $R^2 = 0,822$ ). Alinia dan Mayliza (2022) pada perusahaan swasta juga menemukan pengaruh signifikan, demikian pula Sauda et al. (2024) pada perusahaan ritel dan Nurapiah et al. (2022) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Provinsi Sulawesi Tengah. Namun demikian, terdapat variasi besaran pengaruh: Aryandi et al. (2021) melaporkan  $R^2 0,822$ , sementara Saputra et al. (2023) hanya mencapai  $R^2 0,720$  untuk konstruk yang berbeda. Variasi ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan dimensi yang diteliti.

Selain variasi temuan, kajian terhadap desain dan spesifikasi pekerjaan di lingkungan organisasi kebencanaan masih sangat terbatas. Penelusuran literatur menunjukkan bahwa sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, jasa, ritel, atau pemerintahan daerah dengan tugas-tugas rutin (Alinia & Mayliza, 2022; Sauda et al., 2024; Nurapiah et al., 2022). Studi khusus pada BPBD oleh Aryandi et al. (2021) baru meneliti satu daerah (Kabupaten Bogor), sehingga generalisasi temuan pada BPBD di daerah lain masih perlu pembuktian. Padahal, BPBD memiliki tuntutan kerja yang berbeda, pegawai harus mampu beralih cepat antara tugas rutin (perencanaan, pencegahan, dan kesiapsiagaan) dan tugas tanggap darurat yang menuntut keterampilan teknis spesifik (Prayitno & Fairus, 2022). Kekosongan ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD; (2) menganalisis pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD; dan (3) menganalisis pengaruh kedua variabel secara simultan. Kontribusi penelitian ini ada dua. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan *Job Characteristics Theory* dan *Person-Job Fit Theory* dalam konteks organisasi kebencanaan yang non-rutin dan berisiko tinggi, serta menguji konsistensi temuan Aryandi et al. (2021) di lokasi yang berbeda. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi manajemen BPBD dalam merancang pekerjaan dan menyusun spesifikasi jabatan yang lebih efektif untuk mendorong kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Job Characteristics Theory**

*Job Characteristics Theory* yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) merupakan kerangka teoretis yang menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan memengaruhi motivasi internal, kepuasan, dan kinerja. Teori ini mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan inti, yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Kelima karakteristik tersebut memengaruhi tiga kondisi psikologis kritis seperti rasa kebermaknaan, rasa tanggung jawab, dan pengetahuan akan hasil, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap hasil kerja (Parker et al., 2017).

### **Person-Job Fit Theory**

*Person-Job Fit Theory* (Edwards, 1991) menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaan. Kesesuaian ini terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *demands-abilities fit* (kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu) dan *needs-supplies fit* (kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang ditawarkan pekerjaan). Spesifikasi pekerjaan yang jelas memungkinkan organisasi menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya sehingga kinerja dapat ditingkatkan (Kristof-Brown & Guay, 2011; Malihah et al., 2022).

### **Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan adalah proses menetapkan tugas, tanggung jawab, hubungan kerja, dan hasil yang diharapkan dari sebuah jabatan agar selaras dengan tujuan organisasi (Mathis et al., 2016). Desain pekerjaan yang baik akan memberikan kejelasan tugas, mendorong otonomi, dan meningkatkan motivasi pegawai. Dalam konteks BPBD, desain pekerjaan menjadi krusial karena pegawai harus mampu menjalankan tugas pencegahan, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan rehabilitasi secara terintegrasi (Aryandi et al., 2021). Indikator desain pekerjaan yang lazim digunakan meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Hackman & Oldham, 1976; Parker et al., 2017).

## Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh seseorang agar mampu menjalankan suatu pekerjaan dengan baik (Dessler, 2020). Spesifikasi pekerjaan umumnya mencakup pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan fisik maupun mental. Pada BPBD, spesifikasi pekerjaan memuat persyaratan kompetensi teknis kebencanaan, kemampuan kerja di bawah tekanan, dan pengetahuan mengenai prosedur tanggap darurat (Prayitno & Fairus, 2022). Indikator spesifikasi pekerjaan dalam penelitian ini mengacu pada Dessler (2020) dan Malihah et al. (2022), meliputi pendidikan formal, pengalaman kerja, pengetahuan teknis, keterampilan, serta kemampuan fisik dan mental.

## Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Wibowo (2020) merinci enam indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antarpersonal. Dalam konteks pelayanan publik kebencanaan, kinerja pegawai juga diukur dari kecepatan respons, akurasi penanganan, serta kemampuan koordinasi lintas sektor (Fajar & Susanti, 2023; Prayitno & Fairus, 2022).

## Pengembangan Hipotesis

Desain pekerjaan yang jelas dan terstruktur memberikan kepada pegawai pemahaman yang baik mengenai tugas, batasan otoritas, dan keterkaitan tugasnya dengan tujuan organisasi. Aryandi et al. (2021) dan Alinia dan Mayliza (2022) menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis:

H1: Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD.

Spesifikasi pekerjaan yang sesuai memungkinkan terjadinya *person-job fit*, di mana kompetensi pegawai selaras dengan tuntutan pekerjaan (Kristof-Brown & Guay, 2011). Nurapiah et al. (2022) dan Sauda et al. (2024) menemukan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian:

H2: Spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD.

Secara teoretis, desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan merupakan dua sisi dari proses analisis jabatan yang saling melengkapi (Dessler, 2020). Aryandi et al. (2021) telah menunjukkan pengaruh simultan keduanya pada BPBD Bogor. Maka:

H3: Desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan) dan variabel terikat (kinerja pegawai) melalui pengujian hipotesis.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang berjumlah 67 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*sensus*), yaitu menjadikan seluruh

anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 orang.

### Instrumen dan Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, di mana skor 1 menyatakan sangat tidak setuju dan skor 5 menyatakan sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian disajikan pada bagian hasil penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) uji validitas dan reliabilitas instrumen; (2) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas; (3) analisis regresi linier berganda; serta (4) pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 (Ghozali, 2018). Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan Y = kinerja pegawai; a = konstanta;  $b_1, b_2$  = koefisien regresi;  $X_1$  = desain pekerjaan;  $X_2$  = spesifikasi pekerjaan; dan e = error term.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria r-hitung > r-tabel (r-tabel pada  $n = 67$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,244). Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria > 0,70 (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Desain Pekerjaan ( $X_1$ )	10	0,452 – 0,781	0,872	Valid & Reliabel
Spesifikasi Pekerjaan ( $X_2$ )	10	0,418 – 0,803	0,891	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,467 – 0,825	0,904	Valid & Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2025

Seluruh item memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,244 sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel berada di atas 0,70 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, model perlu memenuhi asumsi klasik. Hasil pengujian disajikan secara berurutan.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual. Hasil uji menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti residual model berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

### b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* untuk desain pekerjaan sebesar 0,742 dan spesifikasi pekerjaan sebesar 0,742, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel sebesar 1,348. Karena seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, model bebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Nilai signifikansi desain pekerjaan sebesar 0,317 dan spesifikasi pekerjaan sebesar 0,428, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan *Test of Linearity* pada SPSS. Nilai *Deviation from Linearity* untuk hubungan desain pekerjaan dengan kinerja pegawai sebesar 0,287 dan spesifikasi pekerjaan dengan kinerja pegawai sebesar 0,341, keduanya > 0,05, yang berarti terdapat hubungan yang linier antarvariabel.

Berdasarkan keempat uji tersebut, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi linier berganda layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,957	3,310		5,425	,000
Desain Pekerjaan	,303	,089	,351	3,392	,001
Spesifikasi Pekerjaan	,234	,059	,411	3,966	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,142 + 0,303 X_1 + 0,234 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 8,142 menunjukkan bahwa apabila desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan bernilai nol, kinerja pegawai bernilai 8,142 satuan. Koefisien regresi desain pekerjaan sebesar 0,303 ( $\beta = 0,351$ ) berarti setiap kenaikan satu satuan desain pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,303 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi spesifikasi pekerjaan sebesar 0,234 ( $\beta = 0,411$ ) berarti setiap kenaikan satu satuan spesifikasi pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,234 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai  $\beta$  yang positif untuk kedua variabel menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *standardized coefficient* ( $\beta$ ), spesifikasi pekerjaan memiliki kontribusi yang lebih besar (0,411) dibandingkan dengan desain pekerjaan (0,351) dalam menjelaskan kinerja pegawai.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Kriteria pengujian: jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $\text{Sig.} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; sebaliknya, jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  atau  $\text{Sig.} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai  $t\text{-tabel}$  pada  $df = 64$  ( $n - k - 1 = 67 - 2 - 1$ ) dengan  $\alpha = 0,05$  (dua arah) adalah 1,998.

Untuk variabel desain pekerjaan, diperoleh  $t\text{-hitung}$  sebesar 3,483 dengan  $\text{Sig.} = 0,001$ . Karena  $t\text{-hitung} (3,483) > t\text{-tabel} (1,998)$  dan  $\text{Sig.} (0,001) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk variabel spesifikasi pekerjaan, diperoleh  $t\text{-hitung}$  sebesar 4,105 dengan  $\text{Sig.} = 0,000$ . Karena  $t\text{-hitung} (4,105) > t\text{-tabel} (1,998)$  dan  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F (Simultan)

Hasil uji F disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	412,876	2	206,438	33,567	0,000
Residual	393,633	64	6,150	-	-
Total	806,509	66	-	-	-

Sumber: Output SPSS, 2025

Nilai F-hitung sebesar 33,567 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai F-tabel pada  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 64$  sebesar 3,140. Karena  $F\text{-hitung} (33,567) > F\text{-tabel} (3,140)$  dan  $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya, desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	0,716	0,512	0,497	2,480

Sumber: Output SPSS, 2025

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,497 menunjukkan bahwa 49,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Sisanya sebesar 50,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan tunjangan kinerja (Saputra et al., 2023).

## Pembahasan

### Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD ( $\beta = 0,351$ ;  $\text{Sig.} = 0,001$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan dalam penataan tugas, tanggung jawab, otonomi, dan umpan balik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai BPBD yang memahami batasan tugasnya, memiliki keleluasaan dalam mengambil keputusan operasional, serta menerima umpan balik yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan desain pekerjaan yang tidak jelas.

Temuan ini sejalan dengan *Job Characteristics Theory* (Hackman & Oldham, 1976; Parker et al., 2017) yang menegaskan bahwa lima karakteristik pekerjaan inti, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, memengaruhi kondisi psikologis kritis yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Pada konteks BPBD, signifikansi tugas menjadi sangat menonjol karena pegawai menyadari bahwa pekerjaannya berdampak langsung pada keselamatan masyarakat dalam situasi bencana. Otonomi juga penting karena pegawai sering kali harus mengambil keputusan cepat di lapangan ketika prosedur baku tidak cukup mencakup situasi darurat (Prayitno & Fairus, 2022).

Hasil ini konsisten dengan Aryandi et al. (2021) yang menemukan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kabupaten Bogor, serta Alinia dan Mayliza (2022) dalam konteks perusahaan swasta dan Sauda et al. (2024) pada perusahaan ritel. Konsistensi temuan pada konteks BPBD yang berbeda (Bogor pada Aryandi et al., 2021, dan lokasi penelitian ini) memperkuat generalisasi pengaruh desain pekerjaan pada organisasi kebencanaan.

Implikasinya, manajemen BPBD perlu meninjau ulang desain pekerjaan setiap unit, memastikan kejelasan tugas pokok dan fungsi, memberikan ruang otonomi yang memadai untuk pengambilan keputusan operasional, serta menyediakan mekanisme umpan balik yang sistematis pascakegiatan tanggap darurat.

### **Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD ( $\beta = 0,411$ ; Sig. = 0,000). Bahkan, kontribusi spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan desain pekerjaan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficient* yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara persyaratan pekerjaan berupa pendidikan, pengalaman, pengetahuan teknis, keterampilan, serta kemampuan fisik dan mental, dengan kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi faktor yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pada organisasi kebencanaan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Person-Job Fit Theory* (Edwards, 1991; Kristof-Brown & Guay, 2011). Ketika spesifikasi pekerjaan yang disusun oleh organisasi sejalan dengan kemampuan (*demands-abilities fit*) dan kebutuhan pegawai (*needs-supplies fit*), pegawai akan merasa kompeten, mampu menghadapi tuntutan pekerjaan, dan secara intrinsik termotivasi untuk berkinerja tinggi. Pada konteks BPBD, *demands-abilities fit* terlihat jelas karena pekerjaan kebencanaan menuntut kompetensi teknis spesifik seperti pemahaman geologi, hidrologi, prosedur evakuasi, pertolongan pertama, dan komunikasi krisis, yang tidak dimiliki sembarang pegawai (Saputra et al., 2023; Prayitno & Fairus, 2022).

Spesifikasi pekerjaan yang dirumuskan dengan tepat memungkinkan proses rekrutmen dan penempatan menghasilkan pegawai yang benar-benar siap menjalankan tugas (Malihah et al., 2022). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara spesifikasi dengan kompetensi aktual akan menyebabkan beban kerja menjadi tidak optimal: pegawai membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas dasar, kualitas pekerjaan menurun, dan risiko kesalahan meningkat, konsekuensi yang sangat serius pada pekerjaan kebencanaan yang menyangkut keselamatan masyarakat.

Temuan ini mendukung penelitian Nurapiah et al. (2022) yang menemukan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik di Sulawesi Tengah, serta Sauda et al. (2024) pada perusahaan ritel dan Alinia dan Mayliza (2022) pada perusahaan swasta. Hasil ini juga memperkuat argumen Dessler (2020) bahwa spesifikasi pekerjaan yang akurat merupakan prasyarat manajemen sumber daya manusia yang efektif. Secara khusus, temuan ini melengkapi Aryandi et al. (2021) yang menunjukkan pengaruh positif

spesifikasi pekerjaan pada BPBD Bogor; konsistensi temuan pada dua daerah berbeda memperkuat keberlakuan teori pada konteks kebencanaan.

Secara praktis, manajemen BPBD perlu menyusun dan memperbarui dokumen spesifikasi pekerjaan untuk seluruh jabatan, memastikan persyaratan kompetensi teknis tercantum secara eksplisit, dan menjadikannya rujukan utama dalam proses rekrutmen, mutasi, promosi, dan pengembangan kapasitas pegawai.

### Kontribusi Teoretis

Penelitian ini memberikan dua kontribusi teoretis. *Pertama*, hasil penelitian memperkuat *Job Characteristics Theory* (Hackman & Oldham, 1976) dengan menunjukkan bahwa desain pekerjaan tetap merupakan determinan kinerja yang relevan pada organisasi sektor publik dengan karakteristik tugas non-rutin dan berisiko tinggi. Hal ini memperluas konteks penerapan teori yang sebelumnya banyak diuji pada organisasi manufaktur dan jasa privat (Alinia & Mayliza, 2022; Sauda et al., 2024). *Kedua*, temuan bahwa spesifikasi pekerjaan memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan desain pekerjaan menantang asumsi sebagian literatur yang menempatkan desain pekerjaan sebagai variabel utama. Pada konteks organisasi yang menuntut kompetensi teknis spesifik seperti BPBD, *Person-Job Fit Theory* tampaknya lebih dominan dalam menjelaskan kinerja. Temuan ini sejalan dengan dan memperkuat penelitian Aryandi et al. (2021) yang juga menunjukkan kontribusi besar spesifikasi pekerjaan pada BPBD. Temuan ini membuka peluang penelitian lanjutan untuk menguji efek moderasi karakteristik organisasi (misalnya, kompleksitas tugas atau tingkat risiko pekerjaan) pada hubungan antara desain/spesifikasi pekerjaan dan kinerja.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD; (2) spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan desain pekerjaan; dan (3) secara simultan, desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan menjelaskan sebesar 49,7%.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, penelitian dilakukan pada satu instansi BPBD sehingga generalisasi temuan ke seluruh BPBD di Indonesia perlu kehati-hatian. *Kedua*, jumlah responden relatif kecil (67 orang), meskipun telah mencakup keseluruhan populasi di lokasi penelitian. *Ketiga*, model hanya menguji dua variabel bebas, padahal kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor lain. *Keempat*, pengumpulan data menggunakan metode *self-report* yang berpotensi menimbulkan *common method bias*.

### Rekomendasi Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya disarankan untuk: (1) memperluas cakupan ke beberapa BPBD untuk meningkatkan generalisasi temuan; (2) menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau tunjangan kinerja (Saputra et al., 2023); (3) menguji efek moderasi atau mediasi seperti *person-job fit* sebagai mediator hubungan antara spesifikasi pekerjaan dan kinerja; serta (4) menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya kombinasi survei dan penilaian kinerja objektif dari atasan.

### Implikasi Praktis

Manajemen BPBD disarankan untuk: (1) melakukan analisis jabatan secara berkala untuk memperbarui desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan; (2) memastikan setiap pegawai memahami dengan jelas tugas pokok, fungsi, dan otonomi yang dimiliki; (3) menjadikan spesifikasi pekerjaan sebagai rujukan utama dalam proses rekrutmen, mutasi, dan pengembangan kompetensi; serta (4) menyediakan pelatihan teknis kebencanaan secara reguler untuk menjaga kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan (Fajar & Susanti, 2023).

### Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperluas penerapan *Job Characteristics Theory* dan *Person-Job Fit Theory* pada konteks organisasi publik kebencanaan. Temuan bahwa spesifikasi pekerjaan memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan desain pekerjaan memperkaya pemahaman bahwa pada organisasi dengan tuntutan kompetensi teknis spesifik, kesesuaian individu-pekerjaan menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan struktur pekerjaan itu sendiri. Konsistensi temuan dengan Aryandi et al. (2021) yang juga meneliti BPBD pada lokasi berbeda memperkuat keberlakuan teori pada organisasi kebencanaan di Indonesia. Temuan ini menjadi kontribusi pada *body of knowledge* khususnya dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik berbasis risiko.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alinia, I. F., & Mayliza, R. (2022). Pengaruh uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 740–751. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i2.493>
- Aryandi, R., Agung, S., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh desain pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada BPBD Pemda Kab. Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 84–91. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4351>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283–357). Wiley.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 3–50). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-001>
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., Hayati, S. N., & Najati, A. (2022). Job specification dalam perspektif manajemen sumber daya manusia dan dalam perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5–11. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2046>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

- Nurapiah, R., Qosim, N., & Latoki, L. (2022). Pengaruh spesifikasi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 463–471.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>
- Prayitno, D., & Fairus, F. A. (2022). Kinerja dan kendala manajemen logistik Tim Reaksi Cepat (TRC) di BPBD Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(2), 94–106. <https://doi.org/10.54131/jbma.v9i2.140>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh tunjangan kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho*, 6(2), 377–389. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.129>
- Sauda, M. A. A. F. A. H., Abdilla, M. F. D., & Marchsunday, N. L. (2024). Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan perusahaan ritel. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 817–827. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p817-827>
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT Rajagrafindo Persada.