

## Pengaruh Deskripsi dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) ASN Perwakilan BKKBN Provinsi Banten

Dimas Handrianto<sup>1\*</sup>, Arenawati<sup>1</sup>, Juliannes Cadith<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

\*Email Korespondensi: 7775210024@untirta.ac.id

### Abstract

*The Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform (MenPANRB) noted that in 2016, around 64% of civil servants had below-standard qualifications. To improve the performance of civil servants so that they can more agilely achieve their organizational goals, the government has simplified the bureaucracy by converting administrative officers into functional officers. One of the tasks of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) is to reduce the national stunting rate. The prevalence of stunting in children in the province of Banten has reached 24.5%. This province ranks 23rd highest nationally. This study aims to examine the effect of job descriptions and job specifications on the performance of certain functional positions (JFT) of civil servants at the Perwakilan BKKBN Provinsi Banten. The research method used is quantitative with a population of 89 people. Sampling was done randomly. Data was obtained through questionnaire distribution. Data processing used respondent data analysis with the help of SPSS 21. Statement testing was done with validity and reliability tests, descriptive analysis tests, and classic assumption tests consisting of normality tests, heteroscedasticity tests, and multicollinearity tests. Testing used multiple regression analysis. The study concludes that job descriptions and job specifications affect performance. The results showed that job descriptions and job specifications have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Job Description; Work Specifications; Performance; BKKBN Banten Province

### Abstrak

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB) mencatat pada tahun 2016 sekitar 64% PNS memiliki kualitas yang berada di bawah standar. Guna meningkatkan kinerja ASN sehingga pegawai dapat lebih lincah mencapai tujuan organisasinya, pemerintah melakukan penyederhanaan birokrasi melalui mengalihkan pejabat administrasi menjadi pejabat fungsional. Salah satu tugas BKKBN adalah menurunkan angka stunting Nasional, disebutkan angka prevalensi stunting yang terjadi pada anak di wilayah Provinsi Banten telah mencapai 24,5%. Provinsi tersebut menempati peringkat ke-23 tertinggi secara nasional. Tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh deskripsi kerja, spesifikasi kerja terhadap kinerja Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) ASN di Perwakilan BKKBN Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah populasi 89 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara acak bertingkat. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengolahan data penelitian menggunakan analisis data responden dengan bantuan SPSS 21. Pengujian pernyataan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji analisa

deskriptif penelitian dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Kesimpulan penelitian adalah deskripsi kerja dan spesifikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan spesifikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Deskripsi Kerja; Spesifikasi Kerja; Kinerja; Perwakilan BKKBN Provinsi Banten

## Pendahuluan

Faktor yang berperan dalam perwujudan pemerintahan yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah birokrasi. Birokrasi sangat menentukan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan (Makmur, 2013). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan dari suatu organisasi. Gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut (Setiyati & Hikmawati, 2019). Berdasarkan hal tersebut maka sebuah organisasi ditentukan oleh SDM, jika SDM tersebut berkualitas maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Pada 2016, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mencatat sekitar 64% PNS masih memiliki kualitas yang berada di bawah standar (Rosiadi et al., 2018). Artinya, kualitas SDM di sektor pemerintahan masih sangat rendah. Kebijakan yang saat ini ditempuh pemerintah untuk meningkatkan SDM yaitu melakukan penyederhanaan birokrasi. Kebijakan yang dilakukan tidak hanya menghapus struktur birokrasi dan mengalihkan pejabat administrasi menjadi pejabat fungsional, namun lebih dari itu yaitu mewujudkan pemerintahan yang lebih profesional, lincah, dan dinamis (Mahardika, 2022).

Melalui sistem tersebut diharapkan pejabat fungsional akan dapat ditugaskan dengan pengelolaan kinerja yang akuntabel. ASN tidak bekerja dalam kotak-kotak tertentu melainkan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan mekanisme kerja tersebut, pegawai dituntut berkinerja lebih optimal sesuai dengan kompetensinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Kemenpan RB yaitu perubahan dari jabatan struktural menjadi jabatan fungsional merupakan upaya menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional. Selain itu sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik (Humas MENPANRB, n.d.).

Untuk mencapai tujuan organisasi menurut Fayol, Taylor, dan Weber (Dalam Raju & Banerjee, 2017) para pimpinan menentukan deskripsi pekerjaan dan standar kinerja. Identifikasi dan klasifikasi pekerjaan ini dilakukan untuk menghindari duplikasi tugas yang tidak perlu, tumpang tindih dan pemborosan, selain itu akan memotivasi karyawan dan mengarah pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang deskripsi dan spesifikasi kerja, didapat kesimpulan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Alinia & Mayliza, 2022). Hal ini menunjukkan temuan dalam penelitian itu yaitu ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini merupakan hasil dari kecocokan spesifikasi dengan apa yang harus dikerjakan sehingga mempunyai hasil kinerja yang tinggi.

Salah satu instansi yang membidangi masalah kependudukan dan keluarga berencana adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). BKKBN adalah salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) yang berada dibawah Presiden dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN diberikan mandat untuk mewujudkan Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana) (BKKBN, 2020) Pada 2021 BKKBN berhasil meraih penghargaan Anugerah Meritokrasi atas keberhasilan menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN dengan predikat sangat baik, meraih poin 364,5 peringkat pertama untuk kategori Kementerian Lembaga (KL) / non KL, dan peringkat kedua nasional dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Humas BKKBN, 2022).

Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Penilaian Anugerah Meritokrasi, mempertimbangkan delapan aspek manajemen ASN, yaitu: perencanaan kebutuhan; pengadaan; pengembangan karier; promosi dan mutasi; manajemen kinerja; penggajian, penghargaan, dan disiplin; perlindungan dan pelayanan; serta sistem informasi.

Selain mewujudkan Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana (Bangga Kencana), salah satu tugas BKKBN lainnya adalah menurunkan angka stunting Nasional. Hasil Survei Status Gizi Indonesia (SSGI) Kementerian Kesehatan menunjukkan, prevalensi balita stunting di Banten mencapai 20% pada 2022. Provinsi tersebut menempati peringkat ke-23 tertinggi secara nasional. Angka tersebut turun 4,5 poin dari tahun sebelumnya. Karena pada SSGI 2021, tercatat prevalensi balita stunting di Banten sebesar 24,5%. Angka sebesar 24,5 persen pada 2021 ini lebih tinggi dibandingkan dengan data nasional yang hanya mencapai 24,1 persen. Di Banten tercatat ada 5 kabupaten/kota dengan prevalensi balita stunting di atas rata-rata angka provinsi. Sisanya, 3 kabupaten/kota lain di bawah angka rata-rata prevalensi balita stunting Banten.

Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Banten merupakan lini terdepan dalam penuntasan stunting di Banten. Pada 2022 terdapat 89 orang pegawai JFT (76%); 27 JFU (23,1%) dan 2 orang pejabat struktural (0,9%). Dilihat dari jumlah tingkat pendidikan ASN di Perwakilan BKKBN Provinsi Banten terbanyak yaitu berpendidikan Strata Satu yaitu 71 orang (60,7%), disusul Strata 2 yaitu 29 orang (24,8%) dan terendah yaitu berpendidikan SMA yaitu 9 orang (7,7%).

Salah satu permasalahan yang muncul adalah masih terdapat ketidaksesuaian pendidikan dengan jabatan fungsional yang sekarang dijabat. Dari 16 orang pegawai JFT ada 12 orang (75%) yang memiliki pendidikan tidak sesuai. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Banten, peneliti menemukan beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi yaitu di masa transisi atas berubahnya jabatan hasil penyetaraan dari struktural ke fungsional,

berdampak pada motivasi kerja pegawai akibat hilangnya jabatan yang dijabat sebelumnya.

Adanya tanggung jawab penerapan sistem kerja baru, merubah tatakelola kinerja pada Perwakilan BKKBN Provinsi Banten terhadap beberapa pencapaian indikator kinerja yang tidak seratus persen. Salah satunya, angka prevalensi kontrasepsi modern atau Modern Contraceptive Prevalence Rate (mCPR) yang tidak mencapai target (target 58,61 tercapai hanya 56,90 di tahun 2022).

mCPR adalah perbandingan antara pasangan usia subur yang aktif menggunakan alat kontrasepsi modern dalam satuan persentase. Dalam sistem kerja sebelumnya, terdapat kebidangan yang membidangi enam sasaran strategis tersebut, tujuan dapat lebih efektif karena diampu dengan modal SDM yang cukup secara kuantitas maupun kualitas. Namun dengan sistem kerja saat ini mengharuskan satu ketua tim bertanggung jawab secara penuh terhadap pencapaian tersebut. Sedangkan mCPR mensyaratkan tercapainya melalui peningkatan pengetahuan pasangan muda terhadap kesehatan reproduksi dan mudahnya akses terhadap informasi yang akurat dan tepercaya mengenai alat kontrasepsi, khususnya alat kontrasepsi modern (hasil observasi peneliti, 2023)

Target lainnya yang tidak tercapai adalah angka kelahiran umur 15 sampai 19 tahun (Age Specific Fertility Rate/ ASFR) yang capaiannya masih 17,10, sementara target di angka 11. Masih relatif tingginya angka ASFR tersebut menandakan bahwa masih rendahnya pemahaman remaja dan calon pengantin terkait kesehatan reproduksi dan penyiapan kehidupan berkeluarga.

Peran SDM yang paham akan tugas yang diembannya khususnya terkait dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, merupakan faktor penting yang harus dimiliki dalam mendukung target kerja. Berhubungan dengan pencapaian dua indikator kinerja tersebut, terdapat kinerja dari individu yang dapat diukur melalui indikator organisasi, seperti (1) bagaimana individu ASN mampu memiliki standar kerja tinggi; (2) nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan, dan (3) menangani dengan efektif tim kerja dalam menghadapi perubahan. Hal-hal ini menurut peneliti merupakan indikator yang berpengaruh pada kinerja organisasi.

Selain itu uraian jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan, supaya pegawai tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian jabatan memberikan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang yang memegang jabatan tersebut. Dengan deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini mengakibatkan tugas tidak beres bahkan pejabat bersangkutan mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggungjawabnya serta terdapat pegawai yang lepas tanggung jawab karena merasa bukan tugasnya namun ditugaskan mengerjakan hal tersebut.

Berdasarkan dari hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Deskripsi Dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) ASN Perwakilan BKKBN Provinsi Banten”.

## Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Oktober 2022 – Juni 2023 di Perwakilan BKKBN Provinsi Banten.

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN dengan jabatan JFT di Perwakilan BKKBN Provinsi Banten yaitu sebanyak 89 orang. Jumlah sampel didapat dengan menggunakan rumus slovin, berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara acak bertingkat (*Stratified Random Sampling*). Stratified sampling adalah di mana populasi dibagi menjadi strata (atau subkelompok) dan sampel acak diambil dari setiap subkelompok.

Berdasarkan perhitungan sampling, maka jumlah sampel diambil per jenis JFT yang ada, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Sebaran Sampel Penelitian

| No | Jenis Jabatan                     | Jumlah Populasi | Jumlah Sampel |
|----|-----------------------------------|-----------------|---------------|
| 1  | Analisis Kepegawaian              | 1               | 1             |
| 2  | Analisis Pengelola Keuangan APBN  | 1               | 1             |
| 3  | Arsiparis                         | 1               | 1             |
| 4  | Penata Kependudukan dan KB        | 15              | 8             |
| 5  | Pengelola Pengadaan Barang/Jasa   | 1               | 1             |
| 6  | Pengembang Teknologi Pembelajaran | 2               | 1             |
| 7  | Penyuluh KB                       | 61              | 33            |
| 8  | Pranata Humas                     | 1               | 1             |
| 9  | Pranata Keuangan                  | 2               | 1             |
| 10 | Pranata Komputer                  | 1               | 1             |
| 11 | Widyaiswara                       | 3               | 1             |
|    | Jumlah                            | 89              | 50            |

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah

- Kinerja (Y) adalah hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi dengan melakukan kerja sama dengan individu, kelompok atau organisasi lain dengan tujuan mencapai hasil yang optimal.
- Deskripsi Kerja (X1) yaitu suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya
- Spesifikasi Kerja (X2) yaitu suatu keterangan tentang syarat-syarat minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu jabatan dengan baik.

Definisi operasional dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Definisi Operasional

| No | Variabel              | Dimensi                       | Indikator                                                                | No Item    |
|----|-----------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1  | kinerja               | <i>task performance</i>       | Standar kerja tinggi                                                     | 1, 2       |
|    |                       |                               | Mampu menangani tugas tanpa pengawasan                                   | 3, 4       |
|    |                       |                               | Bersemangat dalam bekerja                                                | 5, 6, 7    |
|    |                       |                               | Menangani tugas untuk mencapai tujuan organisasi                         | 8,9        |
|    |                       |                               | Menyelesaikan tugas tepat waktu                                          | 10, 11     |
|    |                       |                               | Memiliki kinerja yang bagus                                              | 12, 13     |
|    |                       | <i>Adaptive performance</i>   | Nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan                                    | 14, 15, 16 |
|    |                       |                               | Saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi | 17, 18, 19 |
|    |                       |                               | Menangani dengan efektif tim kerja dalam menghadapi perubahan            | 20, 21     |
|    |                       |                               | Mengatasi dengan baik perubahan organisasi dari waktu ke waktu           | 22, 23     |
|    |                       | <i>Contextual performance</i> | Memberikan bantuan ketika diminta atau dibutuhkan                        | 24, 25     |
|    |                       |                               | Menangani tanggung jawab tambahan                                        | 26, 27, 28 |
|    |                       |                               | Menyampaikan simpati dan empati                                          | 29, 30, 31 |
|    |                       |                               | Aktif dalam diskusi kelompok dan rapat kerja                             | 32, 33     |
|    |                       |                               | Berbagi pengetahuan                                                      | 34, 35     |
|    |                       |                               | Berkomunikasi dalam pemecahan masalah                                    | 36, 37     |
| 2  | Deskripsi pekerjaan   | Wewenang                      | Wewenang dijelaskan dengan sangat jelas                                  | 38, 39     |
|    |                       |                               | Tidak tumpang tindih dengan posisi lain                                  | 40, 41     |
|    |                       |                               | Antara wewenang dengan posisi itu sesuai                                 | 42 43      |
|    |                       | Tanggung jawab                | kejelasan mengenai tanggung jawab                                        | 44, 45     |
|    |                       |                               | Tanggung jawab mempunyai arah yang jelas                                 | 46, 47     |
|    |                       |                               | Kesesuaian antara tanggung jawab dengan pemberian kompensasi             | 48, 49     |
|    |                       | kondisi pekerjaan             | Mematuhi peraturan atau kebijaksanaan pekerjaan                          | 50, 51     |
|    |                       |                               | Koordinasi dalam bekerja                                                 | 52, 53, 54 |
|    |                       | Fasilitas kerja               | Fasilitas yang lengkap untuk mendukung pekerjaan                         | 55, 56     |
|    |                       |                               | Sesuai antara fasilitas dengan kebutuhan kerja standar                   | 57, 58     |
| 3  | spesifikasi pekerjaan | pendidikan dan pelatihan      | kejelasan target                                                         | 59, 60     |
|    |                       |                               | Sesuai antara target dengan bidang kerja                                 | 61, 62     |
|    |                       | pendidikan dan pelatihan      | Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan latar belakang pendidikan    | 63, 64     |
|    |                       |                               | Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan pengalaman kerja             | 65, 66     |

|  |  |            |                                                |            |  |
|--|--|------------|------------------------------------------------|------------|--|
|  |  |            | Memberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaan | 67, 68     |  |
|  |  | kompetensi | Sesuai dengan pengetahuan                      | 69, 70, 71 |  |
|  |  |            | Sesuai dengan keahlian                         | 72, 73, 74 |  |
|  |  |            | Sesuai dengan keterampilan                     | 75, 76     |  |
|  |  |            | Sesuai dengan minat                            | 77, 78, 79 |  |
|  |  |            | Pengetahuan yang dipunyai menunjang pekerjaan  | 80, 81, 82 |  |
|  |  |            | Keahlian yang dipunyai menunjang pekerjaan     | 83, 84, 85 |  |
|  |  |            | Keterampilan yang dipunyai menunjang pekerjaan | 86, 87     |  |
|  |  |            | Minat yang dipunyai menunjang pekerjaan        | 88, 89, 90 |  |

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) observasi, (2) kuesioner, Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah tipe tertutup. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai dengan Skala Likert dengan jawaban pada pertanyaan positif (+).

Analisa yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan Statistical Product for Service Solutions (SPSS) versi 21 for Windows. SPSS digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata

Proses penelitian berikut ini memperjelas tahap penelitian kuantitatif. Langkah-langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian kuantitatif, antara lain:

1. Masalah: berawal dari adanya masalah yang dapat digali dari sumber empiris dan teoritis, sebagai satu aktivitas penelitian pendahuluan (prariset). Agar masalah ditemukan dengan baik memerlukan fakta-fakta empiris dan diiringi dengan penguasaan teori dengan mengaji berbagai literatur relevan.
2. Rumusan masalah: masalah yang ditemukan diformulasikan dalam sebuah rumusan masalah dan umumnya rumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan.
3. Pengajuan hipotesis: masalah yang dirumuskan relevan dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis digali dari penelusuran referensi teoritis dan mengaji hasil penelitian sebelumnya.
4. Metode atau strategi pendekatan penelitian: untuk menguji hipotesis maka peneliti memilih metode penelitian yang sesuai.
5. Menyusun instrumen penelitian: peneliti merancang instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, misalnya angket, wawancara atau pedoman observasi dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen agar tepat dan layak untuk mengukur variabel penelitian.
6. Mengumpulkan dan menganalisis data: data penelitian dikumpulkan dengan Instrumen yang valid dan reliabel, kemudian dilakukan pengolahan dan

analisis data penelitian dengan menggunakan alat uji statistik yang relevan dengan tujuan penelitian.s

7. Kesimpulan: melalui kesimpulan maka akan terjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

## Hasil dan Diskusi

Dari 50 pegawai yang dijadikan sampel, 46% laki-laki dan sisanya (54%) adalah berjenis kelamin Perempuan. Berdasarkan usia, jumlah responden usia kurang dari 25 tahun yaitu 1 orang (2,0%), kemudian responden umur 26 tahun sampai 35 tahun yaitu 9 orang (18,0%), sedangkan responden umur 36 sampai 45 tahun yaitu 23 orang (46,0%). Pada responden umur 46 sampai 60 tahun jumlahnya 17 orang (34,0%).

Berdasarkan sebaran masa kerja, jumlah responden terbanyak adalah bekerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 25 orang (50,0%). Sedangkan responden telah bekerja 21-30 tahun bekerja yaitu 4 orang (8,0%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terbesar adalah pegawai dengan masa kerja 11 – 20 tahun hal ini karena pada masa tersebut banyak pengangkatan PNS pada tahun 2010 kemudian pada masa setelah tersebut menurun karena terdapat moratorium pengangkatan PNS.

Jumlah responden terbanyak adalah berpendidikan strata satu yaitu sebanyak 31 orang (62,0%). Sedangkan responden dengan jumlah terkecil yaitu berpendidikan SLTA yaitu 5 orang (10,0%). Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan yaitu pendidikan responden terbanyak yaitu pendidikan strata satu. Dalam hal ini masih terdapat pegawai dengan pendidikan SLTA karena menduduki fungsional keterampilan.

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{Nilai batas tertinggi} - \text{Nilai batas terendah})}{\text{Total Nilai yang digunakan}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap item maupun variabel tersebut

**Tabel 3.** Frekuensi Hasil Statistik Deskriptif Per Variabel

| No | Variabel               | N  | Minimu<br>m | Maximu<br>m | Mean   | Std.<br>Deviation |
|----|------------------------|----|-------------|-------------|--------|-------------------|
| 1  | Kinerja (Y)            | 50 | 89          | 167         | 128.14 | 22.048            |
| 2  | Deskripsi Kerja (X1)   | 50 | 49          | 123         | 84.12  | 20.854            |
| 3  | Spesifikasi Kerja (X2) | 50 | 65          | 137         | 95.12  | 19.632            |

Sumber data: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimensi kinerja memiliki nilai minimum sebesar 89 dan nilai maksimum sebesar 167. Dengan nilai standar deviasi variabel kinerja sebesar 22,048. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait kinerja sudah merata. Apabila nilai rata-rata 128,14 dibagi dengan 37 pertanyaan maka diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,45 yakni berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pada ASN BKKBN Banten sudah baik.

Dimensi deskripsi kerja memiliki nilai minimum sebesar 49 dan nilai maksimum sebesar 123. Dengan nilai standar deviasi variabel deskripsi kerja sebesar 20,854. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait deskripsi kerja sudah merata. Apabila nilai rata-rata 84,12 dibagi dengan 25 pertanyaan maka diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,36 yakni berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskripsi kerja pada ASN BKKBN Banten sudah baik.

Dimensi spesifikasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 65 dan nilai maksimum sebesar 137. Dengan nilai standar deviasi variabel spesifikasi kerja sebesar 19.632. Hal ini berarti nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang artinya sebaran jawaban responden terkait spesifikasi kerja sudah merata. Apabila nilai rata-rata 95.12 dibagi dengan 25 pertanyaan maka diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,80 yakni berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spesifikasi kerja pada ASN BKKBN Banten sudah baik.

Adapun hasil analitis deskriptif per indikator yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.** Frekuensi Hasil Statistik Deskriptif Per Indikator

| No | Var     | Dimensi                           | Indikator                                        | Mean  | Jml Item Pertanyaan | Nilai skor (Mean/Jml Item Pert) | Nilai Kriteria var  |
|----|---------|-----------------------------------|--------------------------------------------------|-------|---------------------|---------------------------------|---------------------|
| 1  | kinerja | <i>task performance</i><br>(3.36) | Standar kerja tinggi                             | 6.54  | 2                   | 3.27                            | Cukup Baik / Sedang |
|    |         |                                   | Mampu menangani tugas tanpa pengawasan           | 6.06  | 2                   | 3.03                            | Cukup Baik / Sedang |
|    |         |                                   | Bersemangat dalam bekerja                        | 10.34 | 3                   | 3.45                            | Baik / Tinggi       |
|    |         |                                   | Menangani tugas untuk mencapai tujuan organisasi | 6.56  | 2                   | 3.28                            | Cukup Baik / Sedang |
|    |         |                                   | Menyelesaikan tugas tepat waktu                  | 6.98  | 2                   | 3.49                            | Baik / Tinggi       |

|  |  |                                         |                                                                          |       |   |      |                     |
|--|--|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------|---|------|---------------------|
|  |  | <i>Adaptive performance</i><br>(3.37)   | Memiliki kinerja yang bagus                                              | 7.2   | 2 | 3.60 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan                                    | 11.32 | 3 | 3.77 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi | 11.3  | 3 | 3.77 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Menangani dengan efektif tim kerja dalam menghadapi perubahan            | 7.2   | 2 | 3.60 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Mengatasi dengan baik perubahan organisasi dari waktu ke waktu           | 6.88  | 2 | 3.44 | Baik / Tinggi       |
|  |  | <i>Contextual performance</i><br>(3.41) | Memberikan bantuan ketika diminta atau dibutuhkan                        | 6.52  | 2 | 3.26 | Cukup Baik / Sedang |
|  |  |                                         | Menangani tanggung jawab tambahan                                        | 9.72  | 3 | 3.24 | Cukup Baik / Sedang |
|  |  |                                         | Menyampaikan simpati dan empati                                          | 9.62  | 3 | 3.21 | Cukup Baik / Sedang |
|  |  |                                         | Aktif dalam diskusi kelompok dan rapat kerja                             | 7.32  | 2 | 3.66 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Berbagi pengetahuan                                                      | 7.06  | 2 | 3.53 | Baik / Tinggi       |
|  |  | Wewenang<br>(3.55)                      | Wewenang dijelaskan dengan sangat jelas                                  | 7.26  | 2 | 3.63 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Tidak tumpang tindih dengan posisi lain                                  | 6.94  | 2 | 3.47 | Baik / Tinggi       |
|  |  |                                         | Antara wewenang dengan posisi itu sesuai                                 | 7.08  | 2 | 3.54 | Baik / Tinggi       |
|  |  | Tanggung jawab<br>(3.30)                | kejelasan mengenai tanggung jawab                                        | 6.62  | 2 | 3.31 | Cukup Baik / Sedang |
|  |  |                                         | Tanggung jawab mempunyai arah yang jelas                                 | 6.5   | 2 | 3.25 | Cukup Baik / Sedang |
|  |  |                                         | Kesesuaian antara tanggung jawab dengan pemberian kompensasi             | 6.66  | 2 | 3.33 | Cukup Baik / Sedang |

|   |                       |                                                |                                                                       |      |      |                     |                             |
|---|-----------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------|------|---------------------|-----------------------------|
|   |                       | kondisi pekerjaan (3.98)                       | Mematuhi peraturan atau kebijaksanaan pekerjaan                       | 6.64 | 2    | 3.32                | Cukup Baik / Sedang         |
|   |                       |                                                | Koordinasi dalam bekerja                                              | 9.26 | 2    | 4.63                | Sangat baik / Sangat Tinggi |
|   |                       | Fasilitas kerja (3.47)                         | Fasilitas yang lengkap untuk mendukung pekerjaan                      | 6.92 | 2    | 3.46                | Baik / Tinggi               |
|   |                       |                                                | Sesuai antara fasilitas dengan kebutuhan kerja standar                | 6.94 | 2    | 3.47                | Baik / Tinggi               |
|   |                       | standar hasil kerja (3.33)                     | kejelasan target                                                      | 6.42 | 2    | 3.21                | Cukup Baik / Sedang         |
|   |                       |                                                | Sesuai antara target dengan bidang kerja                              | 6.88 | 2    | 3.44                | Baik / Tinggi               |
| 3 | spesifikasi pekerjaan | pendidikan dan pelatihan (3.47)                | Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan latar belakang pendidikan | 7.2  | 2    | 3.60                | Baik / Tinggi               |
|   |                       |                                                | Sesuai antara tanggung jawab bekerja dengan pengalaman kerja          | 6.92 | 2    | 3.46                | Baik / Tinggi               |
|   |                       |                                                | Memberikan pelatihan untuk menunjang pekerjaan                        | 6.72 | 2    | 3.36                | Baik / Tinggi               |
|   | Kompetensi (3.27)     | Sesuai dengan pengetahuan                      | 10.18                                                                 | 3    | 3.39 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Sesuai dengan keahlian                         | 10.54                                                                 | 3    | 3.51 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Sesuai dengan keterampilan                     | 6.8                                                                   | 2    | 3.40 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Sesuai dengan minat                            | 10.38                                                                 | 3    | 3.46 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Pengetahuan yang dipunyai menunjang pekerjaan  | 9.58                                                                  | 3    | 3.19 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Keahlian yang dipunyai menunjang pekerjaan     | 9.9                                                                   | 3    | 3.30 | Baik / Tinggi       |                             |
|   |                       | Keterampilan yang dipunyai menunjang pekerjaan | 6.82                                                                  | 3    | 2.27 | Tidak baik / Rendah |                             |
|   |                       | Minat yang dipunyai menunjang pekerjaan        | 10.08                                                                 | 3    | 3.36 | Baik / Tinggi       |                             |

Sumber data: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan dari data tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa indikator yang nilainya tidak baik atau rendah yaitu dimensi kompetensi yaitu indikator keterampilan yang dimiliki yang menunjang pekerjaan dengan nilai mean 6,82 dan jumlah pertanyaan tiga (3) maka nilai skor 2,27 masuk dalam kategori tidak baik / rendah, dari hal tersebut maka nilai tersebut kecil karena responden sebagian kurang dalam pada kompetensi keahlian yang menunjang pekerjaan mereka.

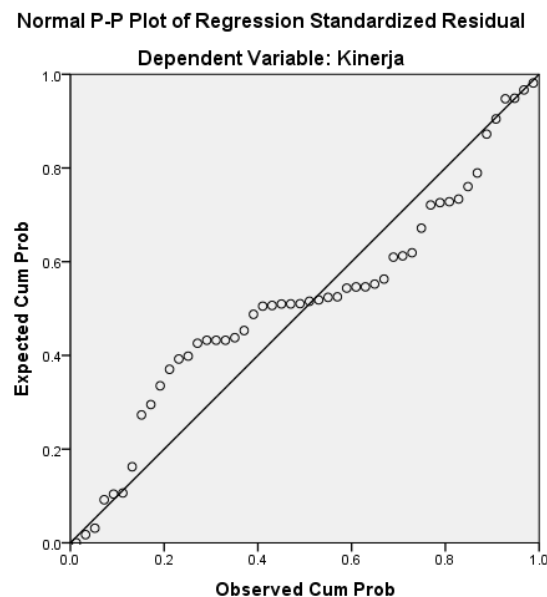
Dari hasil tersebut maka indikator yang nilainya tertinggi yaitu dimensi kondisi pekerjaan dengan indikator koordinasi dalam bekerja dengan nilai mean 9,26 dan jumlah pertanyaan dua (2) maka nilai skor 4,63 masuk dalam kategori Sangat baik / Sangat Tinggi, dari hal ini maka dapat dilihat bahwa indikator tersebut menunjukkan bahwa koordinasi sesama ASN yang bekerja telah berjalan dengan baik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot di bawah ini. Asumsi normalitas yang dipakai yaitu asumsi klasik pendekatan ordinary least square (OLS) adalah data residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi normal. Kriteria sebuah data residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

**Gambar 1.** Grafik P-P Plot



Sumber data: Data Olah SPSS

Dari gambar 1 maka dapat dilihat sebaran titik-titik dari gambar Normal P-P Plot relatif mendekati garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hasil ini sejalan dengan asumsi klasik dari regresi linier dengan pendekatan OLS.

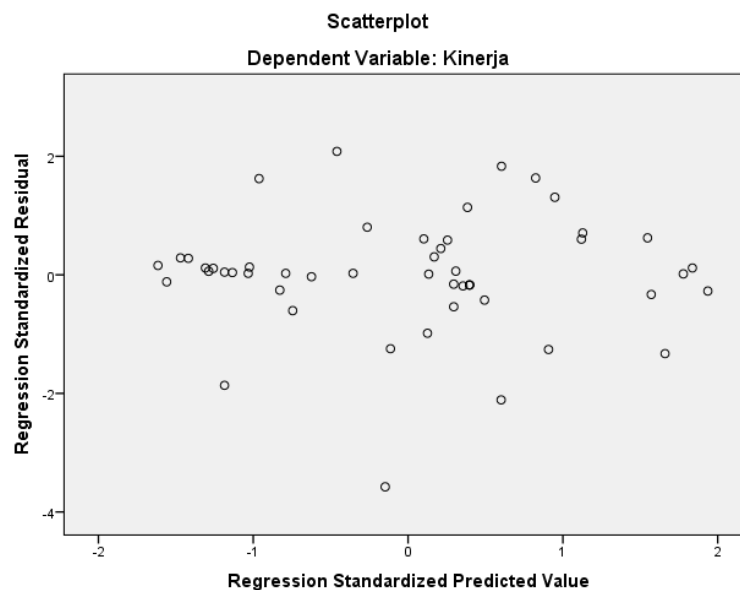
### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Biasanya data mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar (Imam Ghazali, 2016).

Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi; dan absolut adalah nilai mutlak. Apabila variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka hal tersebut dinamakan homokedastisitas. Sedangkan apabila variasi residualnya berbeda, maka dinamakan heterokedastisitas. Untuk medeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yang disebut SRESID dengan residual error ZPRED.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat grafik *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2.** Scatterplot Heteroskedasitas



Sumber data: Data Olah SPSS

Dari gambar 2 terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas di lihat nilai variance inflation factor (VIF) pada model regresi dan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $R^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).

Menurut Santoso (2012) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Adapun hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel Coefficient dua kolom terakhir.

**Tabel 5.** Uji Multikolinieritas

| Variabel          | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| Deskripsi Kerja   | 0,209                   | 4,776 |
| Spesifikasi Kerja | 0,209                   | 4,776 |

Sumber data: Data Hasil Olah SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 nilai VIF untuk variabel deskripsi kerja (4,776) dan spesifikasi kerja (4,776) Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari (lima) 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan Ordinary Least Square (OLS), maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

### Statistik Deskripsi

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa indikator yang nilainya tidak baik atau rendah yaitu dimensi kompetensi pada indikator keterampilan, dengan nilai skor 2,27 masuk dalam kategori tidak baik/rendah. Dari hal tersebut maka nilai tersebut kecil karena responden sebagian kurang dalam pada kompetensi keahlian yang menunjang pekerjaan mereka.

Dari hasil tersebut maka indikator yang nilainya tertinggi yaitu dimensi kondisi pekerjaan dengan indikator koordinasi dalam bekerja dengan nilai mean 9,26 dan jumlah pertanyaan dua (2) maka nilai skor 4,63 masuk dalam kategori Sangat baik / Sangat Tinggi, dari hal ini maka dapat dilihat bahwa indikator tersebut menunjukkan bahwa koordinasi sesama ASN yang bekerja telah berjalan dengan baik

### **Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian maka pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dihasilkan. Berdasarkan nilai uji tersebut terlihat secara statistik bahwa  $H_a$  diterima untuk hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai. menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai negeri.

Beberapa hasil penelitian lain juga mendukung atas hasil penelitian tersebut, yang menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Alinia & Mayliza, 2022). Kemudian pada penelitian lain ditemukan hubungan deskripsi pekerjaan dengan kinerja yang menyimpulkan deskripsi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Semakin baik nilai deskripsi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai (Cen, 2022).

Selaras dengan hal itu, hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa semakin pegawai memahami deskripsi jabatan yang diemban baik wewenang, tanggungjawab, standar kerja, berkorelasi positif terhadap kinerja yang dihasilkan

### **Pengaruh Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Adapun pengaruh spesifikasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dihasilkan. Berdasarkan nilai uji tersebut dapat dilihat secara statistik bahwa  $H_a$  diterima untuk hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Alinia & Mayliza, 2022). Selain itu juga pada penelitian pengaruh spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan metode regresi linear berganda ditemukan hasil yang signifikan. Pengamatan pada awal penelitian pun menunjukkan bahwa semakin pegawai berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi, pendidikan juga pelatihan, berkontribusi dalam fase penyesuaian cara pencapaian kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan semakin pegawai dapat memenuhi syarat atau spesifikasi sebuah jabatan akan meningkatkan akselerasi kinerjanya.

### **Pengaruh Deskripsi Kerja dan Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa deskripsi kerja dan spesifikasi kerja memiliki pengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian (Pattisahusiwa, 2013) dengan judul Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja dengan variabel deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dengan kinerja melalui metode PLS-SEM ditemukan signifikansi

Hasil nilai probabilitas F hitung (signifikan) pada penelitian didapatkan nilai 0,000 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh deskripsi

kerja (X1) dan spesifikasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Nilai probabilitas  $t$  hitung baik dari variabel deskripsi kerja maupun variabel spesifikasi kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga variabel bebas deskripsi kerja juga spesifikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada  $\alpha$  5%. Dengan kata lain, deskripsi kerja dan spesifikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada taraf keyakinan 95%.

Nilai adjusted R-Square yang besarnya 0,873 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel deskripsi kerja, dan spesifikasi kerja terhadap variabel kinerja sebesar 87,3%. Artinya, deskripsi dan spesifikasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 87,3% sedangkan sisanya 12,7% ( $100\% - 87,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

Koefisien regresi untuk variabel deskripsi kerja sebesar 0,445 dan variabel spesifikasi kerja sebesar 0,610. Koefisien regresi baik deskripsi kerja maupun spesifikasi kerja bernilai positif artinya pada saat deskripsi kerja maupun spesifikasi kerja naik maka jumlah kinerja juga akan bertambah. Begitu pula pada saat deskripsi kerja maupun spesifikasi kerja turun maka jumlah kinerja juga akan berkurang.

## Kesimpulan

Atas hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Perwakilan Banten.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Perwakilan Banten.
3. Terdapat pengaruh deskripsi kerja dan spesifikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada Perwakilan BKKBN Perwakilan Banten.

Sehingga peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara deskripsi kerja dan spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Perwakilan Banten.

Saran peneliti terhadap temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Aspek kinerja pada penelitian ini merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan jabatan fungsional tertentu. Secara garis besar hasil penelitian menunjukan nilai cukup baik dan baik. Akan tetapi perlu adanya upaya merawat kinerja dari organisasi di seluruh indikator yang ada. Terutama pada indikator Mampu menangani tugas tanpa pengawasan - dimensi task performance - variabel kinerja. Indikator tersebut masuk dalam kategori cukup baik / sedang, sehingga diperlukan pembinaan yang konsisten dari organisasi dalam hal tugas dan tanggungjawab sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di setiap jabatan fungsional tertentu. Penyampaian substansi hak dan kewajiban ASN setiap kesempatan pertemuan, dapat menjadi stimulus untuk menumbuhkan etos kerja seluruh pegawai khususnya ASN dengan jabatan fungsional tertentu.

2. Perlunya dukungan berupa target kinerja yang selaras bagi pegawai, dalam upaya merinci dengan jelas deskripsi kerja di setiap jabatan. Khususnya pada indikator kejelasan target - dimensi standar hasil kerja - variabel deskripsi kerja. Indikator tersebut memiliki nilai terendah diantara indikator lainnya. Meskipun masih masuk kedalam kategori Cukup Baik / Sedang, akan tetapi perlu adanya perhatian dari organisasi untuk menetapkan target yang terinci kepada seluruh pegawai di setiap jabatan fungsional tertentu. Agar muara tujuan organisasi berjalan secara simultan dari setiap lini tugas jabatan fungsional yang ada.
3. Perlunya pertimbangan spesifikasi kerja dalam pemilihan jabatan fungsional tertentu. Terutama pada indikator keterampilan yang di punyai yang menunjang pekerjaan - dimensi kompetensi - variabel spesifikasi kerja. Indikator tersebut masuk dalam kategori tidak baik / rendah, sehingga diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kompetensi keahlian yang menunjang pekerjaan di setiap jabatan fungsional tertentu.
4. Perlunya pelatihan untuk mencapai terpenuhinya spesifikasi kerja tertentu agar pegawai dapat sesuai atau matching dengan jabatan yang sekarang. Sebab beberapa pegawai dengan jabatan fungsional tertentu merupakan output atas penerapan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional. Dimana target terpenuhinya implementasi tersebut, berdampak pada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan.

## Referensi

- 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*, 3(2).
- BKKBN. (2020). *Rencana Strategis BKKBN 2020-2024*.
- Cen, C. C. (2022). Effect of Job Description on Employee Performance With Compensation. *Journal of Educational and Language Research*, 1(7).
- Humas BKKBN. (2022). *BKKBN Raih Anugerah Meritokrasi Terbaik Kedua Nasional*. <https://www.bkkbn.go.id/berita-bkkbn-raih-anugerah-meritokrasi-terbaik-kedua-nasional>
- Humas MENPANRB. (n.d.). *Capaian Strategis Kementerian PANRB Tahun 2022*. Retrieved February 14, 2023, from <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/capaian-strategis-kementerian-panrb-tahun-2022>
- Imam Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. *Penelitian*.
- Mahardika, G. A. (2022). Rekonstruksi Politik Hukum Pengaturan ASN dalam sistem Hukum Kepegawaian di Indonesia. *Jurnal Rechtsvinding Policy*, Vol. 11 Nomor 2.
- Makmur, M. T. (2013). *Pengembangan Sistem Mutu Jabatan Fungsional Pegawai Negeri*

Sipil Untuk Mendukung Implementasi Reformasi Birokrasi. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1).

Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh Job Description dan Job Specification terhadap Kinerja Proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1).

Raju, K., & Banerjee, S. (2017). A Study on Job Description and its Effect on Employee Performance: Case of Some Selected Manufacturing Organizations in the City of Pune, India. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS)*, VI(II).

Rosiadi, A., Setiawan, M., & Moko, W. (2018). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi pada Organisasi Sektor Publik. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2208>

Santoso, S. (2012). Buku Latihan SPSS Statistik Parametik. In *PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia*.

Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16.