

## PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH ( BAPPEDA ) KOTA BIMA

M.Fuadin<sup>1</sup>, Sri Ernawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [fuadin656@gmail.com](mailto:fuadin656@gmail.com), [sriernawati.stiebima@gmail.com](mailto:sriernawati.stiebima@gmail.com)

### ABSTRACT

*This type of research is associative with a quantitative approach. The population in this study was 51 people, with a sampling technique using purposive sampling based on certain criteria. The sample in this study were 38 respondents. Data collection includes observation, questionnaires, documentation and literature study using a Likert scale. using data analysis techniques in the form of validity test, reliability test, simple linear regression analysis test, simple coefficient of determination test, simple correlation coefficient test, and t test. The results of this study indicate that the variable work characteristics affect employee morale At The Regional Planning And Development Agency (BAPPEDA) Bima City.*

**Keywords ;** Characteristics on employee, Spirit at work, employee

### ABSTRAK

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena semangat kerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima dengan harapan tujuan instansi untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, dengan teknik sampling menggunakan purposive sampling yang berdasarkan kriteria tertentu. sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka dengan menggunakan skala likert. menggunakan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi sederhana, uji koefisien korelasi sederhana, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima*

**Kata Kunci ;** Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja, pegawai

### PENDAHULUAN

Saat ini terjadi perkembangan yang signifikan pada kehidupan manusia di mana teknologi menjadi bagian terpenting dalam kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Terjadinya perubahan tersebut dimulai saat revolusi industri 4.0 yang hingga kini masih terjadi. Perubahan ini menyebabkan tuntutan yang wajib dipenuhi para pelaku ekonomi dalam hal ini Instansi/Perkantoran. Aset berharga dalam Instansi yang mana sumber daya manusia harus mampu merespon perubahan yang terjadi (Lubis , 2021) Kemampuan untuk merespon perubahan yang ada harus didukung dengan perbaikan mutu pada sumber daya manusia serta produktivitas dalam bekerja yang mumpuni. Sumber daya manusia adalah

elemen terpenting di setiap organisasi karena memegang banyak peranan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia ialah yang memiliki sumber kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada di organisasi. Pekerjaan Pegawai dapat dikatakan dengan baik jika mereka menjalankan salah satu visi dan misi Organisasi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain hanya untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang berpotensi baik agar dapat meningkatkan akreditasi instansi.

Setiap pegawai yang bekerja di suatu perkantoran ataupun organisasi tersebut haruslah mempunyai karakteristik dan Semangat Kerja Pegawai tersendiri dalam bekerja, karena apabila suatu pegawai tidak mempunyai suatu karakteristik ataupun semangat dalam bekerja, maka tujuan dari suatu organisasi tersebut tidak akan mudah tercapai. Harras menulis bahwa dalam sebuah organisasi atau instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting ( Rusilowati , 2021 ) Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor penentu ke arah tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peran penting karena merupakan hal yang terdekat dengan pegawai di mana lingkungan berpengaruh besar terhadap Semangat Kerja Pegawai sehingga organisasi harus memperhatikan faktor lingkungan yang kondusif, nyaman, dan aman ( Wahyudi , 2021).

Semangat Kerja Pegawai merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh Semangat Kerja Pegawai (Indrajaya , 2021). Karakteristik pekerjaan pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi (Bintoro , 2020). Setelah melakukan observasi di Kantor Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima, ada beberapa permasalahan yang timbul yaitu terkait tugas yang di berikan ke pegawai kurang di minati karena tidak sesuai dengan ilmunya. Begitu dengan support ( dukuGngan ) moral dari atasan kurang membaik sehingga setiap pegawai kurang giat dalam bekerja yang telah di berikan. Dan kurangnya kesungguhan bekerja sehingga waktu pekerjaan banyak yang tidak

di manfaatkan dengan baik pula.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Karakteristik pekerjaan pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi (Bintoro dan Daryanto dalam Yuyun et al., 2020).

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan/pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Indikator-indikator karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, serta umpan balik (Panggabean, 2018). Penelitian ini menggunakan indikator dari (Kardilla dalam Januardi & Budiono, 2021) yaitu:

- a. Signifikansi Tugas,
- b. Variasi Keterampilan,
- c. Otonomi,
- d. Identifikasi Tugas Dan
- e. Umpan Balik.

Semangat Kerja Pegawai merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh Semangat Kerja Pegawai pegawai (Indrajaya dalam Kusuma Merta, 2021).

a. Semangat Kerja Pegawai adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan dalam Basri & Rauf, 2021). Adapun indikator dalam pengukuran Semangat Kerja Pegawai menurut (Hasibuan dalam Basri & Rauf, 2021) faktor-faktor untuk mengukur Semangat Kerja Pegawai adalah:

- b. Keinginan Motivasi atau dorongan bekerja,
- c. Kesungguhan,
- d. Kesenangan dan
- e. Kepuasan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif adalah digunakan untuk mengetahui variabel Karakteristik pekerjaan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Yang berjumlah sebanyak 51 orang pegawai dengan rincian ASN sebanyak 38, honorer K2 sebanyak 2 orang, dan 11 tenaga kontrak. Sampel dan Sampling Penelitian Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan penulis sebanyak 38 ASN dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.065	2.354		5.125	.000
Karakteristik pekerjaan	.471	.068	.756	6.932	.000

. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumber Data : Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel analisis regresi linear diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,065 + 0,471 X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = konstanta atau bila karakteristik pekerjaan sama dengan 0 maka nilai variable

Semangat Kerja Pegawai yaitu sebesar 12,065

b = koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan, bila terjadi kenaikan sebesar

1 satuan maka Semangat Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar

0,471

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.756 <sup>a</sup>	.572	.560	5.494

. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber Data : Output SPSS 2022

**Interval Koefisien Korelasi**

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Artinya korelasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,756 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.756 <sup>a</sup>	.572	.560	5.494

. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber Data :Output SPSS 2022

Jadi terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap Semangat Kerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,572 atau 57,2%. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.065	2.354		5.125	.000
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.471	.068	.756	6.932	.000

. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber Data : Output SPSS 2022

Berdasarkan output SPSS pada tabel uji t parsial diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,932 lebih besar dari t tabel 2,028 secara signifikan  $6,932 > 2,028$ , dasar nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dinyatakan bahwa secara signifikan  $H_a$  di terima yang berarti variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prastyowati, 2016) yang menyatakan bahwa Karakteristik berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat di simpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, R. E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Ekonomika-Bisnis*, 07(2), 77–86. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104–105. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Elisa Nurisa Sumajow, B. T. & G. G. L. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3513–3522. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21624>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Ijriani, N., Sjafitri, H., & . N. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 49. <https://doi.org/10.31317/jmk.10.1.49-58.2019>
- Januardi, D., & Budiono, B. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253–263.
- Kusuma Merta, A. T. Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.
- Lumiu, C., Pio, R., & Tatimu, V. (2019). P.Karir Tdk Brpngruh Pd Loy Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9((p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), 93–100.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1, 1–13.
- Maulana, Wahyu, Nurul Alfian, A. F. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Pamekasan. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*, 1(6), 66–78.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(001), 1–15.
- Prabawa Sudja, N., & Mujiati, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 550–578.
- Prastyowati, T. P. (2016). PENGURUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER [Universitas Jember]. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78812>
- Rahman, M. S. (n.d.). *CABANG BELOPA Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mutasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pegadaian Cabang Belopa . Populasi sekaligus sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan Pegadaian Cabang Belopa sebanyak 35 orang , .*
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Mediator Nilai-Nilai Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76>
- Robby Dharma. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 25(1), 9–17. <https://doi.org/10.35134/jmi.v25i1.7>
- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung). *Skripsi Udinus*

*Repository, 1–17.*

- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA, 1(4)*, 582–595.
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 9(3)*, 56–79. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/887/560>
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan, 1(1)*, 128–137. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>
- Yuyun, S., Darmawati, T., Ekonomi, F., & Upgri, B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim PENDAHULUAN Kerja karyawan dapat dikatakan dengan baik jika mereka menjalankan salah satu visi dan misi perusahaan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 284–296.*