

Analysis of Factors Affecting Employees' Working Spirit at The Audit Board of Indonesia, Representatives of East Nusa Tenggara Province

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Pada BPK Perwakilan Provinsi NTT

Wilmart Gultom^{1*}, Petrus Kase², Petrus E. De Rosari³

Universitas Nusa Cendana^{1,2,3}

wilmartgultom@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di BPK Perwakilan Provinsi NTT. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pembinaan pegawai, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kesejahteraan terhadap semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Dari 197 pegawai (populasi), 134 pegawai yang dijadikan sebagai sampel. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kepemimpinan, komunikasi dan kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; (2) pembinaan pegawai; lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; (3) kepemimpinan, pembinaan pegawai, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kesejahteraan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 59,3%, sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kepemimpinan, Pembinaan Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Kesejahteraan Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted at the Audit Board of Indonesia, Representative of East Nusa Tenggara. The aim of research is to determine the influence of leadership, employee development, communication, work environment, job satisfaction, work culture and welfare on employee's working spirit. Sampling was carried out using the Slovin method. The population was 197 employees, 134 employees were used as samples. Research data was obtained through questionnaires. Questionnaires are measured using a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with SPSS version 27. The research results show that: (1) leadership, communication and welfare have a significant effect on employees working spirit; (2) employee development; work environment, job satisfaction, work culture do not have a significant effect on employees' working spirit; (3) leadership, employee development, communication, work environment, job satisfaction, work culture and employee welfare simultaneously have a significant influence on working spirit by 59.3%, while the remaining 40.7% is influenced by other factors.

Keywords: Working Spirit, Leadership, Employee Development, Communication, Work Environment, Job Satisfaction, Work Culture, Employee Welfare

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi, kegiatan pembangunan di negara Indonesia memerlukan dua aset utama, yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Aset utama bangsa meliputi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, SDM berperan lebih menentukan karena peranannya dalam mengelola SDA (Notoatmodjo, 2008).

Manajemen SDM memegang peranan penting dan strategis dalam suatu organisasi. Tugas manajemen SDM adalah mengelola semua fungsi terkait dengan manusia dengan tepat agar manusia sebagai tenaga kerja mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Tanpa peranan SDM, meskipun berbagai aspek pendukung pekerjaan telah tersedia, maka organisasi tidak akan berjalan. Karena faktor manusia itulah yang mampu mengendalikan dan mengoperasikan jalannya organisasi, maka cukup penting bagi organisasi perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan kebutuhan manusia, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soetjipto, 2017).

Peningkatan produktivitas kerja dalam suatu organisasi hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, SDM juga dapat menjadi penyebab inefisiensi, inefektivitas, dan pemborosan dalam berbagai bentuk. Oleh sebab itu, memberi perhatian yang lebih terhadap unsur individu manusia merupakan salah satu tuntutan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Thoha menyatakan bahwa manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting untuk mendukung organisasi (Arifin, Tahir, 2014). Walaupun teknologi telah berkembang sangat cepat, namun unsur individu manusia merupakan unsur utama dan paling menentukan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Untuk menyelesaikan permasalahan krisis kepercayaan dan tuntutan reformasi birokrasi, maka aparat sipil negara dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki wibawa yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Apabila pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi, menurunkan prestasi kerja, menghambat produktivitas serta menghambat tercapainya tujuan organisasi. Seperti yang ditulis oleh Nawawi H. (1994), dalam bukunya yang menyatakan bahwa "moral atau semangat kerja yang tinggi atau positif merupakan faktor yang berpengaruh pada sikap berupa kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja. Semangat kerja itu ibarat virus yang bisa berjangkit pada semua orang, apabila semangat itu sudah berjangkit dan tersebar mendarah daging akan membuat manusia mampu menghasilkan prestasi kerja yang gemilang. Semangat kerja dapat berjangkit kepada para pegawai dan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Mengingat bahwa pelayanan merupakan salah satu fungsi pokok dari pemerintah yang secara garis besar meliputi: 1) pelayanan (*service*); 2) pemberdayaan (*empowerment*); 3) dan pembangunan (*development*) (Rasyid, M. Ryaas, 2000). Dipandang dari kaca mata etika pemerintahan, keberhasilan seseorang di dalam memimpin pemerintahan harus diukur dari kemampuannya mengemban tiga fungsi pokok yang hakiki tersebut. Ndraha (1987) melakukan kategorisasi gejala pemerintahan ke dalam model metodologi ilmu pemerintahan. Ndraha menyatakan bahwa "semua badan yang memproduksi, mendistribusi, atau menjual alat pemenuhan kebutuhan rakyat berbentuk jasa-publik dan layanan *civil*". Tidak tercapainya sasaran dan tujuan pemberian otonomi mencerminkan kepemimpinan tanpa kesatuan arah dan tindakan. Hal ini dapat menimbulkan konflik, pemborosan tenaga, dana, waktu serta tidak tercapainya sasaran tugas, fungsi dan tujuan pemerintahan. Ralph dan Alan menjelaskan bahwa fondasi dari semangat kerja adalah suatu proses penyatuan berbagai kepentingan. Pemimpin harus dapat mendorong setiap orang untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan. Semangat kerja yang baik merupakan akhir daripada keberhasilan seorang pemimpin (Ralph Currier Davis & Alan C. Filley, 1962).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemeriksaan tersebut mencakup seluruh unsur keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Dalam melaksanakan tugasnya, BPK melakukan tiga

jenis pemeriksaan yaitu Pemeriksaan Keuangan, Pemeriksaan Kinerja, dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT). Hasil pemeriksaan BPK antara lain Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS), Hasil Pemantauan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP), Hasil Penghitungan Kerugian Negara, Hasil Pemantauan Penyelesaian Temuan Pemeriksaan yang Mengandung Unsur Pidana, Hasil Penghitungan Kerugian Negara, dan pendapat BPK.

Untuk melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang maksimal, maka BPK membutuhkan kantor perwakilan di setiap provinsi. BPK Perwakilan Provinsi NTT dipimpin oleh seorang kepala. BPK Perwakilan Provinsi NTT mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur, kota/kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur, BUMD, dan lembaga terkait di lingkungan entitas, termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh Auditorat Keuangan Negara (AKN) dan Auditorat Utara Investigasi (AUI).

Tujuan utama dari pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK Perwakilan Provinsi NTT adalah untuk mendorong peningkatan pengelolaan keuangan dengan menetapkan standar yang efektif, mengidentifikasi penyimpangan, meningkatkan sistem pengendalian intern, menyampaikan temuan dan rekomendasi kepada pemilik kepentingan, dan menilai efektifitas tindak lanjut hasil pemeriksaan. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut diwujudkan melalui program Pemeriksaan Keuangan, Pemeriksaan Kinerja, dan Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PDTT). Keberhasilan tujuan akan sulit dicapai tanpa dukungan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kehadiran pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT direkam setiap hari melalui alamat *website* <https://m.kelolatuqas.bpk.go.id/> atau aplikasi *bpk.go* (yang bisa diunduh di *playstore* dan *appstore*). Presensi kedatangan dilaksanakan antara pukul 07.00 s.d. 09.00 WITA, sedangkan presensi kepulangan dilaksanakan antara pukul 16.00 s.d. 18.00 WITA. Ketidakhadiran pegawai dihitung berdasarkan cuti dan izin yang diambil oleh masing-masing pegawai. Cuti terdiri dari 10 jenis yaitu: 1) cuti tahunan; 2) cuti bersalin; 3) cuti sakit rawat inap; 4) cuti sakit rawat jalan; 5) cuti bersalin anak ke-1; 6) cuti bersalin anak ke-3; 7) cuti alasan penting musibah; 8) cuti alasan penting menikah; 9) cuti alasan penting ibadah; 10) cuti diluar tanggungan negara. Sedangkan izin diberikan kepada pegawai untuk tidak hadir di kantor karena alasan pribadi selama 1 hari kerja (penuh).

Hasil olah data kehadiran pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT periode bulan Januari sampai dengan Juni 2023 menunjukkan rendahnya ketaatan pegawai terhadap jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan kurangnya semangat kerja pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan atau bahkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Semangat kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) didefinisikan sebagai nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja, berjuang dan sebagainya. Semangat kerja/moral merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim (Kaswan, 2017). Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama (Leighen dalam Moekijat, 2016). Fungsi dan tujuan dari semangat adalah untuk menjaga iklim kerja dalam organisasi, agar pegawai memiliki gairah untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2018), indikator untuk mengukur semangat kerja antara lain absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kumpulan teori, maka peneliti menggunakan tujuh variabel yang dianggap dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT. Variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan (X_1); Pembinaan Pegawai (X_2); Komunikasi (X_3); Lingkungan Kerja (X_4); Kepuasan Kerja (X_5); Budaya Kerja (X_6); dan Kesejahteraan (X_7).

Kenneth dan Gary (dalam terjemahan Muh. Shobarudding) mengatakan bahwa pemimpin atau manajer yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pelaksanaan kerja yang terbaik (Wexley, Kenneth N. et al., 2005). Pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tidak akan dapat menunjukkan prestasi jika memiliki pemimpin yang tidak tepat. Dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan sekaligus guru, memberikan peluang dan kemudahan atas kebijakan khusus dalam pelayanan publik. Pentingnya kepemimpinan yang mampu merencanakan pelaksanaan fungsi pelayanan memiliki dampak terhadap penyelenggaraan pemerintahan di BPK Perwakilan Provinsi NTT, baik dari segi pertanggungjawabannya, perencanaan, pelaksanaan, maupun pencapaian tujuan kebijakan dan visi misi lainnya.

Pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Jika tugas yang dilaksanakan agar memperoleh hasil yang baik, maka pimpinan dapat mengadakan di dalam organisasi yaitu pembinaan pegawai. Pembinaan biasanya dilaksanakan oleh pimpinan organisasi, dimana pimpinan berperan aktif di dalam organisasi. Jadi pengikut adalah bawahan yang akan dibina kinerjanya oleh pimpinan, karena kinerja akan efektif apabila pembinaan pegawai dilaksanakan (Wibowo, 2012).

Komunikasi menurut Rivai & Mulyadi (2009) adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu, komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman informasi dari seseorang kepada orang lain.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1997:135). Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. Selanjutnya disampaikan oleh *International Labor Office* dalam penelitian kerja dan produktivitas menyebutkan meskipun kepada karyawan diberikan rangsangan yang layak, semangat kerja karyawan dapat berubah menjadi buruk apabila lingkungan kerjanya diabaikan (1976:66). Oleh sebab itu, lingkungan kerja pegawai harus selalu baik dan kondusif agar pegawai mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan tugasnya. Apabila lingkungan kerja buruk dan tidak kondusif, maka semangat kerja pegawai cenderung menurun yang pada akhirnya akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dan produktivitas kerja pegawai di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis.

Menurut Priansa (2016) kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan kelompok *dissatisfies*. *Satisfiers* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Organisasi tidak lepas dari pengaruh lingkungan budaya, dalam aktivitasnya juga terlibat secara intensif melalui pola interaksi yang terbentuk di dalamnya dengan sistem nilai dan budaya lokal. Budaya birokrasi berkembang di suatu daerah tertentu tidak dapat dilepaskan dari pola lingkungan sosial yang melingkupinya. Agus Dwiyanto (2001) mengemukakan bahwa

budaya birokrasi dapat digambarkan sebagai sebuah sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan dan pengalaman kehidupan yang terintenasiasi ke dalam pikiran. Seperangkat nilai tersebut diaktualisasikan dalam sikap, tingkat laku dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap anggota dari sebuah organisasi yang dinamakan birokrasi. Setiap aspek dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat.

Hasibuan dalam Busro, M. (2018) mendefinisikan kesejahteraan sebagai kompensasi pelengkap/benefit yang diberikan organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental pegawai agar kinerja dan produktivitasnya meningkat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi pengertian kesejahteraan pekerja/buruh sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut Nurjaman (2014) kesejahteraan adalah pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.

Meningkatkan dan menjaga semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT mendorong minat peneliti untuk mengadakan penelitian. Kepemimpinan, pembinaan pegawai, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kesejahteraan pegawai diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT. Oleh karena itu, perlu diteliti agar dapat diketahui signifikansinya terhadap semangat kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti mengidentifikasi 3 permasalahan yang terjadi, yaitu semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT masih kurang memuaskan dan masih dapat ditingkatkan; belum diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT; serta belum diketahui besarnya nilai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap semangat kerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT.

2. Tinjauan Pustaka

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian (2012) kepemimpinan bisa diartikan sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan tersebut ada ketika menjabat sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi tertentu. Kemampuan yang dimaksud adalah untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya atau anggotanya. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat bertindak dan berpikir sesuai sebuah lahan tertentu. Supaya sebuah tujuan bisa dicapai dengan mudah. Ada anggapan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan bawaan alamiah seseorang sejak lahir. Ada pula yang beranggapan jika kepemimpinan merupakan sifat yang diperoleh seseorang, karena dibentuk oleh lingkungan, pengalaman, dan juga pendidikan. Ada beberapa teori yang menyatakan bahwa memiliki sifat-sifat tertentu

dapat membantu seorang individu menjadi pemimpin. Sifat ini merupakan bawaan lahir individu. Namun ada teori yang menyatakan, bahwa bahwa model kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi atau dibentuk oleh pengalaman, lingkungan, serta pendidikan dalam situasi dan kondisi tertentu.

Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya ASN. Pembinaan pegawai merupakan proses yang harus terus menerus dilaksanakan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Thoha (1993:7) bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Widjaja (1986:15) menjelaskan bahwa pembinaan pegawai adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Komunikasi

Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komunikasi kerja yang baik terhadap sesama pegawainya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menyelesaikan pekerjaan bila dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang. Begitu juga sebaliknya, apabila kurangnya komunikasi kerja terhadap sesama pegawai maupun pimpinan kerja membuat dirinya kesulitan dalam menyelesaikan tugas selama berada di dalam organisasi karena pada dasarnya manusia saling membutuhkan.

Komunikasi menurut Rivai & Mulyadi (2009) adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu, komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman informasi dari seseorang kepada orang lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, 1997:135). Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:210) lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya didalam perusahaan. Individu memiliki karekater yang berbeda-beda, oleh sebab itu tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda. Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap yang kemudian menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan. Melalui penerapan sistem politik sentralistik dan hegemonik, negara cenderung telah mengembangkan model kebijakan dan sistem birokrasi pemerintahan

yang mengarah pada penyeragaman di hampir semua aspek kebijakan. Variasi dan keanekaragaman budaya lokal yang mewarnai sistem birokrasi di berbagai daerah menjadi hilang. Varian lokal dalam birokrasi berubah menjadi keseragaman budaya dengan ciri terjadinya sentralisasi kebijakan, pengambilan keputusan, ritual, etos kerja, sampai model hubungan birokrasi dengan masyarakatnya.

Kesejahteraan Pegawai

Hasibuan dalam Busro, M. (2018) mendefinisikan kesejahteraan sebagai kompensasi pelengkap/benefit yang diberikan organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental pegawai agar kinerja dan produktivitasnya meningkat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi pengertian kesejahteraan pekerja/buruh sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut Nurjaman (2014) kesejahteraan adalah pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan positivisme. Rancangan penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian analisis dengan menggunakan metode survey yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, M & Sofian Effendi, 1995), yang diarahkan untuk menjelaskan mengapa suatu keadaan atau situasi terjadi. Penelitian yang akan dilaksanakan dengan cara mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pada pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT melalui alat penelitian berupa angket/kuesioner yang hasilnya kemudian dianalisa untuk melihat faktor apa saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai serta faktor apa saja yang memiliki pengaruh tidak besar terhadap semangat kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji penyimpangan asumsi (uji asumsi klasik), uji hipotesis, dan uji determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel penelitian Semangat Kerja (Y), Kepemimpinan (X_1), Pembinaan Pegawai (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), Kesejahteraan Pegawai (X_7), yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* serta memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya. Begitupun dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* serta memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* serta memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

- a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT

Dari hasil penelitian, Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y) memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja

- (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
- Pengaruh Pembinaan Pegawai (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Pembinaan Pegawai (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
 - Pengaruh Komunikasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Komunikasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
 - Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
 - Pengaruh Kepuasan Kerja (X_5) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X_5) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
 - Pengaruh Budaya Kerja (X_6) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Budaya Kerja (X_6) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.
 - Pengaruh Kesejahteraan Pegawai (X_7) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT memenuhi persyaratan normalitas. Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heterokedastisitas pengaruh dari variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7) terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi dan Uji Multikorelasi Durbin – Watson

Tabel 1. Durnon Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 ^a	0,593	0,571	2,13312	1,905

a. Predictors: (Constant), Total_KesejahteraanPegawai, Total_LingkunganKerja, Total_PembinaanPegawai, Total_Kepemimpinan, Total_KepuasanKerja, Total_TotalBudayaKerja, Total_Komunikasi

b. Dependent Variable: Total_SemangatKerja_Y

Sumber : Penelitian Tahun 2024

Hasil perhitungan menunjukkan nilai statistik Dublin-Waston 1,905. Sesuai dengan kriteria bahwa apabila Dublin-Waston adalah -2 sampai dengan 2, maka tidak dijumpai autokorelasi. Maka dalam model regresi ini tidak dijumpai autokorelasi. Demikian halnya dengan hasil pengujian model regresi untuk melihat ada tidaknya multikorelasi memperlihatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Tolerance – VIF Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5,450	2,164		2,519	0,013		
	Total_Kepemimpinan	0,591	0,147	0,382	4,025	0,000	0,358	2,795
	Total_PembinaanPegawai	0,004	0,175	0,003	0,025	0,980	0,239	4,182
	Total_Komunikasi	0,427	0,183	0,281	2,331	0,021	0,221	4,517
	Total_LingkunganKerja	-0,064	0,109	-0,049	-0,587	0,558	0,469	2,132
	Total_KepuasanKerja	-0,059	0,145	-0,040	-0,406	0,686	0,335	2,988
	Total_TotalBudayaKerja	0,015	0,161	0,010	0,090	0,928	0,282	3,547
	Total_KesejahteraanPegawai	0,294	0,121	0,261	2,427	0,017	0,278	3,595

a. Dependent Variable: Total_SemangatKerja_Y

Sumber : Penelitian Tahun 2024

Hasil pengujian multikolinieritas pada variabel Kepemimpinan (X_1), Pembinaan (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), dan Kesejahteraan (X_7) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini dibuktikan melalui:

- Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* 0,358 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 2,795 < 10,00;
- Variabel Pembinaan Pegawai (X_2) dengan nilai *tolerance* 0,239 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 4,182 < 10,00;
- Variabel Komunikasi (X_3) dengan nilai *tolerance* 0,221 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 4,517 < 10,00;
- Variabel Lingkungan Kerja (X_4) dengan nilai *tolerance* 0,469 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 2,132 < 10,00;
- Variabel Kepuasan Kerja (X_5) dengan nilai *tolerance* 0,335 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 2,988 < 10,00;
- Variabel Budaya Kerja (X_6) dengan nilai *tolerance* 0,282 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 3,547 < 10,00; dan
- Variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7) dengan nilai *tolerance* 0,278 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 3,595 < 10,00.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang terdiri dari uji parameter individual (uji statistik t), uji signifikansi simultan (uji statistik F), serta koefisien determinasi (R^2). Menurut Sunyoto (2013: 47) tujuan analisis regresi untuk mengetahui besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi terhadap model penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja pegawai di BPK Perwakilan Provinsi NTT. Analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan metode regresi terlihat seperti di bawah ini:

Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 3. Pengaruh Variabel X_1 sampai X_7 terhadap Variabel Y (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,450	2,164		2,519	0,013
	Total_Kepemimpinan	0,591	0,147	0,382	4,025	0,000
	Total_PembinaanPegawai	0,004	0,175	0,003	0,025	0,980
	Total_Komunikasi	0,427	0,183	0,281	2,331	0,021

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Total_LingkunganKerja	-0,064	0,109	-0,049	-0,587	0,558
Total_KepuasanKerja	-0,059	0,145	-0,040	-0,406	0,686
Total_TotalBudayaKerja	0,015	0,161	0,010	0,090	0,928
Total_KesejahteraanPegawai	0,294	0,121	0,261	2,427	0,017

Dependent Variable: Total_SemangatKerja_Y

Sumber : Penelitian Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh penjelasan signifikansi dampak masing-masing variabel X terhadap Y sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y)
Signifikansi dampak Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,000. Nilai ini lebih rendah dari angka 0,05. Artinya nilai $sig(p) < 0,05$, yaitu $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 4,025. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,025 > 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-1 diterima, artinya "Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT".
- Pengaruh Pembinaan Pegawai (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)
Signifikansi dampak Pembinaan Pegawai (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,980. Nilai ini lebih tinggi dari angka 0,05. Artinya nilai $sig(p) > 0,05$, yaitu $0,980 > 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Pembinaan Pegawai (X_2) adalah 0,025. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $0,025 < 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-2 ditolak, artinya "Pembinaan Pegawai (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT".
- Pengaruh Komunikasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y)
Signifikansi dampak Komunikasi (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,021. Nilai ini lebih rendah dari angka 0,05. Artinya nilai $sig(p) < 0,05$, yaitu $0,021 < 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Komunikasi (X_3) adalah 2,331. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,331 > 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 diterima, artinya "Komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT".
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y)
Signifikansi dampak Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,558. Nilai ini lebih tinggi dari angka 0,05. Artinya nilai $sig(p) > 0,05$, yaitu $0,558 > 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_4) adalah -0,587. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-0,587 < 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-4 ditolak, artinya "Lingkungan Kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT".
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_5) terhadap Semangat Kerja (Y)
Signifikansi dampak Kepuasan Kerja (X_5) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,686. Nilai ini lebih tinggi dari angka 0,05. Artinya nilai $sig(p) > 0,05$, yaitu $0,686 > 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X_5) adalah -0,406. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-0,406 < 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-5 ditolak, artinya "Lingkungan Kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT".
- Pengaruh Budaya Kerja (X_6) terhadap Semangat Kerja (Y)

Signifikansi dampak Budaya Kerja (X_6) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,928. Nilai ini lebih tinggi dari angka 0,05. Artinya nilai $sig (p) > 0,05$, yaitu $0,928 > 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Budaya Kerja (X_6) adalah 0,090. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $0,090 < 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-6 ditolak, artinya “Budaya Kerja (X_6) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT”.

g. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai (X_7) terhadap Semangat Kerja (Y)

Signifikansi dampak Kesejahteraan Pegawai (X_7) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 0,017. Nilai ini lebih rendah dari angka 0,05. Artinya nilai $sig (p) < 0,05$, yaitu $0,017 < 0,05$. Selanjutnya, diketahui t_{hitung} variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7) adalah 2,427. Saat dibandingkan dengan t_{tabel} , terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $2,427 < 1,978$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-7 diterima, artinya “Kesejahteraan Pegawai (X_7) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT”.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837,033	7	119,576	26,279	,000 ^b
	Residual	573,325	126	4,550		
	Total	1410,358	133			

a. *Dependent Variable:* Total_SemangatKerja_Y

b. *Predictors:* (Constant), Total_KesejahteraanPegawai, Total_LingkunganKerja, Total_PembinaanPegawai, Total_Kepemimpinan, Total_KepuasanKerja, Total_TotalBudayaKerja, Total_Komunikasi

Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 sampai X_7 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil daripada $< 0,05$, artinya $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, nilai F_{hitung} adalah 26,279. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-8 diterima, yaitu “Kepemimpinan (X_1), Pembinaan Pegawai (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), dan Kesejahteraan Pegawai (X_7) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi NTT”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,571	2,13312

a. *Predictors:* (Constant), Total_KesejahteraanPegawai, Total_LingkunganKerja, Total_PembinaanPegawai, Total_Kepemimpinan, Total_KepuasanKerja, Total_TotalBudayaKerja, Total_Komunikasi

Sumber : Penelitian Tahun 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai R sebesar 0,770 atau 77%. Artinya, hubungan atau korelasi antara variabel independen, yaitu variabel Kepemimpinan (X_1), Pembinaan Pegawai (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), dan Kesejahteraan Pegawai (X_7) adalah hubungan atau korelasi yang kuat. Hasil output SPSS dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini memiliki makna bahwa

variabel independen, yaitu variabel Kepemimpinan (X_1), Pembinaan Pegawai (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), dan Kesejahteraan Pegawai (X_7) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh sebesar 59,3% terhadap variabel Semangat Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain (dijelaskan oleh unsur-unsur tambahan lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini). Syarat hubungan antar variabel dinyatakan baik jika nilai *R Square* di atas 50%. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diketahui bahwa terdapat 3 variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Variabel tersebut adalah Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_3), dan Kesejahteraan Pegawai (X_7).

Interval Kelas

Interval Kelas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 6. Skala Interval Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	21,7 ~ 25,0	42	30,88
2	Sedang	18,3 ~ 21,6	87	63,97
3	Rendah	15,0 ~ 18,2	7	5,15
Jumlah			134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 42 orang atau 30,8%, skala interval sedang sebanyak 87 orang atau 63,97%, dan skala interval rendah sebanyak 7 orang atau 5,15%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Pembinaan Pegawai (X_2)

Tabel 7. Skala Interval Variabel Pembinaan Pegawai (X_2)

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	17,0 ~ 19,7	43	32,09
2	Sedang	19,8 ~ 22,3	89	66,42
3	Rendah	22,4 ~ 25,0	2	1,49
Jumlah			134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 43 orang atau 32,09%, skala interval sedang sebanyak 89 orang atau 66,42%, dan skala interval rendah sebanyak 2 orang atau 1,49%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pembinaan Pegawai (X_2) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Komunikasi (X_3)

Tabel 8. Skala Interval Variabel Komunikasi (X_3)

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	16,0 ~ 19,0	45	33,58
2	Sedang	19,1 ~ 22,0	84	62,69
3	Rendah	22,1 ~ 25,0	5	3,73
Jumlah			134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 45 orang atau 33,58%, skala interval sedang sebanyak 84 orang atau 62,69%, dan skala interval rendah sebanyak 5 orang atau 3,73%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_3) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Lingkungan Kerja (X_4)**Tabel 9. Skala Interval Variabel Lingkungan Kerja (X_4)**

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	15,0 ~ 18,3	55	41,04
2	Sedang	18,4 ~ 21,7	68	50,75
3	Rendah	21,8 ~ 25,0	11	8,21
	Jumlah		134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 55 orang atau 41,04%, skala interval sedang sebanyak 68 orang atau 50,75%, dan skala interval rendah sebanyak 11 orang atau 8,21%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Kepuasan Kerja (X_5)**Tabel 10. Skala Interval Variabel Kepuasan Kerja (X_5)**

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	14,0 ~ 17,7	30	22,39
2	Sedang	17,8 ~ 21,3	93	69,40
3	Rendah	21,4 ~ 25,0	11	8,21
	Jumlah		134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 30 orang atau 22,39%, skala interval sedang sebanyak 93 orang atau 69,40%, dan skala interval rendah sebanyak 11 orang atau 8,21%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_5) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Budaya Kerja (X_6)**Tabel 11. Skala Interval Variabel Budaya Kerja (X_6)**

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	15,0 ~ 18,3	45	33,58
2	Sedang	18,4 ~ 21,7	80	63,43
3	Rendah	21,8 ~ 25,0	4	2,99
	Jumlah		134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 45 orang atau 33,58%, skala interval sedang sebanyak 80 orang atau 63,43%, dan skala interval rendah sebanyak 4 orang atau 2,99%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_6) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7)**Tabel 12. Skala Interval Variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7)**

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	20,0 ~ 25,0	33	24,63
2	Sedang	25,1 ~ 30,0	91	67,91
3	Rendah	30,1 ~ 35,0	10	7,46
	Jumlah		134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 33 orang atau 24,63%, skala interval sedang

sebanyak sebanyak 91 orang atau 67,91%, dan skala interval rendah sebanyak 10 orang atau 7,46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai (X_7) tergolong sedang.

Interval Kelas Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 13. Skala Interval Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Kategori	Skala Interval	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Tinggi	34,7 ~ 40,0	43	32,09
2	Sedang	29,3 ~ 34,6	82	61,19
3	Rendah	24,0 ~ 29,2	9	6,72
	Jumlah		134	100,00

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tercatat jumlah responden dengan skala interval tinggi sebanyak 43 orang atau 32,09%, skala interval sedang sebanyak sebanyak 82 orang atau 61,19%, dan skala interval rendah sebanyak 9 orang atau 6,72%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (Y) tergolong sedang.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada pada BPK Perwakilan Provinsi NTT, maka kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Pembinaan Pegawai (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Lingkungan Kerja (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Kepuasan Kerja (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Budaya Kerja (X_6) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT; Kepemimpinan (X_1), Pembinaan Pegawai (X_2), Komunikasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4), Kepuasan Kerja (X_5), Budaya Kerja (X_6), dan Kesejahteraan Pegawai (X_7) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai BPK Perwakilan Provinsi NTT.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya yaitu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan Semangat Kerja pegawai BPK RI Perwakilan NTT melalui variabel yang belum memberi pengaruh secara signifikan, yaitu Pembinaan Pegawai, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja. Tujuannya adalah meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik individu maupun organisasi.

Daftar Pustaka

- Agus, D. (2001). *Penilaian Kinerja Organisasi Publik. Jurusan Ilmu Administrasi Negara*. Fisipol: UGM.
- Arifin, Tahir. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi, Cetakan I*. Alfabeta.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Moekijat. (1997). *Manajemen Kepegawaian*.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nawawi, H. (1994). *Administrasi Personel*. Haji Mas Agung.
- Ndraha, Taliziduhu. (1987). *Desain Riset dan Teknik Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*. Bina Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2008). Kesehatan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Kesmas: National Public Health Journal*, 2(5), 195. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v2i5.249>

- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Pustaka Setia.
- Ralph Currier Davis, & Alan C. Filley. (1962). *Principles of Management*. Alexander Hamilton Institute.
- Rasyid, M. Ryaas. (2000). *Makna Pemerintahan*. Yasrif Watampone.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (4th ed.). PT Rineka Cipta.
- Singarimbun, M, & Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Soetjipto, D. H. N. (2017). *Quality Work of Life: Teori dan Implementasinya*. K-Media.
- Sunyoto. (2013). *Metode Penelitian Akuntansi*. Aditama.
- The Liang Gie. (1998). *Administrasi Peran Modern*. Liberty.
- The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.
- Thoha, M. (1993). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Gravindo.
- Wexley, Kenneth N., & Yuki, Gary A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT Rineka Cipta.
- Wexley, Kenneth N., Yuki, Gary A., & Shobariddin, Muh,. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, A. W. (1986). *Manajemen Kepegawaian*. Rajawali.