

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM LINGKUNGAN
KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PERSONEL DIT SAMAPTA
POLDA ACEH**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Derajat
Sarjana S-1 Psikologi



Oleh:
YUDHA FRASETIA
NPM : 2009110033

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADDIAH ACEH
BANDA ACEH
2024

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

24 AUG 2024

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

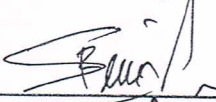


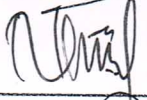
(Dr. Barmawi, M.Si)

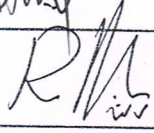
Dewan Penguji

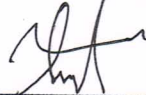
1. Sriana Septiawati, M.Si
2. Nur Hasmalawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Imam Abdillah Lukman, M.Si

Tanda Tangan









PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudha Frasetia

NIM : 2009110033

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel Dit Samapta Polda Aceh” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Yudha Frasetia
2009110033

MOTTO

*Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu
tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang di takdirkan
untukmu tidak akan pernah melewatkanmu*

(Umar Bin Khattab)

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah
yang membuat jadi sulit, jadi jangan mudah menyerah”

(Jokowi Dodo)

“Janganlah engkau takut akan sebuah kegagalan, tetapi belajarlah dari
sebuah kegagalan tersebut, sehingga usahamu akan membuahkan hasil
yang membuat kamu bangga akan dirimu sendiri”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah. Tuhan yang Maha Agung, Maha Tinggi, Maha Adil dan Maha Penyayang. Atas takdir-Mulah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani hidup ini. Dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada TuhanYang Maha Esa, karena hanya atas izin dan karuniaNya lah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tidak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang telah meridhoi dan mengabulkan segala do'a.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahanda Ismail, Ibunda Sakdiah, Adik Sartika Aprilia dan Ridho Murti serta seluruh keluarga yang saya sayangi. Tidak lupa pula kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang telah mambantu dan menghibur di saat susah maupun bahagia.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya tercurah kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat dan hidayat-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan.

Penulisan penelitian skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh dengan judul **“Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel Dit Samapta Polda Aceh”** ini dapat diselesaikan dengan bimbingan, arahan dan dorongan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan yang cukup bahagia ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, M.Si. selaku Ka Prodi Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Sriana Septiawati, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Imam

Abdillah Lukman, M.Si. selaku pembimbing II dalam menyusun skripsi ini yang telah berbesar hati meluangkan waktu serta pikirannya dalam membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana yang diharapkan.

5. Kepada seluruh dosen dan staf pengajar dan semua karyawan/karyawati program studi Pendidikan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Aceh yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada peneliti.
6. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktu untuk bersedia mengisi pertanyaan kuesioner serta memberikan informasi dan data guna melengkapi penelitian.
7. Rekan-rekan mahasiswa/i dan sahabat yang telah membantu peneliti sehingga selesainya penelitian skripsi ini.

Akhirnya, peneliti memohon kepada Allah SWT. Semoga apa yang telah peneliti dapatkan dari semua pihak menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yangsetimpal dari Yang Maha Kuasa.

Banda Aceh, 08 Agustus 2024

Penulis,

Yudha Frasetia
2009110033

DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Keaslian Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja	10
1. Pengertian penyesuaian diri dalam lingkungan kerja.....	10
2. Faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja	12
3. Aspek-aspek penyesuaian diri dalam lingkungan kerja	14
B. Semangat Kerja	19
1. Pengertian semangat kerja.....	19
2. Faktor-faktor semangat kerja.....	22
3. Aspek-aspek semangat kerja	25
4. Indikator semangat kerja.....	27
C. Pengaruh antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja.....	32
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Variabel Penelitian	36
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	41

F. Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian	45
B. Persiapan Penelitian	49
C. Deskripsi Data Responden dan Data Penelitian	52
D. Hasil Analisis data Penelitian.....	55
E. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Populasi Anggota DIT SAMAPTA Polda Aceh	38
Tabel 3.2	Bobot Penilaian	40
Tabel 3.3	Blue Print Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja	40
Tabel 3.4	Blue Print Semangat Kerja	41
Tabel 4.1	Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum <i>Tryout</i>	49
Tabel 4.2	Skala Semangat Kerja Sebelum <i>Tryout</i>	50
Tabel 4.3	Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sesudah <i>Tryout</i> ..	51
Tabel 4.4.	Skala Semangat Kerja Sesudah <i>Tryout</i>	51
Tabel 4.5	Data Demografi Sampel Penelitian	53
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.8	Uji linieritas	56
Tabel 4.9	Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Daftar Skala penelitian.....	68
Lampiran II	Tabulasi Data Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum Item Gugur	71
Lampiran III	Reabilitas Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum Item Gugur	72
Lampiran IV	Tabulasi Data Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Setelah Item Gugur	74
Lampiran V	Reabilitas Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sesudah Item Gugur	77
Lampiran VI	Tabulasi Data Skala Semangat Kerja Sebelum Item Gugur.....	79
Lampiran VII	Reabilitas Skala Semangat Kerja Sebelum Item Gugur.....	80
Lampiran VIII	Tabulasi Data Skala Semangat Kerja Setelah Item Gugur	82
Lampiran IX	Reabilitas Skala Semangat Kerja Sesudah Item Gugur.....	85
Lampiran X	Hasil Uji Normalitas	87
Lampiran XI	Hasil Uji Linearitas	88
Lampiran XII	Hasil Uji Korelasi.....	89
Lampiran XV	SK Pembimbing	90
Lampiran XVI	Surat Izin Penelitian	91
Lampiran XVII	Surat Balasan Penelitian	92
Lampiran XVIII	Biodata Penulis.....	93

**HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM LINGKUNGAN
KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PERSONEL DIT SAMAPTA
POLDA ACEH**

Yudha Frasetia
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
Yudhafrasetia7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang memenuhi kriteria penelitian adalah 70 orang telah ditetapkan peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan skala *likert* yaitu dengan menyebarkan skala penelitian kepada responden. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja. Berdasarkan hasil didapatkan nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan semangat kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja personel menjadi hal yang sangat penting bagi instansi kepolisian, karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional instansi kepolisian. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada personel diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja personel, dengan demikian maka diharapkan produktifitas instansi kepolisian juga akan meningkat. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana personel bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi kepolisian (Hendriani & Efni, 2019).

Semangat kerja personel dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam instansi kepolisian sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja instansi kepolisian. Menurut Syamsudin dkk (2019), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan menurut Putra Eka (2018) adalah suatu istilah yang dipergunakan secara luas, tetapi tidak mempunyai perumusan yang jelas. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi kepolisian tersebut.

Menurut observasi peneliti dilapangan banyaknya bintara remaja yang melakukan pelanggaran kecil, kurang disiplin dan juga sering terlambat, sehingga membuat semangat kerja mereka menurun dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seharusnya bintara remaja harus lebih disiplin dan bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya.

Semangat kerja menurut Saragih & Wahyuni (2019) memiliki empat aspek, yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Personel yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja personel dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Siswanto (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi turun naiknya semangat kerja adalah: Setiap tenaga kerja senantiasa terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya; berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, atau sebagai rekanan atau juga sebagai sesuatu yang netral; dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya; kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja sesuai dengan pendapat Siswanto (2007) adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Setiap manusia yang memasuki lingkungan yang baru, akan merasakan hal yang baru juga. Sehingga setiap individu memerlukan tahapan agar mampu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru (Harita, 2023). Setiap

orang memerlukan waktu yang lama agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang barunya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Saidah & Putri (2020) yang menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam memenuhi salah satu kebutuhan psikologis dan mampu menerima dirinya serta mampu menikmati hidupnya tanpa jenis konflik dan mampu menerima kegiatan sosial serta mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di dalam lingkungan sekitarnya. Didukung dengan teori Mubarok (2012) penyesuaian diri adalah salah satu proses dinamis dengan tujuan untuk merubah perilaku individu sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara diri individu atau kelompok dengan lingkungannya.

Pentingnya melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan pekerjaan di personel Dit Samapta Polda Aceh. Pada dasarnya, kemampuan menyesuaikan diri itu dibentuk oleh kebudayaan setiap anggota Polri karena setiap individu berbeda dan mempunyai identitas masing-masing dalam kehidupannya. Ketika seorang anggota Polri berada pada sebuah kelompok, maka anggota Polri tersebut harus melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ditetapkan di Dit Samapta Polda Aceh.

Penyesuaian diri berlaku untuk siapa saja dan di situasi apapun. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, anggota Polri yang berasal dari luar suku Aceh sering menyendiri atau tidak ikut berinteraksi dengan anggota Polri yang bersuku Aceh karena tidak memahami bahasa yang sedang mereka gunakan. Sehingga menjadi hambatan dalam membangun komunikasi bagi anggota Polri di Dit Samapta Polda Aceh.

Berikut merupakan wawancara dengan personel Dit Samapta Polda Aceh berinisial R pada tanggal 05 Januari 2024.

Ketika kita berada pada suatu tempat yang asing dan baru masalah pertama yang muncul dalam diri kita yaitu bagaimana cara kita bisa sesuaikan diri dengan lingkungan tersebut. Untuk di Dit Samapta Polda Aceh sendiri bagi saya sangat cepat dalam menyesuaikan dengan lingkungan di sini dikarenakan senior kita di sini cukup ramah dengan kami yang baru penempatan di sini dan ini salah satu keuntungan kami dalam melakukan penyesuaian di tempat ini. Nah ketika kita bisa menyesuaikan diri dengan baik maka secara langsung akan muncul kenyamanan dalam bertugas. Saya sendiri sangat bersemangat ketika piket malam karena dapat rekan personel yang ramah menyenangkan.

Kemudian wawancara kedua dengan personel Dit Samapta Polda Aceh Berinisial M pada tanggal 05 Januari 2024

Pengalaman yang saya rasakan ketika belum menjadi polisi dan setelah menjadi polisi itu sangat terasa berat karena memiliki tanggung jawab yang sangat besar apalagi penyesuaian dengan lingkungan kerja baru, bagi saya yang memiliki pribadi pendiam dan ini menjadi alasannya. Ketika saya sebelum menjadi anggota polri saya melakukan aktivitas bermain-main dan sedang kan ketika saya sudah menjadi anggota polri banyak kegiatan yang harus saya lakukan dan kegiatan-kegiatan tersebut pun langsung berhadapan dengan masyarakat dan saya pun harus membiasakan mental saya ketika berhadapan langsung dengan masyarakat yang mana ketika saya sebelum menjadi anggota polri sayang jarang berhadapan langsung dengan masyarakat. Untuk sekarang saya sangat bersemangat dalam bertugas karna banyak sekali kawan personel yang ramah dengan saya, ketika mereka tau bahwa saya orangnya pendiam dan pemalu.

Kemudian wawancara ketiga dengan personel Dit Samapta Polda Aceh Berinisial A pada tanggal 01 Februari 2024.

Setelah saya menjadi anggota kepolisian saya sangat bersemangat dalam memberikan kinerja yang saya miliki dikarenakan itu sudah jadi komitmen dalam diri saya dan merupakan cita cita saya, dengan suport dan dukungan dari keluarga dan teman teman di satuan Dit Samapta kita dapat mencapai tujuan bersama. Bagi saya yang oranya cepat menyesuaikan diri dengan tempat baru ini tidak menjadi suatu yang berat.

Dapat disimpulkan dan paparkan dari hasil wawancara tersebut adalah masih perlu adanya adaptasi bagi anggota personel yang baru menjadi anggota polri. Dan ini perlu menumbuhkan rasa semangat baru bagi mereka setelah penempatan di wilayah kerja yang nantinya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari personel tersebut. Apabila seorang personel telah mendapatkan tempat nyaman dan lingkungannya sudah akrab ini secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat baru.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya semangat kerja, satu diantaranya adalah sejauhmana kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang dikemukakan Saragih (2019) memiliki enam aspek, yaitu: tidak terdapat emosionalitas yang berlebih, tidak terdapat mekanisme psikologis, tidak terdapat perasaan frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistik dan objektif, pertimbangan rasional dan mengarahkan diri.

Setiap personel diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan baik agar dapat diterima dan berinteraksi secara positif di lingkungan kerja. Kemampuan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang baik tersebut akan mendorong personel untuk semakin semangat terhadap pekerjaan dengan ada serta mendukung tercapainya tujuan dari instansi kepolisian. Hal tersebut dikarenakan personel mampu berpikir dan bertindak secara rasional, mengontrol emosi diri, serta mengusahakan terciptakan interaksi yang harmonis dengan tuntutan di lingkungan.

Suatu proses penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dapat berlangsung terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan. Dalam proses berhubungan antara individu dengan lingkungan dapat saling bertentangan, atau dapat pula individu menggunakan atau memanfaatkan lingkungannya maupun berpartisipasi dan turut ikut serta dengan lingkungan sekitar serta mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dimanapun individu tersebut berada.

Berdasarkan pemaparan di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel Dit Samapta Polda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta berbagai fenomena yang terjadi pada personel dinas Dit Samapta Polda Aceh, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja personel Dit Samapta Polda Aceh”.

C. Keaslian Penelitian

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan terkait dengan hubungan antara konflik interpersonal dengan semangat kerja pada karyawan PT. Intrasco Kilat Cargo Pekanbaru:

1. Saragih & Wahyuni (2019) “Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan”. Hasil Berdasarkan hasil ini, maka masih terdapat 77,7% pengaruh dari faktor lain terhadap semangat

kerja dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini. Hasil lainnya diketahui bahwa, penyesuaian diri para pegawai dinyatakan baik, sebab nilai rata-rata empirik (159,034) > nilai rata-rata hipotetik (132,5), selisihnya melebihi SD (19,879). Kemudian semangat kerja mereka dinyatakan tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (125,500) > nilai rata-rata hipotetik (102,5), selisihnya melebihi SD (16,958).

2. Marlina (2020) dengan judul “Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Penerimaan Diri Pada Remaja Yang Tinggal Di Panti Asuhan Al–Mursin Kotabumi Lampung Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan $R_{x1.2y} = 0,282$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dan dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh remaja yang tinggal di panti asuhan. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh, hasil tersebut memberikan sumbangan efektif sebesar 28,2%. Hasil kedua dengan $r_{x1-y} = 0,260$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara penyesuaian diri dengan penerimaan diri pada remaja yang tinggal di panti asuhan. Hasil ketiga dengan $r_{x2-y} = 0,314$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan penerimaan diri pada remaja yang tinggal di panti asuhan.
3. Bidjuni (2016) “Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Baru di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado”. Hasil penelitian dari hasil uji statistik chi Square diperoleh nilai $p = 0,027$. Berarti bahwa nilai p lebih kecil dari

$\alpha=(0,05)$ dan dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_a gagal ditolak dan H_o gagal diterima. Kesimpulannya Terdapat hubungan yang bermakna antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri pada mahasiswa baru. Saran bagi mahasiswa baru agar dapat menerima keadaan kampus dengan berbagai kondisi dan kegiatan serta tradisi kampus dan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas aspek-aspek penelitian.

Untuk perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak di tempat dan waktu yang berdeda. Penelitian ini dilakukan pada personel dinas Dit Samapta Polda Aceh dengan variabel yang diteliti penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat personel.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja personel dinas Dit Samapta Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya :

1. Bagi Penulis

Untuk mengetahui lebih jauh tentang hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja dalam penerapan materi yang di dapatkan dalam perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dan tambahan referensi yang dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya dengan topik dan tema yang berbeda.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan tentang penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja.

4. Bagi Personel

Bagi personel dan peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran untuk personil terutama lingkungan Ditsamapta Polda Aceh serta sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

1. Pengertian Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Penyesuaian diri adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi dan mengelola tekanan, baik dari dalam diri maupun lingkungan sekitar. Dalam lingkungan kerja, penyesuaian diri penting untuk mengatasi stres, menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan tuntutan pekerjaan, serta menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Dengan penyesuaian diri yang baik, seseorang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja (Prastiwi & Imanti, 2022).

Purwaningsih (2019) penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah kemampuan seorang individu untuk menavigasi dan mengelola berbagai tuntutan yang muncul, baik dari dalam diri sendiri (seperti harapan, ambisi, dan kebutuhan pribadi) maupun dari lingkungan kerja (seperti tekanan pekerjaan, harapan atasan, dan dinamika tim). Kemampuan ini mencakup upaya individu untuk menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan pribadinya dengan tuntutan yang diberikan oleh lingkungan.

Menurut Ali & Asrori (2015), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja diartikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif dengan dirinya sendiri dan lingkungannya. Individu yang memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik akan bereaksi terhadap situasi dengan cara yang efisien, matang, dan sehat. Mereka juga mampu mengatasi konflik mental dan

frustrasi yang mungkin muncul, sehingga dapat berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja. Musthofa (2020) menyatakan bahwa penyesuaian diri menjadi sangat penting, terutama selama masa remaja. Pada periode ini, individu mulai berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas dibandingkan sebelumnya. Proses penyesuaian diri melibatkan kemampuan untuk menavigasi berbagai situasi sosial, emosional, dan lingkungan baru yang mereka temui.

Menurut Desmita (2016), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah proses yang melibatkan aspek mental dan perilaku, di mana individu berupaya mengatasi kebutuhan internal, ketegangan, konflik, dan frustrasi yang dihadapinya. Tujuannya adalah untuk mencapai keselarasan antara tuntutan yang ada dan harapan lingkungan tempat mereka berada. Sementara itu, menurut Sunarto & Hartono (2013), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah usaha individu untuk mencapai keharmonisan baik dalam dirinya sendiri maupun dengan lingkungan sekitarnya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja merupakan cara individu untuk merespons tuntutan atau situasi, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal, agar lebih selaras dengan dirinya dan tempat kerjanya. Penyesuaian diri bersifat relatif karena tidak ada individu yang dapat menyesuaikan diri secara sempurna. Penilaian terhadap penyesuaian diri di tempat kerja harus didasarkan pada kemampuan individu untuk mengatasi dan menghadapi tuntutan yang dihadapi, yang mana kemampuan ini bervariasi tergantung pada kepribadian dan tingkat perkembangan masing-masing individu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Penyesuaian adalah proses dinamika yang terus menerus, proses tersebut dimulai sejak lahir, sampai kepada masa dewasa. Menurut Sunarto & Hartono (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi proses penyesuaian diri dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor fisik seperti genetika, struktur tubuh, sistem saraf dan kelenjar, kekuatan otot, kesehatan, penyakit, dan sebagainya.
- b. Proses perkembangan dan kematangan, terutama dalam hal kematangan intelektual, sosial, moral, dan emosional.
- c. Aspek psikologis seperti pengalaman, proses pembelajaran, pengkondisian, motivasi pribadi, frustrasi, dan konflik.
- d. Kondisi lingkungan, terutama yang terkait dengan keluarga dan lingkungan sosial.
- e. Faktor budaya, termasuk pengaruh agama.

Menurut Ali & Asrori (2015), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk kepribadian individu, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal) yaitu:

- a. Faktor fisiologis mencakup kondisi fisik individu.
- b. Faktor psikologis mencakup pengalaman, hasil pembelajaran, kebutuhan, pencapaian diri, ketergantungan emosional, rasa ingin mendapatkan simpati, dan sebagainya.

- c. Faktor perkembangan dan kematangan mencakup kematangan emosional, sosial, moral, agama, dan intelektual.
- d. Faktor lingkungan mencakup lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat, budaya, dan agama.
- e. Faktor budaya dan agama mencakup sumber nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku.

Desmita (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari konsep psikogenik dan sosiopsikogenik.

- a. Perspektif psikogenik berpendapat bahwa penyesuaian diri dipengaruhi oleh riwayat kehidupan sosial individu, khususnya pengalaman-pengalaman tertentu yang membentuk perkembangan psikologis mereka. Pengalaman-pengalaman khusus ini sering kali berkaitan erat dengan latar belakang kehidupan keluarga individu.
- b. Di sisi lain, dari sudut pandang sosiopsikogenik, penyesuaian diri dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan iklim lembaga sosial tempat individu yang terkait.

Menurut Purwaningsih (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dibedakan menjadi dua sebagai berikut:

- a. Faktor internal, yaitu meliputi kesehatan fisik dan kondisi tubuh secara umum yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi dengan baik dalam berbagai aspek kehidupan, aspek mental dan emosional individu, termasuk kesehatan mental, stres, dan keseimbangan emosional, kebutuhan

dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta dan rasa memiliki, penghargaan, serta aktualisasi diri.

- b. Faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari struktur keluarga, pola asuh, dan hubungan antar anggota keluarga dan masyarakat yang mempengaruhi perkembangan dan penyesuaian diri.

Menurut Mustafa (2020) penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, secara garis besar faktor-faktor penyesuaian diri dibedakan jadi faktor internal dan eksternal:

- a. Faktor internal meliputi, faktor motif, faktor konsep diri, faktor persepsi, faktor sikap untuk berperilaku positif atau negatif dan faktor intelegensi dan minat,
- b. Adapun faktor eksternal meliputi, faktor keluarga, faktor kondisi lingkungan, faktor kelompok sebaya, faktor prasangka sosial, faktor hukum dan norma sosial.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri berasal dari dalam diri individu (internal) dan dari lingkungannya (eksternal). Faktor-faktor ini akan mendorong individu untuk menyadari dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Aspek-aspek Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Menurut Ali dan Asrori (2015), penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dapat dilihat dari tiga aspek sudut pandang, yaitu:

- a. Penyesuaian diri sebagai adaptasi (*adaptation*)

Awalnya, penyesuaian diri sering dianggap sama dengan adaptasi. Tetapi adaptasi lebih relevan dengan penyesuaian dalam hal fisik, fisiologis, atau biologis. Penyesuaian diri sering kali dipahami sebagai upaya bertahan secara fisik (*self-maintenance* atau *survival*). Jika penyesuaian diri hanya dianggap sebagai upaya untuk mempertahankan kondisi fisik, maka ini hanya mencakup aspek fisik saja, dan tidak menyentuh aspek psikologis. Padahal, penyesuaian diri sejatinya melibatkan sesuatu yang lebih kompleks dan signifikan, yaitu keunikan dan eksistensi kepribadian individu dalam hubungannya dengan lingkungan sekitarnya.

b. Penyesuaian diri sebagai bentuk konformitas (*conformity*)

Memahami penyesuaian diri dalam lingkungan kerja sebagai usaha untuk konformitas menunjukkan bahwa individu menghadapi tekanan yang signifikan untuk menghindari penyimpangan perilaku, baik dalam aspek moral, sosial, maupun emosional. Individu diharapkan untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan tersebut dan merasa terancam jika perilakunya tidak sesuai dengan standar yang ada. Namun, norma-norma ini bervariasi antara budaya yang berbeda, sehingga tidak mungkin menyusun satu set prinsip penyesuaian diri yang dapat diterima secara universal di semua budaya. Oleh karena itu, penyesuaian diri sebenarnya bersifat dinamis dan tidak dapat hanya didasarkan pada konformitas sosial, karena hal ini tidak mencakup seluruh kompleksitas dan variasi yang ada dalam konteks budaya dan lingkungan yang berbeda.

c. Penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (*mastery*)

Sudut pandang ini memaknai penyesuaian diri sebagai usaha penguasaan (mastery), yang berarti kemampuan individu untuk merencanakan dan mengatur respons mereka sedemikian rupa sehingga dapat mencegah terjadinya konflik, kesulitan, dan frustrasi. Dalam konteks ini, penyesuaian diri diartikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan dan mengarahkan dorongan, emosi, dan kebiasaan, sehingga individu dapat berkembang secara efektif. Namun, pemahaman penyesuaian diri sebagai penguasaan (mastery) memiliki kelemahan, yaitu kecenderungan untuk menyamaratakan semua individu. Pendekatan ini mungkin tidak memperhitungkan perbedaan individu dalam hal kepribadian, pengalaman, dan konteks yang memengaruhi cara setiap orang mengelola dan menanggapi tantangan. Dengan demikian, pandangan ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kompleksitas dan variasi dalam cara orang beradaptasi dan mengatasi situasi di lingkungan kerja.

Aspek-aspek penyesuaian diri dalam lingkungan kerja menurut Desmita (2016) menyebutkan empat aspek-aspek dalam penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yaitu:

1. Kematangan emosional, Individu dalam menyesuaikan dirinya harus mampu mengontrol emosionalnya, dengan mengontrol emosionalnya akan menjadikan suatu keharmonisan dalam hidup antara individu dengan orang lain. Kematangan emosional mencakup kemampuan bersikap tenang dalam melakukan suatu hal, dan tidak mudah tersinggung dengan perbedaan. Individu perlu memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi seperti

marah, frustrasi, atau kecemasan dengan cara yang konstruktif. Mengontrol emosi membantu individu untuk tetap tenang dan rasional dalam berbagai situasi. Dengan mengelola emosi dengan baik, individu dapat menciptakan dan mempertahankan hubungan yang harmonis dengan orang lain.

2. **Kematangan intelektual**, Individu perlu mampu membuat keputusan yang sesuai dengan keadaan dan kondisi mereka. Artinya, keputusan yang diambil harus mempertimbangkan situasi dan keadaan pribadi, termasuk kapasitas, kebutuhan, dan tujuan individu. Pengambilan keputusan yang baik memerlukan pemahaman yang jelas tentang diri sendiri serta konteks di mana keputusan tersebut diambil.
3. **Kematangan sosial**, Individu yang siap untuk bergabung dengan orang lain dan lingkungannya memiliki kesiapan mental dan emosional untuk terlibat dalam interaksi sosial. Mencakup kemauan untuk menjadi bagian dari kelompok sosial, beradaptasi dengan norma-norma dan budaya kelompok tersebut, serta berkontribusi secara positif dalam konteks sosial tersebut.
4. **Tanggung jawab**, Individu perlu mampu bertanggung jawab atas setiap tindakan atau keputusan yang mereka ambil. Maksudnya seseorang harus menyadari konsekuensi dari perbuatannya dan siap menghadapi hasil dari tindakan tersebut. Bertanggung jawab mencakup sikap jujur, dapat diandalkan, dan kesadaran akan dampak tindakan terhadap diri sendiri dan orang lain.

Aspek-aspek penyesuaian diri dalam lingkungan kerja menurut Menurut Sunarto & Hartono (2013) yaitu:

1. Menghargai pengalaman.
2. Tidak menunjukkan adanya frustrasi.
3. Memiliki pertimbangan rasional dan pengarahan diri.
4. Mampu dalam belajar

Schneiders (dalam Purwaningsih (2019) menyatakan bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja memiliki empat aspek, yaitu:

1. *Adaptation*, penyesuaian diri yang baik membantu individu untuk tidak hanya beradaptasi dengan situasi yang berubah tetapi juga membangun hubungan yang sehat dan produktif dengan lingkungan mereka. Adaptasi menunjukkan kemampuan untuk menanggapi perubahan dengan fleksibilitas dan memahami cara beroperasi dalam konteks sosial yang berbeda.
2. *Conformity*, individu dapat berpartisipasi secara aktif dan konstruktif dalam lingkungan sosial. Mereka terlibat dalam kegiatan sosial, menjalin hubungan dengan orang lain, dan beradaptasi dengan dinamika kelompok atau komunitas di sekitarnya.
3. *Mastery*, artinya seseorang mampu membuat rencana dan mengorganisasikan suatu respons diri sehingga dapat menyusun dan menanggapi segala masalah dengan efisien.
4. *Individual variation*, artinya dapat menerima segala perbedaan perilaku yang dimiliki setiap individu.

Aspek Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja menurut Mustafa (2020) yaitu :

1. Adaptasi

2. Kesesuaian dengan lingkungannya
3. Penguasaan lingkungan

Penyesuaian diri yang baik yang selalu ingin diraih oleh setiap orang, tidak akan dapat tercapai, kecuali bila kehidupan orang tersebut benar-benar terhindar dari tekanan, kegoncangan dan ketegangan jiwa yang bermacam-macam, dan orang tersebut mampu untuk menghadapi kesukaran dengan cara objektif serta berpengaruh bagi kehidupannya, serta menikmati kehidupannya dengan stabil, tenang, merasa senang, tertarik untuk bekerja, dan berprestasi.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan masalah penting dalam setiap usaha untuk secara efektif dan efisien. Dengan semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah, diharapkan para personel dapat melaksanakan dengan baik dan kreatif. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila personel merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa personel tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika personel suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka personel tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Untuk memahami lebih jauh mengenai semangat kerja, berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi dari beberapa ahli.

Menurut Heri et al. (2020), semangat kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan berdisiplin demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja

berperan penting dalam merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreasi dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, semangat kerja mencerminkan motivasi dan dedikasi seseorang dalam pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kreativitas dan produktivitas mereka. Namun, interpretasi dan pengukurannya bisa bervariasi tergantung pada bagaimana perangsang dan sikap individu mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Busro (2020) menjelaskan semangat kerja diartikan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif mencakup berbagai motivasi dan energi internal yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Kekuatan psikologis ini bisa berupa dorongan, minat, atau gairah yang mempengaruhi cara seseorang bekerja dan berperilaku di tempat kerja. Semangat kerja juga mencerminkan suasana kerja dalam sebuah organisasi. Suasana ini menunjukkan adanya rasa kegairahan di antara karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Sebuah lingkungan kerja yang positif, di mana semangat kerja tinggi, akan memfasilitasi karyawan untuk merasa lebih terlibat dan termotivasi.

Semangat kerja menurut Eka (2018) adalah konsep yang sering digunakan dalam berbagai konteks, namun tidak ada satu perumusan atau definisi yang tegas mengenai apa itu semangat kerja. Istilah ini mencakup berbagai aspek motivasi dan perilaku, namun pemahamannya bisa berbeda-beda tergantung pada konteks.

Semangat kerja menurut Mulyadi (2018), merupakan masalah penting dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien agar produktivitas kerja tercapai. Seorang karyawan dikatakan mempunyai semangat

kerja apabila dalam kegiatan kerjanya bekerja tanpa mengeluh, penuh perhatian pada tugasnya dan bekerja tanpa perlu didorong-dorong. Karyawan yang memiliki semangat kerja tidak akan menunggu tugas diberikan kepadanya, melainkan akan proaktif bertanya mengenai tugas-tugas yang perlu dikerjakan selanjutnya. Semangat kerja mencerminkan keadaan pegawai di lingkungan kerja mereka, serta merupakan ekspresi dan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan kepuasan dan kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan semangat kerja dapat memberikan berbagai keuntungan, seperti penurunan tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, dan manfaat lainnya (Basri dan Rauf, 2021)

Semangat kerja menunjukkan bagaimana pegawai bertindak saat mereka bekerja dengan penuh motivasi dan efisiensi, dan mencerminkan efektivitas lingkungan kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Anggitasari & badar, 2021). Semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik dan lebih cepat. Oleh karena itu, organisasi memprioritaskan pegawai dengan semangat kerja tinggi, karena mereka berperan penting dalam pencapaian tujuan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Semangat kerja mendorong seseorang untuk berinovasi dan berkreasi dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup sikap individu yang giat dalam melakukan tugas, bekerja sama, berdisiplin, dan bertanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan berkualitas. Dengan kata lain, semangat kerja sangat terkait dengan suasana atau keadaan di mana sikap dan

perasaan individu atau kelompok mendorong mereka untuk merasa terikat dan terlibat dalam pekerjaannya.

Dengan demikian, berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerja mereka, serta merupakan ekspresi dan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan kepuasan dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik, sehingga membantu mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Peningkatan semangat kerja dapat membawa banyak manfaat bagi perusahaan, seperti penurunan tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat, dan peningkatan kedisiplinan kerja

2. Faktor-faktor Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi dapat ditandai dengan adanya kegairahan kerja para karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan kegairahan kerja itu sendiri adalah kesenangan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor semangat kerja menurut Busro (2020) adalah:

1. keamanan kerja, pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang relatif tetap.
2. kesempatan untuk mendapat kemajuan, karyawan dapat mengembangkan diri atau karirnya.
3. kondisi kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang harmonis.
4. kepemimpinan yang baik, tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan dan akan menimbulkan rasa hormat karyawan.

5. kompensasi gaji imbalan, semakin tinggi pendapatan yang diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya dan sebaliknya.

Mulyadi (2018), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji dan upah akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status social pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosila yang tinggi dan member posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
5. Tujuan perusahaan, tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Sedangkan menurut Anggitasari dan Badar (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang di berikan, merupakan sebuah imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan segenap pikiran dan tenaga yang mereka miliki untuk membantu perusahaan/organisasi menjadi lebih maju dan menjadi selangkah lebih dekat dengan tujuan yang di tentukan sebelumnya.
2. Pelatihan, adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

3. Mutasi, adalah perpindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relative sama.
4. Lingkungan kerja, merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem social yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi.
5. Komunikasi, merupakan aktivitas yang selalu ada yang gunakan orang untuk saling berhubungan dan memadukan usaha mereka. Komunikasi di perlukan untuk mengabadikan sehatnya organisasi.

Menurut Eka (2018), semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan karyawan. Sementara itu, faktor organisasi mencakup aspek seperti gaji, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, pujian, dan jenis pekerjaan itu sendiri.

Menurut Heri et al. (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja meliputi motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat, sedangkan lingkungan kerja bertindak sebagai pendukung yang menciptakan kondisi yang memfasilitasi dan memperkuat semangat kerja tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi psikologis individu yang mencerminkan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja ini mendorong karyawan untuk bekerja

lebih giat dan lebih baik. Untuk mengukur semangat kerja, dapat diperhatikan faktor-faktor seperti kerja sama, disiplin, dan kegairahan kerja.

3. Aspek-aspek Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi, bersamaan dengan perasaan aman di tempat kerja, merupakan indikator dari seseorang yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman dan memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya menunjukkan performa kerja yang lebih baik dan lebih konsisten, karena mereka merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

Menut Busro (2020), terdapat aspek-aspek semangat kerja pegawai yang dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin yang tinggi.
2. Kualitas untuk bertahan.
3. Kekuatan untuk melawan frustrasi
4. Semangat berkelompok

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Mulyadi, (2018) sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Kesadaran kognitif merujuk pada pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang bagaimana proses berpikir, belajar, dan menyerap informasi. Pengetahuan kognitif melibatkan kemampuan untuk memahami dan menerapkan strategi yang efektif untuk belajar dan menyelesaikan tugas.

b. Pemahaman

berkaitan dengan aspek emosional dan sikap individu, seperti motivasi, sikap, dan perasaan. Dalam melaksanakan pembelajaran, karyawan harus memiliki sikap yang positif dan motivasi untuk belajar. Aspek afektif ini mencakup bagaimana perasaan dan sikap seseorang mempengaruhi proses belajar mereka.

c. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai

Pedoman atau norma yang mengatur cara seseorang seharusnya bertindak dalam berbagai situasi. Standar perilaku mencakup nilai-nilai, prinsip, dan etika yang dianggap penting dalam konteks tertentu, seperti di tempat kerja.

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (seperti senang atau tidak senang, suka atau tidak suka) atau respons terhadap rangsangan eksternal. Contohnya termasuk reaksi terhadap situasi krisis ekonomi atau perasaan terkait dengan kenaikan gaji, dan lain-lain.

f. Minat

Merujuk pada motivasi atau dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Kecenderungan ini mencerminkan apa yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam cara tertentu, seperti menyelesaikan tugas atau berpartisipasi dalam kegiatan.

Menurut Heri et al (2020) mengemukakan bahwa aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa sisi, yaitu:

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang berdisiplin disiplin tinggi akan selalu semangat dalam bekerja
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi. Tidak ada kata frustrasi untuk menyerah seberat apapun pekerjaan yang dihadapi.
- c. Semangat berkelompok. Tingginya kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok menunjukkan tingginya semangat kerja orang tersebut

Jika semangat kerja karyawan menurun, perusahaan perlu menyelidiki penyebabnya, yang sering kali terkait dengan ketidakpuasan dan perasaan kurang bahagia. Setelah penyebabnya diidentifikasi, perusahaan harus menghilangkan faktor-faktor tersebut untuk memperbaiki semangat kerja. Upaya peningkatan semangat kerja harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan anggaran yang tersedia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memilih metode yang paling efektif dan sesuai dengan sumber daya yang ada untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

4. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja adalah ukuran atau tolak ukur yang digunakan untuk menilai seberapa besar semangat kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Indikator ini membantu mengukur dan mengevaluasi tingkat motivasi, keterlibatan, dan dedikasi karyawan dalam pekerjaan mereka (Busro, 2020). Berikut indikator dalam pengukuran semangat kerja :

1. Produktivitas, Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara input (sumber daya yang digunakan, seperti tenaga kerja, bahan baku, atau modal) dan output (hasil yang diperoleh, seperti barang atau jasa yang dihasilkan).
2. Kualitas Layanan, Kualitas layanan semakin menjadi faktor penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi pelayanan publik. Ketidakpuasan masyarakat terhadap layanan yang diterima dari organisasi publik sering kali menyebabkan pandangan negatif terhadap organisasi tersebut.
3. Responsivitas, adalah organisasi harus mampu mengidentifikasi dan memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan masyarakat melibatkan pengumpulan data, umpan balik, dan observasi untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh masyarakat dari layanan yang diberikan
4. Responsibilitas, menilai apakah pelaksanaan kegiatan oleh organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang tepat atau sejalan dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas, Akuntabilitas publik merujuk pada kewajiban pejabat publik untuk bertanggung jawab atas kebijakan dan tindakan mereka kepada masyarakat termasuk transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan kemampuan untuk menjelaskan serta mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil.

Menurut Basri dan Rauf (2021) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi bekerja mengacu pada keinginan dan minat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini dapat terbentuk ketika individu merasa terhubung dengan tujuan pekerjaan dan memiliki dorongan internal yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Idealnya, karyawan harus fokus pada kontribusi mereka terhadap organisasi daripada hanya memikirkan manfaat pribadi seperti gaji. Meskipun seseorang mungkin mendapatkan gaji tinggi, mereka mungkin masih mencari peluang lain jika mereka merasa kurang terhubung dengan pekerjaan atau organisasi saat ini.

2. Kesungguhan. Kesungguhan menunjukkan dedikasi dan komitmen seseorang untuk terus bekerja secara konstruktif, bahkan ketika menghadapi kegagalan atau tantangan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan menghadapi kesulitan dengan sikap positif dan tidak menyerah pada pesimisme, melainkan berusaha mencari solusi dan terus maju meskipun ada hambatan dalam pekerjaan mereka.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja berkaitan dengan kepuasan pribadi, kenyamanan, dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang saat melakukan pekerjaan mereka. Karyawan memerlukan kesenangan dan kepuasan untuk memenuhi kebutuhan emosional mereka, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka dalam pekerjaan. Kepuasan ini melibatkan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan mendapatkan kepuasan dari tugas-tugas yang dijalankan.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif atau negatif yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Ini mencerminkan bagaimana karyawan menilai pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dan senang dengan peran dan tanggung jawab mereka, atau sebaliknya merasa tidak puas. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan dalam suatu organisasi.

Indikator yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut Anggitasari dan Badar (2021), diantaranya:

1. Kegairahan

Kegairahan dalam bekerja adalah perasaan antusias dan bersemangat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kegairahan ini terkait erat dengan motivasi dan dorongan untuk bekerja, yang muncul ketika seseorang memiliki minat dan keinginan kuat untuk menyelesaikan tugasnya.

2. Kekuatan

Kekuatan untuk melawan frustrasi mencerminkan kemampuan seseorang untuk tetap konstruktif dan positif meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan dalam pekerjaan melibatkan ketahanan mental dan emosional, yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan tanpa menyerah atau kehilangan motivasi.

3. Kualitas untuk bertahan

Merujuk pada kemampuan seseorang untuk tetap berkomitmen dan tidak mudah putus asa meskipun menghadapi kesulitan atau kegagalan dalam pekerjaan. Kualitas ini menunjukkan bahwa individu memiliki semangat kerja yang tinggi dan ketahanan yang kuat untuk terus berusaha dan menyelesaikan tugas mereka, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

4. Semangat Kelompok

Menggambarkan tingkat keterlibatan, dukungan, dan kolaborasi antara anggota tim atau karyawan dalam sebuah organisasi mencakup bagaimana karyawan berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Murtisaputra dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa indikator semangat kerja terdiri dari:

1. Absensi, Absensi tidak terlambat dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kerja sama, Terjalannya kerjasama antara sesama pegawai serta pegawai dengan atasan.
3. Kepuasan kerja, Pegawai merasa puas bekerja dengan baik.
4. Kedisiplinan. Disiplin yang dimaksud adalah pegawai dituntut untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, sifatnya wajib untuk patuh.
5. Pegawai mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan pegawai disiplin dalam bekerja.

Dalam penelitian ini indikator semangat kerja yang di ambil adalah menurut Busro (2020) yang di anggap relevansi dengan penelitian ini yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas.

C. Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

Hasley (dalam Ruhana, 2014) mengemukakan bahwa semangat kerja atau moral kerja merujuk pada sikap dan kesiapan emosional yang memungkinkan seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas tanpa menambah tingkat kelelahan. Hal ini menyebabkan karyawan lebih bersemangat terlibat dalam aktivitas dan usaha kelompok di tempat kerja. Selain itu, semangat kerja juga membuat karyawan kurang terpengaruh oleh faktor eksternal, terutama orang-orang yang memiliki motivasi untuk mengeksploitasi karyawan demi keuntungan maksimal dengan memberikan sedikit perhatian pada kesejahteraannya.

Dinamika hubungan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja merupakan topik yang menarik dalam psikologi industri dan organisasi. Penyesuaian diri adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan baru, aturan, norma, serta tuntutan pekerjaan. Semangat kerja, di sisi lain, mencerminkan motivasi, antusiasme, dan energi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja.

Ketika seorang karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, mereka cenderung merasa lebih nyaman, percaya diri, dan terhindar dari tekanan yang berlebihan. Karyawan yang merasa diterima dan mampu menavigasi dinamika sosial serta budaya di tempat kerja akan lebih mudah termotivasi untuk

bekerja. Semangat kerja mereka akan lebih tinggi karena ada perasaan keterlibatan dan kepuasan.

Menurut Siswanto (2007), semangat kerja adalah kondisi psikologis individu yang mempengaruhi cara mereka bekerja. Semangat kerja dianggap baik jika kondisi psikologis ini menimbulkan perasaan senang dan puas, yang pada gilirannya mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan konsistensi. Dalam konteks ini, semangat kerja yang tinggi berfungsi sebagai motivasi internal yang membuat seseorang berusaha keras dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Badriyah (2015), definisi dari semangat kerja yaitu semangat kerja bukan hanya sekadar motivasi atau gairah, tetapi juga merupakan keadaan mental yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja. Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka cenderung bekerja dengan lebih cepat dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Dengan kata lain, semangat kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, yang pada akhirnya memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

Semangat kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Menurut Saragih (2019), penyesuaian diri mencakup enam aspek penting: pengelolaan emosi, tidak menggunakan mekanisme psikologis yang tidak sehat, menghindari frustrasi personal, kemampuan untuk belajar, pemanfaatan pengalaman masa lalu, sikap realistis dan objektif, serta pertimbangan rasional dan pengarahan diri. Semangat kerja, seperti dijelaskan oleh Saragih & Wahyuni (2019), melibatkan empat aspek

utama: kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Karyawan yang baik dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi karena mereka mampu menghadapi tantangan dengan lebih efektif dan menjaga motivasi serta keterlibatan dalam pekerjaan.

Penelitian yang relevan dengan topik ini dilakukan oleh Rainda (2015), yang mengkaji 73 karyawan kontrak. Hasil analisis menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,977 dengan nilai signifikansi 0,000 ($\rho \leq 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis penelitian, yaitu adanya hubungan positif antara penyesuaian diri dan semangat kerja pada karyawan kontrak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan antara kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kelompok kerja dan semangat kerja mereka; semakin baik penyesuaian diri karyawan, semakin tinggi semangat kerja mereka

D. Hipotesis

Untuk memberikan arah bagi penelitian ini maka diajukan suatu hipotesis. Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya sementara (Anuraga et al, 2021). Adapun hipotesis yang dapat diajukan dari kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut :

Ha : Ada hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja.

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja.

Kesimpulannya dapat diasumsikan bahwasanya semakin tinggi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja maka semakin tinggi juga semangat kerja, begitu juga sebaliknya apabila penyesuaian diri dalam lingkungan kerja rendah maka akan rendah semangat kerja pada personel Ditsampta Polda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Identifikasi penelitian perlu ditentukan sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Pengidentifikasian variabel-variabel penelitian akan membantu dalam penentuan alat pengumpul data dan teknik analisis data yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja
2. Variabel Terikat (Y): Semangat kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Menurut Desmita (2016) penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah proses yang melibatkan aspek mental dan perilaku, di mana individu berupaya mengatasi kebutuhan internal, ketegangan, konflik, dan frustrasi yang dihadapinya. Sehingga dapat terwujudlah keselarasan antara tuntutan dengan apa yang diharapkan oleh lingkungan dimana ia tinggal. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek penyesuaian diri dalam lingkungan kerja menurut Desmita (2016) adalah: kematangan emosional, kematangan intelektual, kematangan sosial dan tanggung jawab.

2. Semangat kerja

Busro (2020) menjelaskan semangat kerja diartikan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif mencakup berbagai motivasi dan energi internal yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Data mengenai semangat kerja ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan Busro (2020), yaitu: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab dan akuntabilitas.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sasaran dari suatu penelitian. Populasi mencakup semua individu, kelompok, atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus dari penelitian. Dalam penelitian, populasi merupakan kelompok yang ingin dijelaskan atau diambil kesimpulannya oleh peneliti melalui pengumpulan dan analisis data. Jadi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Dit Samapta Polda Aceh yang berjumlah 397 personel.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Anggota DIT SAMAPTA Polda Aceh

No	SUBSATKER	RILL
1	PIMPINAN	1
2	SUBBAGRENMIN	24
3	BAGBINOPSNAL	11
4	SUBDITGASUM	62
5	SUBDITDALMAS	292
	a. Unit Nego	23
	b. TON 1 KI 1	27
	c. TON 2 KI 1	23
	d. TON 3 KI 1	12
	e. TON 4 KI 1	20
	f. TON 1 KI 2	32
	g. TON 2 KI 2	32
	h. TON 3 KI 2	33
	i. TON 1 KI 3	24
	j. TON 2 KI 3	25
	k. TON 3 KI 3	25
6	UNITPOLSATWA	7
	JUMLAH	397

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Mengingat jumlah populasi yang relatif banyak, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan sebagian dari jumlah populasi yang disebut dengan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif banyak, maka lebih baik diambil sebahagian besar dari jumlah populasi tersebut untuk dikenai perlakuan. Peneliti dapat mengambil 10%-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sejumlah sampel berdasarkan adanya tujuan tertentu.

Sampel yang diambil harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi, berikut ciri-ciri yang digunakan:

1. Polisi Aktif
2. Berpangkat Bripda
3. Merupakan Personel Dalmas Dit Samapta Polda Aceh
4. Bintara remaja dan Masa tugas yang dibawah 1 tahun sejak pelantikan.

Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan sebanyak 70 orang yang menjadi sampel penelitian. Dengan menetapkan ciri-ciri yang jelas, peneliti dapat mempersempit lingkup penelitian mereka. Ini penting untuk menjaga agar penelitian tetap terarah dan tidak meluas tanpa tujuan yang jelas. Ciri-ciri ini membantu peneliti untuk berfokus pada variabel yang relevan dan berkontribusi pada tujuan penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas pengumpulan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid bila digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini yaitu skala. Penggunaan metode skala dimaksudkan untuk mengungkap hal-hal yang sifatnya pribadi dan mendalam. Menurut Azwar (2013), metode skala merupakan metode pengumpulan data pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Tabel 3.2 Bobot Penilaian

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju(STS)	1	4

Mengenai penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, pernonel diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pertanyaan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung) yang sudah disediakan oleh peneliti berdasarkan data-data yang sudah terkumpul.

1. Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Skala ini mengungkap tentang penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, diungkap dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan pengembangan yang kesemuanya tersebut biasa dilihat dalam *blue print*. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja menurut Desmita (2016) menyebutkan empat aspek-aspek yaitu:

Tabel 3.3 Blue Print Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

No	Aspek-Aspek	Jumlah Item		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kematangan emosional	5	5	10	25%
2	Kematangan intelektual	5	5	10	25%
3	Kematangan sosial	5	5	10	25%
4	Tanggung jawab	5	5	10	25%
	Jumlah	20	20	40	100

2. Skala Semangat Kerja

Skala ini mengungkap tentang semangat kerja, diungkap dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan pengembangan yang kesemuanya tersebut biasa dilihat dalam *blue print*. Beberapa indikator yang terkandung dalam semangat kerja menurut Busro (2020), sebagai berikut :

Tabel 3.4 Blue Print Semangat Kerja

No	Indikator	Jumlah Item		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Disiplin yang tinggi	5	5	10	25%
2	Kualitas untuk bertahan	5	5	10	25%
3	Kekuatan untuk melawan frustrasi	5	5	10	25%
4	Semangat berkelompok	5	5	10	25%
	Jumlah	20	20	40	100

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgement* yaitu peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau ahli adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2013).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil dari pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2014).

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang tentunya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* (α) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 27.0 for windows. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas $> 0,7$ begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2013).

F. Analisis Data

Hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Setelah itu baru dilakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi.

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2013).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu semangat kerja memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $>0,05$, sementara jika nilai signifikansi *deviation from linearity* berada $<0,05$. maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Raharjo, 2018). Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai pengaruh yang linear, peneliti akan menggunakan *deviation from linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27.0 *for Windo*.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi, uji korelasi adalah salah satu metode analisis dalam statistik yang dapat digunakan untuk mencari antara dua variabel dengan sifat kuantitatif. Jika pada nantinya ditemukan hubungan, maka perubahan-perubahan yang terjadi pada salah satu variabel (X) akan menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel yang lain (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Pemahaman mengenai kancan (lokasi penelitian) merupakan salah satu tahap yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan. Selain itu, persiapan terhadap segala sesuatu yang berkenaan dengan proses penelitian juga harus diperhatikan oleh Peneliti. Berkaitan dengan penentuan kancan penelitian, terlebih dahulu dilakukan observasi serta interview pra-penelitian dengan tujuan memperoleh kesesuaian penelitian dengan kondisi sampel dan instrumen yang dibuat untuk dapat mengungkap data yang diperlukan. Berdasarkan hasil observasi dan interview, maka lokasi penelitian yang dipilih oleh Peneliti adalah DIT Samapta Polda Aceh.

Visi dan misi Dit Sampata Polda Aceh adalah:

a. Visi

Menjadikan anggota Samapta jajaran Polda Aceh sebagai insan yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, professional dalam bidang tugas umum, etis, taat pada hukum dan menjunjung tinggi HAM dalam setiap melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari sehingga dapat menciptakan kondisi kamtibmas yang kondusif serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

b. Misi

1. Taqwa

- a) Meningkatkan kegiatan keamanan yang berlandaskan kepada Tuhan yang Maha Esa.
- b) Menanamkan kepada anggota untuk selalu berbuat secara bijaksana, jujur dan adil.

2. Profesional

- a) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anggota yang berkaitan dengan upaya penegak hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan serta pertolongan kepada masyarakat.
- b) Memberikan pemahaman kepada anggota tentang fungsi dan teknis kesamaptaaan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan tugas.
- c) Menekankan kepada seluruh anggota agar selalu memelihara/meningkatkan disiplin dan mendorong mengembangkan pengetahuan melalui pendidikan pengembangan yang dilaksanakan oleh kedinasan maupun secara pribadi.

3. Terpuji

- a) Menanamkan budaya santun kepada setiap anggota, dengan harapan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam setiap melaksanakan tugas.
- b) Memberikan penekanan kepada anggota agar tidak bertindak sewenang-wenang dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan kewenangan/jabatan.

4. Taat Hukum

Memberikan pemahaman kepada anggota agar selalu menaati semua hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

5. Menjunjung Tinggi HAM

- a) Setiap anggota samapta harus mengetahui dan memahami tentang harkat dan martabat umat manusia dan warga negara, baik sebagai insan hamba Tuhan maupun sebagai makhluk sosial.
- b) Anggota samapta harus mampu mengintegrasikan mental kepribadiannya, sehingga dapat memperhitungkan perlu dan tidaknya untuk melakukan tindakan kekerasan terhadap masyarakat dalam melaksanakan tugas

Direktorat Samapta memiliki unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang Samapta pada tingkat Polda yang berada dibawah wewenang Kapolda. Didalam Direktorat Samapta ini mempunyai 2 (dua) bidang. Bidang tersebut masing-masing memiliki tugasnya tersendiri. Adapun bidang-bidang tersebut yaitu:

1. Subdit Gasum (Sub Direktorat Penugasan Umum), Dalam bidang Subdit Gasum ini polisi melakukan turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli), TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara) dan penanganan Tipiring (Tindak Pidana Ringan).
2. Subdit Dalmas (Sub Direktorat Pengendalian Masyarakat), dalam bidang Subdit Dalmas ini polisi menangani pengendalian massa seperti terjadinya demonstrasi/unjuk rasa, perkelahian, kemudian polisi yang menjaganya atau menanganinya.

DIT Samapta dulu dinamakan dengan istilah Sabhara. Sabhara tersebut merupakan singkatan dari Samapta Bhayangkara. Bhayangkara sendiri berarti sebagai orang atau kelompok atau prajurit yang melakukan pencegahan kejahatan. Prajurit atau kelompok tersebut harus siap, sedia dan waspada dalam melakukan upaya preventif kejahatan. Ini merupakan latar belakang dinamakannya Direktorat Samapta yang merupakan mengikuti perkataan zaman.

Tugas dari Direktorat Samapta Polda Aceh untuk melaksanakan tugas preventif (mencegah kejahatan) sebelum kejahatan itu terjadi, yang bertujuan supaya masyarakat tidak melakukan kejahatannya lagi. Walaupun mungkin kejahatan masih dilakukan oleh masyarakat, Samapta ini meminimalisir agar kejahatan tidak banyak terjadi lagi

Kemudian, fungsi dari Direktorat Samapta Polda Aceh sama dengan fungsi polisi yang lainnya yaitu terutama memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Polisi juga memiliki fungsi yaitu menangkap orang yang melakukan kejahatan di tempat ia melakukan kejahatan, jika Samapta sedang bertugas kemudian melihat orang tersebut sedang melakukan kejahatan atau disebut dengan Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara (TPTKP) maka polisi menangkapnya, dan juga melakukan pengendalian massa seperti adanya demonstrasi/unjuk rasa.

B. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada Dekan Fakultas Psikologi Muhammadiyah Aceh. Surat permohonan izin yang menyatakan bahwa peneliti akan melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dan benar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 420/UN.M₆/F/2024 yang kemudian diberikan kepada Subagremis DIT Samapta Polda Aceh.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua buah skala sikap, yaitu: skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan semangat kerja.

a. Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Skala ini mengungkap tentang penyesuaian diri dalam lingkungan kerja, diungkap dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan pengembangan yang terdiri dari 40 item dengan indikator kematangan emosional, kematangan intelektual, kematangan sosial dan tanggung jawab.

**Tabel 4.1 Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum
*Tryout***

No	Aspek-Aspek	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kematangan emosional	1, 8, 14, 36, 40	10, 13, 27, 32, 38	10	25%
2	Kematangan	3, 11, 15, 29, 37	18, 21, 24, 34, 39	10	25%

	intelektual				
3	Kematangan sosial	5, 9, 19, 22, 28	2, 16, 25, 30, 33	10	25%
4	Tanggung jawab	4, 17, 23, 26, 31	6, 7, 12, 20, 35	10	25%
	Jumlah	20	20	40	100

b. Skala Semangat Kerja

Skala ini mengungkap tentang semangat kerja, diungkap dengan menggunakan skala psikologi yang disusun berdasarkan pengembangan yang kesemuanya tersebut biasa dilihat pada 40 item. Beberapa indikator yang terkandung dalam semangat kerja yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Tabel 4.2 Skala Semangat Kerja Sebelum *Tryout*

No	Indikator	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Produktivitas	1, 5, 19, 31	21, 35, 36, 40	8	20%
2	Kualitas Layanan	3, 7, 24, 29	11, 13, 16, 33	8	20%
3	Responsivitas	6, 27, 37, 39	14, 22, 26, 30	8	20%
4	Responsibilitas	9, 20, 25, 34	4, 8, 17, 32	8	20%
5	Akuntabilitas	10, 12, 15, 23	2, 18, 28, 38	8	20%
	Jumlah	20	20	40	100

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba alat ukur digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas aitem yang digunakan dalam alat ukur penelitian. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan *Try Out* kepada 30 orang, pada tanggal 01 s/d 03 Agustus 2024 di DIT Samapta Polda Aceh. Pengujian validitas dan reliabilitas item dilakukan dengan program SPSS versi 27. Berdasarkan proses analisis uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Skala ini mengungkap tentang penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang terdiri dari 40 item sebelum *Tryout* dan sesudah *Tryout* gugur 8 item dengan sisa 32 item dengan indikator kematangan emosional, kematangan intelektual, kematangan sosial dan tanggung jawab.

Tabel 4.3 Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sesudah *Tryout*

No	Aspek-Aspek	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kematangan emosional	1, 8, 14, 36, 40	10, 13, 27, 32, 38	10	25%
2	Kematangan intelektual	3, 11, 15, 29, 37	18, 21, 24, 34, 39	10	25%
3	Kematangan sosial	5, 9, 19, 22, 28	2, 16, 25, 30, 33	10	25%
4	Tanggung jawab	4, 17, 23, 26, 31	6, 7, 12, 20, 35	10	25%
	Jumlah	14	18	32	100

Keterangan:

(Warna Kuning): nomor aitem yang gugur

2. Skala Semangat Kerja

Skala ini mengungkap tentang semangat kerja yang terdiri dari 40 item sebelum *Tryout* dan sesudah *Tryout* gugur 12 item dengan sisa 28 item dengan indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Tabel 4.4. Skala Semangat Kerja Sesudah *Tryout*

No	Indikator	Jumlah item		Jmlh	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Produktivitas	1, 5, 19, 31	21, 35, 36, 40	8	20%
2	Kualitas Layanan	3, 7, 24, 29	11, 13, 16, 33	8	20%
3	Responsivitas	6, 27, 37, 39	14, 22, 26, 30	8	20%
4	Responsibilitas	9, 20, 25, 34	4, 8, 17, 32	8	20%
5	Akuntabilitas	10, 12, 15, 23	2, 18, 28, 38	8	20%
	Jumlah	12	16	28	100

Keterangan:

(Warna Kuning): nomor aitem yang gugur

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah uji reliabilitas pada item yang valid. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas berarti semakin baik konsistensi alat ukur tersebut, sebaliknya semakin rendah koefisien reliabilitas suatu alat ukur, maka disimpulkan semakin rendah reliabilitas.

Peneliti dalam hal ini menggunakan uji reliabilitas teknik analisis Cronbach's Alpha, dengan menggunakan program SPSS 27 for Windows. Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing skala:

1. Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

Koefisien reliabilitas skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah sebesar 0,900. Hal ini berarti bahwa koefisien reliabilitas skala ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga skala penyesuaian diri dalam lingkungan kerja ini dianggap baik, handal dan reliable untuk dipergunakan sebagai alat ukur suatu penelitian. Perolehan hasil dari 32 item setelah diteliti.

2. Skala semangat kerja

Koefisien reliabilitas skala semangat kerja adalah sebesar 0,854. Hal ini berarti bahwa koefisien reliabilitas skala ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga Skala semangat kerja ini dianggap baik, handal dan reliable untuk dipergunakan sebagai alat ukur suatu penelitian. Perolehan hasil dari 28 item setelah diteliti.

C. Deskripsi Data Responden dan Data Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi seluruh personel DIT Samapta Polda Aceh yang berjumlah 397 personel, dengan jumlah sampel sebanyak yang memenuhi kriteria sebanyak 70 orang. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Data Demografi Sampel Penelitian

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	53	75,71 %
2.	Perempuan	17	24,29 %
Jumlah		70	100%

Data demografi pada tabel 4.5 menunjukkan distribusi gender dalam sampel sebesar 70 orang. Dari jumlah tersebut, 53 orang adalah laki-laki, yang menyumbang 75,71 % dari total sampel. Sementara itu, 17 orang adalah perempuan, yang menyumbang 24,29 % dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa dalam populasi tersebut, laki-laki lebih dominan secara jumlah dibandingkan perempuan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata - rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi statistic setiap variabel. Statistik deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 27.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Variabel_X	70	74.00	128.00	119.6429	11.52695
Variabel_Y	70	67.00	112.00	103.8000	9.89159
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Olah Data SPSS 27 For Windows, tahun 2024

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Semangat Kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 67,00 yang berarti bahwa dari seluruh data jawaban kuesioner oleh personel adalah sebesar 67,00. Nilai maksimumnya sebesar 112,00 yang berarti bahwa dari semangat kerja personel adalah sebesar 112,00. Nilai rata-rata semangat kerja personel adalah sebesar 103,80 artinya bahwa dari seluruh data semangat kerja personel penilaian sebesar 103,80. Sedangkan standar deviasi sebesar 9,89159 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel semangat kerja personel adalah sebesar 9,89159 dari 70 data.
2. Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai minimum sebesar 74,00 yang berarti bahwa dari seluruh data jawaban kuesioner oleh personel adalah sebesar 74,00. Nilai maksimumnya sebesar 128,00 yang berarti bahwa dari penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel adalah sebesar 128,00. Nilai rata-rata penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel adalah sebesar 119,64 artinya bahwa dari seluruh data penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel penilaian sebesar 119,64. Sedangkan standar deviasi sebesar 11,52695 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel adalah sebesar 11,52695 dari 70 data.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual (variabel pengganggu) memiliki distribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Suci et al, 2023). Peneliti dalam hal ini menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi $p= 0,05$. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar 5% atau 0,05. Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 27 for Windows yaitu :

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera tabel hasil uji normalitas yaitu :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8.31950707	
Most Extreme Differences	Absolute	.315	
	Positive	.234	
	Negative	-.315	
Test Statistic		.315	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.106	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.140
		Upper Bound	.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Olah Data SPSS 27 For Windows, tahun 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan dibagian kolmogrov-smirnov dalam tabel test Asym Sig sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) : penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dan variabel terikat (Y) : semangat kerja dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk linieritas hubungan antara variabel prediktor dan variabel kriterium. Pengujian linieritas dalam penelitian ini dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $>0,05$, sementara jika nilai signifikansi *deviation from linearity* berada $<0,05$. maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Raharjo, 2018). Berikut hasil uji linieritas penelitian ini:

Tabel 4.8 Uji linieritas

Variabel	F	Sig (P)	Keterangan
----------	---	---------	------------

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja (X)	2,828	0,162	Linear
Semangat Kerja (Y)			

Sumber : Olah Data SPSS 27 For Windows, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi (P) berada di angka 0,162 yang berarti berada >0.05 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja (X) dan Semangat Kerja (Y)

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, langkah selanjutnya adalah melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik korelasi product moment Pearson. Pengujian dilakukan untuk mengetahui keeratan serta arah hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium dalam penelitian ini.

1. Uji Korelasi

Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel makin kuat, dan sebaliknya apabila nilai korelasi mendekati 0 berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan jika nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Tabel 4.9 Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Correlations

		Variabel X	Variabel Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Total_Y	Pearson Correlation	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data SPSS 27 For Windows, tahun 2024

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, didapatkan nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

E. Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas didapatkan nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja. Semakin tinggi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel, maka semakin tinggi pula semangat kerja personel. Pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Penelitian ini menunjukkan mayoritas personel DIT Samapta Polda Aceh yang memenuhi kriteria sampel

untuk laki-laki berjumlah 53 orang dengan presentase 75,71 % dan personel perempuan berjumlah 17 orang dengan presentase 24,29 %.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dilihat bahwa penyesuaian diri dalam lingkungan kerja ada hubungannya dengan semangat kerja. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa orang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik maka akan dapat bereaksi secara efektif terhadap situasi-situasi yang berbeda, dapat memecahkan konflik-konflik, frustrasi-frustrasi, dan masalah-masalah tanpa menggunakan tingkah laku simtomatik (Yustinus Semiun, 2006).

Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah suatu usaha individu untuk dapat merubah dirinya ketika mereka berada di lingkungan keluarga, sekolah dan di masyarakat yang dapat ditunjukkan melalui aktifitas-aktifitas seperti: dapat menguasai lingkungan dimana individu berada, penuh percaya diri, bersedia menerima teman dalam kelompok, bersedia mengatasi masalah, dan bersedia merencanakan sesuatu dengan pikiran. Terdapat hasil penelitian yang sejalan dengan tulisan ini yang dilakukan Saragih & Wahyuni (2019) yang melakukan penelitian pada karyawan kontrak yang berjumlah 73 orang, dimana didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara penyesuaian diri dan semangat kerja pada karyawan kontrak. Selanjutnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharu & Abdullah (2019) yang melakukan penelitian pada 312 orang guru dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penyesuaian diri dengan semangat kerja guru novis.

Manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan dan cita-cita yang ingin dicapai, dimana masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya (Resmadewi, 2018). Sedangkan sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Ketika berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, individu memiliki tujuan, kepentingan, cara bergaul, pengetahuan ataupun suatu kebutuhan yang tidak sama satu sama lain dan semua itu harus dicapai untuk dapat melangsungkan kehidupan. Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja adalah proses di mana seseorang menyesuaikan sikap, perilaku, dan cara berpikirnya agar selaras dengan budaya, nilai, dan dinamika di tempat kerja (Sukiyat, 2020). Hal ini penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, meningkatkan kinerja, dan meraih kesuksesan dalam karier.

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Wahyuni (2019) memaparkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan semangat kerja. Artinya semakin baik penyesuaian diri, maka semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya semakin buruk penyesuaian diri, maka semakin rendah semangat kerja. Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor. Siswanto (2007) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian didapatkan nilai korelasi (r) antara variabel penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja sebesar 0,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penyesuaian diri dalam lingkungan kerja dengan semangat kerja. Semakin tinggi penyesuaian diri dalam lingkungan kerja personel, maka semakin tinggi pula semangat kerja personel. H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian, berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para personel memiliki penyesuaian diri dalam lingkungan kerja yang baik dan semangat kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para personel untuk selalu melakukan penyesuaian diri terutama dengan lingkungan kerja, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bidang dapat dikerjakan dengan lancar. Begitu juga dalam hal semangat kerja, diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Misalnya menunjukkan sikap peduli terhadap keadaan atau kondisi kerja, dan siap bekerja sama serta membantu rekan kerja yang lain. Hal ini penting

mengingat bahwa semangat kerja yang tinggi merupakan modal dasar yang sangat penting dalam bekerja.

2. Saran kepada DIT Samapta Polda Aceh dengan melihat kondisi penyesuaian diri personel yang baik dan semangat kerja yang tinggi dari para personel, agar terus memantau kondisi psikis para personel, kemudian mengadakan *refreshing* dan *family gathering* bagi personel agar memperoleh penyegaran dan silaturrahi antar personel.
3. Saran kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji faktor-faktor lain selain penyesuaian diri dalam lingkungan kerja terhadap semangat kerja, diantaranya adalah masalah pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi, minat kerja, peluang untuk maju, dan rasa bangga atas profesinya, Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali & Asrori. (2015). *Psikologi Remaja (Perkembangan Peserta Didik)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327-334.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia.
- Baharu, K. G., & Abdullah, R. B (2019). Hasil Penyesuaian Diri Sebagai Perantara Bagi Hubungan Sosialisasi Organisasi, Tingkah Laku Proaktif dan Keterlibatan.
- Bidjuni, H. (2016). Hubungan Kepercayaan Diri dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Baru di Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Keperawatan*, 4(2).
- Busro Muhammad (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2, Jakarta, Prenadamedia Group.
- Desmita. (2016). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Harita, C. Y. (2023). Hubungan antara Culture Shock dengan Penyesuaian Diri pada Anggota Polri di Polres Nias Selatan.
- Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 15(1), 43-56.
- Heri Sapari Kahpi, Zaenal Abidin, Raga Aqino, dan Guli. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. *Jurnal Ekonomi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten* Vol. 16 No. 2 Agustus 2020.
- Marlina, I. (2020). Hubungan Antara Penyesuaian Diri dan Dukungan Sosial dengan Penerimaan Diri pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan Al-

- Mursin Kotabumi Lampung Utara (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Mubarok, A. F. (2012). Penyesuaian Diri Para Pendetang di Lingkungan Baru. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1).
- Musthofa, M. E. (2020). Perilaku *Over Protective* Orang Tua dengan Penyesuaian Diri Remaja di SMA Negeri 1 Wiradesa. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 2(2), 242-266.
- Prastiwi, E., & Imanti, V. (2022). Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru IAIN Surakarta Dalam Menempuh Pembelajaran Online di Tahun Pertama Perkuliahan Selama Pandemi Covid-19. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(1), 1-18.
- Purwaningrum, E. L., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggiomultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Purwaningsih, S. (2019). Penyesuaian Diri Siswa Melalui Layanan Konseling Kelompok dengan *Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy* di Sekolah. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 1-18.
- Putra, E. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(1), 9-19.
- Raharjo, S. (2018). Cara melakukan Uji Linearitas dengan Program SPSS. <https://www.spssindonesia.com/2024/02/uji-linearitas-dengan-program-spss.htm>
- Rahmat, P. S. (2021). *Perkembangan peserta didik*. Bumi Aksara.
- Rainda, Y.D. (2015). <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3805436>. *Jurnal Psikologi*.
- Resmadewi, R. (2018). Hubungan Antara Penyesuaian Diri dengan Kesepian pada Mahasiswi Prodi Kebidanan Poltekkes Surabaya yang Tinggal di Asrama. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 13(2), 122-135.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi, (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saidah, N., & Putri, D. S. (2020). Gambaran Penyesuaian Diri Pasien Gagal Ginjal Kronik yang Menjalani Hemodialisa di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. *Prosiding HEFA (Health Events for All)*, 4.
- Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 5(2), 136-141.

- Sari, I. (2019). Implementasi Konseling Self Dalam Memahami Masalah Penyesuaian Diri Santri Di Madrasah Aliyah Swasta Pondok Pesantren Modren Tahfizhil Qur'an (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Siswanto. (2007). *Ilmu Sosial Dasar*. Tim dosen IKIP Malang. IKIP Malang
- suci Sukmawati., Rusmayadi, Amalia, Hikmah, H., Rumata, N, Abdullah & Munizu, M. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Penerapan Praktis Analisis Data berbasis Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sukiyat, H. (2020). *Strategi Implementasi Pendidikan Karakter*. Jakad Media Publishing.
- Sunarto., & Hartono. (2013). *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsudin, Gentari, R. E., & Suhartini. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Yustinus Semiun, (2006). *Kesehatan Mental I : Pandangan umum mengenai penyesuaian diri dan kesehatan mental serta teori-teori yang terkait*, Yogyakarta : Kasinius.

KUESIONER

HUBUNGAN ANTARA PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN SEMANGAT KERJA PERSONEL DINAS DIT SAMAPTA POLDA ACEH

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yudha Frasetia

NPM : 2009110033

Jurusan : Psikologi/Universitas Muhammadiyah Aceh

Dengan hormat, saya Yudha Frasetia, mahasiswa program studi Psikologi/Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian ilmiah (skripsi) yang berjudul "*Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Personel Dinas DIT Samapta Polda Aceh*".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud meminta kesediaan anda untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang anda berikan akan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas seluruh waktu dan kerjasamanya yang telah anda berikan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Yudha Frasetia

1. Petunjuk Pengisian Skala

- a. Bacalah secara teliti setiap pertanyaan yang telah disediakan
- b. Berikan tanda centeng (✓) untuk menjawab setiap pertanyaan, kecuali kolom nama, umur dan alamat.

Identitas Responden

Nama/Inisial :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pangkat/golongan :

Masa Tugas :

- c. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memilih pilihan jawaban dengan keadaan yang sebenarnya.
- d. Berikan tanda centeng (✓) untuk menjawab setiap pertanyaan pada salah satu pilihan berganda.
 - ✓ Sangat Setuju (SS)
 - ✓ Setuju (S)
 - ✓ Tidak Setuju (TS)
 - ✓ Sangat Tidak Setuju (STS)
- a. Atas semua jawaban yang diberikan saya ucapkan banyak terimakasih.

Lampiran I

Skala Penelitian

2. Daftar Pertanyaan:

Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Menerima kritikan dari senior maupun junior saya di kantor				
2	Saya termasuk personel yang sulit bergaul di kantor				
3	Dalam situasi tertentu perlu pengambilan keputusan yang tepat				
4	Saya mengakui kesalahan dalam bekerja				
5	Saya mendengarkan semua pendapat rekan kerja dan menghargainya				
6	Saya melihat masalah atau peluang untuk perbaikan tetapi tidak mengambil tindakan				
7	Saya tidak menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan				
8	Saya mencoba ketenangan di kantor saat ada tekanan				
9	Di kantor saya merasa lebih senang dan merasa cocok dengan rekan kerja				
10	Saya merasa tidak senang dilahirkan sebagai seorang personel produktif				
11	Dengan memahami agama secara baik dapat memotivasi saya dalam bekerja				
12	Sebagai orang yang bekerja, kadang saya tidak mau menuruti perintah atasan				
13	Saya akan memarahi junior tanpa sebab				
14	Profesional kerja membuat saya harus mengendalikan dan memahami situasi				
15	Memiliki kepercayaan diri membuat saya lebih hati-hati dalam bertindak				
16	Saya tidak bersemangat bekerja apabila rekan kerja terlalu serius				
17	Saya menyelesaikan <i>deadline</i> pekerjaan sesuai tandar yang ditentukan				
18	Saya membuat keputusan tanpa mempertimbangkan semua informasi yang tersedia				
19	Saya termasuk orang yang mempunyai pengendalian emosi yang baik				
20	Saya tidak peduli ketika kinerja tidak konsisten dan menurun				

21	Saya mengalami kesulitan menerima perubahan di kantor				
22	Sebagai seorang personel kepolisian saya harus menghormati dan menghargai personel yang lain				
23	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor				
24	Saya tidak tertarik membantu memberikan solusi di kantor				
25	saya tidak bisa menerima jika keinginan tidak dipenuhi oleh rekan kerja				
26	Saya mengatur waktu dan prioritas untuk memastikan bahwa semua tugas dan proyek selesai tepat waktu				
27	Mengendalikan emosi dalam berja bagi saya adalah sesuatu yang sulit				
28	Saya mudah untuk beradaptasi di kantor				
29	Saya selalu menganalisis situasi dan menemukan solusinya				
30	Saya termasuk personel yang tidak mudah dalam bergaul di kantor				
31	Menunjukkan inisiatif untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kualitas kerja				
32	Kemarahan pasti akan mempengaruhi ucapan yang keluar dari mulut saya				
33	Saya tidak bersemangat bekerja apabila rekan kerja terlalu serius				
34	Saya menghindari masalah di kantor				
35	Saya membuat kesalahan di kantortetapi tidak segera mengakuinya				
36	Bila ada masalah saya menyelesaikan dengan kepala dingin				
37	Saya selalu belajar dari pengalaman yang ada				
38	Jika marah saya cenderung tidak bisa mengendalikan emosi				
39	Saya kurang memiliki kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu				
40	saya mengelola stres tersebut dengan baik dan tetap produktif di kantor				

Skala Semangat Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja				
2	Saya tidak berusaha untuk mencapai tujuan atau standar kerja				
3	Saya memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat				
4	Saya menghindari ketika diberikan suatu tugas penting				
5	Menentukan prioritas ketika saya memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
6	Saya menangani situasi mendesak dan darurat di kantor				
7	Saya terus meningkatkan kualitas diri untuk memberikan layanan kepada masyarakat				
8	Saya merasa kesulitan menghadapi tantangan dalam pekerjaan				
9	Saya menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan				
10	Saya selalu mengejar tujuan dan standar kerja yang tinggi				
11	Saya tidak berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapi				
12	Bertanggung jawab penuh atas tindakan dan keputusan yang saya ambil				
13	Saya mengalami kesulitan dalam memberikan layanan kepada masyarakat				
14	Saya kurang responsif dalam komunikasi dengan tim				
15	Saya merespons umpan balik dari atasan dan rekan kerja				
16	Saya tidak mengevaluasi diri terhadap layanan kepada masyarakat				
17	Saya mengalami kesulitan dalam melakukan tugas di kantor				
18	Saya tidak mengakui kesalahan dalam bekerja				
19	Saya mengatasi hambatan yang menghalangi produktivitas				
20	Saya menyelesaikan tanggung jawab dengan baik				
21	Saya merasa bahwa sumber daya yang tersedia tidak digunakan dengan optimal				
22	Saya lambat dalam merespons permintaan rekan kerja				

23	Mengakui kesalahan saya dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya				
24	Saya memastikan bahwa standar layanan dengan baik				
25	Saya menerima tanggung jawab atas tugas yang diberikan				
26	Saya tidak mau perubahan jam kerja yang tiba-tiba dalam tugas				
27	Saya selalu responsif dalam komunikasi dengan tim				
28	Saya menghindari tanggung jawab atas kesalahan dan keputusan yang terjadi				
29	Saya berusaha menyelesaikan masalah masyarakat				
30	Saya tidak menerima situasi mendesak dan darurat di kantor				
31	Saya mengelola pekerjaan dengan baik untuk memastikan semua tugas selesai tepat waktu				
32	Saya tidak berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu				
33	Saya tidak memberikan kualitas layanan yang baik				
34	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
35	Saya mengabaikan hambatan yang menghalangi produktivitas				
36	Saya kesulitan mengelola waktu dan melewati <i>deadline</i>				
37	Saya menerima perubahan jam kerja secara tiba-tiba dalam tugas				
38	Saya tidak merespon umpan balik dari atasan dan rekan kerja				
39	Saya merespons permintaan rekan kerja dan masyarakat dengan cepat				
40	Saya menetapkan prioritas yang salah pada produktivitas kerja				

Keterangan: Bobot Penilaian

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Lampiran II

Tabulasi Data Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum Item Gugur

No	Nama	Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja																																						Total					
		Nomor Item																																											
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38		A39	A40			
1	An	4	2	3	4	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	128	
2	BA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
3	Ed	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
4	Jo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
5	Al	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122		
6	Ty	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	131		
7	Pi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	157		
8	Lu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
9	Mo	4	4	4	4	4	2	1	4	4	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	1	4	1	1	3	2	4	1	4	4	4	3	1	1	1	3	122			
10	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
11	Ja	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
12	Mi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
13	Ra	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
14	La	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
15	Ki	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	154	
16	Wu	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
17	Yu	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	157	
18	B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
19	Ra	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
20	Da	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
21	Ma	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117		
22	Su	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
23	Sn	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	143
24	Al	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
25	Pb	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
26	U	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
27	Am	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
28	Ip	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
29	Jm	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	154		
30	Ka	4	2	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	104		

Lampiran III

Reabilitas Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sebelum Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	141.9333	345.099	.000	.944
X02	142.1667	333.523	.489	.943
X03	142.0333	341.275	.331	.944
X04	142.3667	331.482	.374	.944
X05	142.0667	340.133	.398	.944
X06	142.6000	322.041	.540	.942
X07	142.6000	308.593	.822	.939
X08	142.3667	334.999	.359	.943
X09	142.0667	342.754	.174	.944
X10	142.5667	315.633	.683	.941
X11	142.0333	342.861	.190	.944
X12	142.4000	324.041	.574	.942
X13	142.5000	310.397	.888	.939
X14	142.2000	331.683	.615	.942
X15	142.1000	337.610	.429	.943
X16	142.2667	328.271	.633	.942
X17	142.2667	337.926	.221	.944
X18	142.3333	326.851	.567	.942
X19	142.0000	340.759	.456	.943
X20	142.2000	327.476	.685	.941
X21	142.4333	316.530	.797	.940
X22	142.2000	329.338	.532	.942
X23	141.9333	345.099	.000	.944
X24	142.3333	319.333	.747	.940
X25	142.5333	307.775	.907	.938
X26	142.1667	332.075	.441	.943
X27	142.6333	306.516	.878	.939
X28	142.4333	318.116	.697	.941
X29	142.0000	340.759	.456	.943
X30	142.3000	321.941	.735	.941
X31	141.9667	343.482	.234	.944
X32	142.7667	322.737	.458	.944
X33	141.9667	343.482	.234	.944
X34	142.8333	332.764	.214	.947
X35	142.4000	317.076	.726	.940
X36	142.2000	329.338	.532	.942
X37	142.0667	335.513	.442	.943
X38	142.3333	319.333	.747	.940
X39	142.5000	309.017	.872	.939
X40	142.3333	327.747	.488	.943

Lampiran IV

Tabulasi Data Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Setelah Item Gugur

No	Nama	Penyesuaian diri dalam lingkungan kerja																												Total
		Nomor item																												
		A2	A4	A7	A8	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A20	A21	A22	A24	A26	A27	A28	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A38	A40	
1	An	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	119
2	BA	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	125
3	Ed	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	119
4	Jo	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	94	
5	Al	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
6	Ty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
7	Pi	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
8	Lu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
9	Mo	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
10	M	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	125	
11	Ja	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	125
12	Mi	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
13	Ra	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
14	La	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
15	Ki	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
16	Wu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	83
17	Yu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	125	
18	B	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	128
19	Ra	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	127	
20	Da	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	125	

47	IS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
48	Ms	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	100
49	RN	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	102
50	ZK	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	100
51	RR	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	103
52	CD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	105
53	V	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	104
54	MA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
55	Gh	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	104
56	PA	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	105
57	DI	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	105
58	DN	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	104
59	RF	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	120
60	Se	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
61	He	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	128
62	F	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
63	Rf	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	125
64	CN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	121
65	AR	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	118
66	GU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
67	Rz	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	102
68	kh	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
69	AL	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	121
70	YF	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	121

Lampiran V

Reabilitas Skala Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja Sesudah Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Variabel_X01	115.9429	124.518	.429	.898
Variabel_X02	115.7000	130.213	.293	.899
Variabel_X03	115.8286	132.869	-.029	.905
Variabel_X04	115.6714	132.833	.003	.901
Variabel_X05	116.0429	122.650	.425	.898
Variabel_X06	116.0571	122.258	.427	.898
Variabel_X07	115.8000	128.191	.348	.899
Variabel_X08	115.9143	119.500	.792	.891
Variabel_X09	115.8571	121.023	.790	.892
Variabel_X10	115.9429	118.692	.834	.890
Variabel_X11	115.7571	129.520	.257	.900
Variabel_X12	115.7143	131.627	.198	.900
Variabel_X13	115.8429	121.033	.797	.892
Variabel_X14	116.0714	115.980	.725	.891
Variabel_X15	115.8000	127.872	.324	.899
Variabel_X16	115.9000	118.758	.780	.891
Variabel_X17	115.9143	119.123	.816	.891
Variabel_X18	115.7000	130.967	.205	.900
Variabel_X19	115.8714	120.983	.785	.892
Variabel_X20	115.9000	118.729	.848	.890
Variabel_X21	115.7429	129.991	.281	.900
Variabel_X22	116.0286	119.535	.586	.894
Variabel_X23	115.9000	121.019	.698	.893
Variabel_X24	115.7143	132.265	.090	.901
Variabel_X25	115.9143	120.224	.687	.893
Variabel_X26	115.7571	132.447	.023	.902
Variabel_X27	116.1714	120.260	.466	.898
Variabel_X28	117.3000	140.909	-.290	.925
Variabel_X29	115.7143	129.830	.322	.899
Variabel_X30	115.9000	118.671	.786	.891
Variabel_X31	115.8286	120.985	.810	.892
Variabel_X32	115.7286	129.650	.300	.899

Lampiran VI

Tabulasi Data Skala Semangat Kerja Sebelum Item Gugur

No	Nama	Semangat Kerja																																						Total			
		Nomor Item																																									
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38		A39	A40	
1	An	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	146
2	BA	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
3	Ed	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
4	Jo	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
5	Al	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
6	Ty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	129		
7	Pi	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	157	
8	Lu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
9	Mo	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	1	1	1	3	108		
10	M	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
11	Ja	3	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
12	Mi	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
13	Ra	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	154	
14	La	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	157	
15	Ki	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	99		
16	Wu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	
17	Yu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	118	
18	B	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
19	Ra	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
20	Da	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
21	Ma	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	127	
22	Su	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
23	Sn	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	157
24	Al	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
25	Pb	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
26	U	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
27	Am	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
28	Ip	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
29	Jm	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	148		
30	Ka	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	138	

Lampiran VII

Reabilitas Skala Semangat Kerja Sebelum Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.918	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	140.7667	292.185	.141	.918
Y2	141.0000	274.069	.717	.913
Y3	140.7333	292.064	.187	.918
Y4	140.9667	275.826	.655	.914
Y5	140.8333	293.040	.018	.920
Y6	141.3000	285.252	.189	.920
Y7	141.3667	267.620	.624	.914
Y8	141.0000	273.379	.704	.913
Y9	141.7667	297.633	-.122	.927
Y10	140.9333	278.961	.540	.915
Y11	141.2333	262.323	.871	.910
Y12	141.0667	277.926	.481	.916
Y13	141.7000	266.976	.553	.915
Y14	141.0000	273.379	.704	.913
Y15	140.8000	284.648	.455	.916
Y16	140.9667	279.482	.513	.916
Y17	141.0667	270.754	.721	.913
Y18	140.9667	273.964	.728	.913
Y19	141.1333	295.637	-.082	.923
Y20	140.9333	281.030	.460	.916
Y21	141.3667	260.723	.809	.911
Y22	141.0667	274.271	.603	.914
Y23	140.7667	289.909	.268	.918
Y24	140.9667	281.137	.450	.916
Y25	140.8667	294.257	-.042	.920
Y26	141.1000	274.369	.597	.914
Y27	140.9333	283.857	.440	.916
Y28	141.1667	276.420	.469	.916
Y29	140.7333	292.064	.187	.918
Y30	140.9333	276.892	.712	.914
Y31	140.8000	287.890	.489	.917
Y32	140.9333	274.409	.720	.913
Y33	141.1333	263.844	.852	.911
Y34	140.9333	280.409	.484	.916
Y35	141.5000	265.431	.635	.914
Y36	141.6000	290.593	.030	.924
Y37	140.7667	291.013	.254	.918
Y38	140.9667	274.516	.707	.913
Y39	140.8000	291.269	.200	.918
Y40	141.1333	273.775	.548	.915

Lampiran VIII

Tabulasi Data Skala Semangat Kerja Setelah Item Gugur

No	Nama	Skala Semangat Kerja																												Total
		Nomor item																												
		A2	A4	A7	A8	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A20	A21	A22	A24	A26	A27	A28	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A38	A40	
1	An	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
2	BA	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	106
3	Ed	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	88	
4	Jo	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	
5	Al	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
6	Ty	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
7	Pi	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
8	Lu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
9	Mo	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
10	M	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	103	
11	Ja	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	67
12	Mi	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
13	Ra	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
14	La	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
15	Ki	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
16	Wu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	106
17	Yu	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	103	
18	B	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	67
19	Ra	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	106	
20	Da	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	109	

47	IS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109		
48	Ms	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	100	
49	RN	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	102	
50	ZK	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	100	
51	RR	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	103	
52	CD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	105	
53	V	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	104	
54	MA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
55	Gh	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	104	
56	PA	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	105	
57	DI	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	105
58	DN	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	104	
59	RF	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	103	
60	Se	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
61	He	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	104	
62	F	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
63	Rf	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	106	
64	CN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	107	
65	AR	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	103	
66	GU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
67	Rz	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	92	
68	kh	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
69	AL	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	106	
70	YF	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	107	

Lampiran IX

Reabilitas Skala Semangat Kerja Sesudah Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.867	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Variabel_Y01	100.1714	86.028	.716	.839
Variabel_Y02	100.1000	87.483	.645	.842
Variabel_Y03	100.0429	96.969	.014	.861
Variabel_Y04	100.1571	84.743	.826	.836
Variabel_Y05	100.6000	100.330	-.161	.877
Variabel_Y06	99.9857	87.666	.810	.839
Variabel_Y07	99.8857	96.335	.217	.854
Variabel_Y08	100.4857	86.688	.447	.849
Variabel_Y09	100.1000	86.236	.683	.840
Variabel_Y10	99.8857	97.436	.030	.857
Variabel_Y11	100.0714	84.908	.837	.836
Variabel_Y12	100.0571	84.663	.860	.835
Variabel_Y13	100.1429	88.501	.527	.845
Variabel_Y14	99.8286	97.130	.207	.855
Variabel_Y15	100.2571	84.716	.668	.839
Variabel_Y16	100.0857	88.137	.603	.843
Variabel_Y17	99.9286	96.328	.109	.856
Variabel_Y18	100.2571	84.918	.624	.841
Variabel_Y19	99.8714	97.128	.127	.855
Variabel_Y20	99.8429	97.120	.170	.855
Variabel_Y21	99.8857	97.059	.127	.855
Variabel_Y22	100.1429	86.704	.605	.842
Variabel_Y23	99.8286	97.217	.181	.855
Variabel_Y24	100.3714	86.730	.478	.847
Variabel_Y25	100.7429	100.252	-.156	.879
Variabel_Y26	99.9571	96.042	.147	.855
Variabel_Y27	100.0571	86.460	.729	.839
Variabel_Y28	99.8571	97.226	.122	.855

Lampiran X

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Variabel_X	70	74.00	128.00	119.6429	11.52695
Variabel_Y	70	67.00	112.00	103.8000	9.89159
Valid N (listwise)	70				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	
N		70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8.31950707	
Most Extreme Differences	Absolute	.315	
	Positive	.234	
	Negative	-.315	
Test Statistic		.315	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.106	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.140
		Upper Bound	.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran XI

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y *	Between Groups	(Combined)	5694.841	17	334.991	16.490	.000
Variabel_X		Linearity	4775.780	1	4775.780	235.091	.000
		Deviation from Linearity	919.062	16	57.441	2.828	.162
	Within Groups		1056.359	52	20.315		
	Total		6751.200	69			

Lampiran XII

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Variabel X	Variabel Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Total_Y	Pearson Correlation	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran XV

SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 007/UM.M6/KEP/F/2024**

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2023-2024
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing Skripsi Mahasiswa Tahun Akademik 2023-2024;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJS/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2024
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :
Pertama : **Menunjuk Saudara;**
Sriana Septiawati, M.Si
Imam Abdillah Lukman, M.Si
Untuk Membimbing Skripsi.
Nama : Yudha Frasetia
NPM : 2009110033
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel DITSAMAPTA Polda Aceh
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing Skripsi Mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh,
Pada Tanggal : 17 Sya'ban 1445 H
27 Februari 2024 M



Sriana Septiawati, M.Si
NPM : 19700103 200609 1 001

Tembusan
1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran XVI

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batah, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 420/UM.Ms/F/2024
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
DITSAMAPTA POLDA ACEH
 Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 7 Agustus 2024, atas nama :

Nama : Yudha Frasetia
 NPM : 2009110033
 Semester : VIII (delapan)
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Penyesuaian Diri dalam Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Personel DIT SAMAPTA POLDA aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 04 Shafar 1446 H
 09 Agustus 2024 M



Lampiran XVII

Surat Balasan Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
DIREKTORAT SAMAPTA
Jalan T. Nyak Arief Jeulingke Banda Aceh 23114

Banda Aceh, 10 Agustus 2024

Nomor : BJ/157/VIII/HUK.5.6/2024
Klasifikasi: Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah
Aceh
di
Banda Aceh

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 420/UM.M6/F/2024 tanggal 9 Agustus 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian;
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh bahwa Ditsamapta Polda Aceh tidak berkeberatan (mengizinkan) mahasiswa atas nama Yudha Frasetia Npm 2009110033 untuk melaksanakan Penelitian di Ditsamapta Polda Aceh;
3. Demikian untuk menjadi maklum.


DIREKTUR SAMAPTA POLDA ACEH
ERY APRYONO, S.I.K., M.Si.
KONSANIS BESAR POLISI NRP 73040554

Tembusan

1. Kapolda Aceh.
2. Irwasda Polda Aceh.
3. Kabidpropam Polda Aceh.

Lampiran XVIII**BIODATA PENULIS****A. PENULIS**

Nama : Yudha Frasetia
Tempat dan Tanggal Lahir : Kaban Jahe, 21 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : Bireuen
Pekerjaan : Mahasiswa

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Ismail
Pekerjaan : Tentara Nasional Indonesi (TNI)
Nama Ibu : Sakdiah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat : Bireuen

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD N 1 Bireuen : 2006 - 2011
MTsS Alfurqan Bambi : 2011 - 2014
MAS Alfurqan Bambi : 2014 - 2017