

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA PERSONEL YANG TERLIBAT DAN
TIDAK TERLIBAT SEBAGAI PENGASUH DAN GADIK
DI SPN POLDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menyusun Skripsi S-1



Oleh:

AMNA YUSRA

2009110006

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**

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

01 FEB 2025

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dekan,

(Hanna Amalia S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si.

2. Sukri Karim, S.Psi., M.Si.

3. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si.

4. Imam Abdillah Lukman, S.Psi., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amna Yusra

NPM : 2009110006

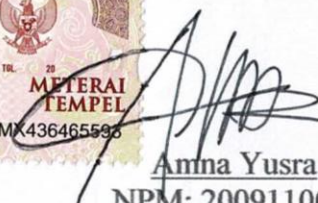
Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Perbedaan Semangat Kerja Personel Yang Terlibat Dan Tidak Terlibat Sebagai Pengasuh Dan Gadik Di SPN 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, 25 Januari 2025

Yang Menyatakan,




Amna Yusra

NPM: 2009110006

MOTTO

mari hidup lebih lama lagi, meskipun itu cuma demi semangkuk bakso, seblak favorit, es krim strawberry, dan tempat-tempat indah yang belum dikunjungi. mari menciptakan bahagia untuk diri sendiri, menikmati keindahan dunia tanpa meninggalkan kewajiban sebagai hamba.

(Amna Yusra)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

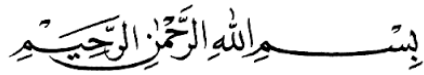
Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan.

Penulis persembahkan karya ini untuk keluarga yang sangat penulis cintai dan sayangi, Kepada Ayahanda (Maimun) dan Ibunda (Warni Muchtar) serta Adik (M. Rafi Akram) tercinta, terima kasih untuk kasih sayang serta pengorbanan yang kalian berikan kepada penulis, yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat yang tiada hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Karya ini sebuah kado kupersembahkan kepada keluarga Tercinta dan khususnya untuk Ayahanda dan Ibunda serta Adik tercinta, agar menjadi motivasi untuk meraih impian.

Amna Yusra

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat beserta hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyyah ke alam islamiah dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

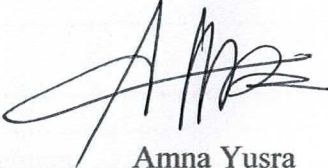
Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, maka penulis akan sulit menyelesaikan studi. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Ibu Hanna Amalia, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga sekaligus dosen pembimbing penulis dalam proses penulisan skripsi.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Keluarga besar penulis yaitu Ayahanda, Ibunda, adik tercinta yang senantiasa memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan terkasih yang selalu mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberi arahan dalam menulis serta menyelesaikan skripsi ini.
6. Para dosen dan staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan hamba-Nya yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak yang membaca demi perbaikan kuantitas dan kualitas untuk di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 25 Januari 2025
Penulis



Amna Yusra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Semangat Kerja	12
1. Pengertian Semangat Kerja	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
3. Aspek-aspek Semangat Kerja	16
4. Indikator Semangat Kerja	20
B. Personel	22
1. Pengasuh	22
2. Tenaga Pendidik	23
C. Perbedaan Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebagai Pengasuh dan Gadik di SPN Polda Aceh	24
D. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variable Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampling.....	29
1. Populasi	29
2. Sampling	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	30
E. Validitas dan Reabilitas.....	31
1. Validitas	31
2. Reabilitas	32

F. Teknik Analisis Data	32
1. Uji Asumsi Syarat	32
2. Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi Kancah Penelitian	35
B. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Awal	40
2. Pengurusan Surat Izin	40
3. Persiapan Alat Ukur	41
C. Pelaksanaan Penelitian	41
D. Hasil Penelitian	41
1. Uji Instrumen	41
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian	44
3. Uji Asumsi Syarat	47
4. Uji Hipotesis	48
E. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
1. Instansi Terkait	54
2. Bagi Personel	55
3. Peneliti Berikutnya	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jumlah Populasi SPN Polda Aceh	29
Tabel 3.2. Format Jawaban	31
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Semangat Kerja	31
Tabel 4.1. Dekriminasi Item Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebelum Item Gugur Dibuang	42
Tabel 4.2. Dekriminasi Item Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Setelah Item Gugur Dibuang.....	43
Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Item Gugur Dibuang.....	43
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Item Gugur Dibuang	43
Tabel 4.5. Data Subjek Penelitian	44
Tabel 4.6. Deskripsi Data Penelitian.....	45
Tabel 4.7. Kategori Skor Data Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat.....	47
Tabel 4.8. Uji Normalitas	47
Tabel 4.9. Uji Homogenitas	48
Tabel 4.10. Uji Beda <i>Independent Samples Test</i>	48
Tabel 4.11. Uji Beda <i>Group Statistic</i>	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Sampel	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi SPN Polda Aceh.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala <i>Try Out</i> Semangat Kerja	59
Lampiran B. Tabulasi <i>Try Out</i> Semangat Kerja Personel yang Teterlibat dan Tidak Terlibat	63
Lampiran C. Reabilitas Skala Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebelum Aitem Buruk Dibuang	65
Lampiran D. Reabilitas Skala Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Setelah Aitem Buruk Dibuang	68
Lampiran E. Skala Penelitian Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat	71
Lampiran F. Tabulasi Penelitian Personel yang Terlibat	75
Lampiran G. Tabulasi Penelitian Personel yang Tidak Terlibat	76
Lampiran H. Hasil Uji Normalitas	77
Lampiran I. Hasil Uji Homogenitas	78
Lampiran J. Hasil Uji Beda	79
Lampiran K. Surat Keterangan Bimbingan Skripsi	80
Lampiran L. Surat Izin Penelitian	81
Lampiran M. Surat Telah Melakukan Penelitian	82
Lampiran N. Biodata Penulis	83

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA PERSONEL YANG TERLIBAT
DAN TIDAK TERLIBAT SEBAGAI PENGASUH DAN GADIK
DI SPN POLDA ACEH**

**Oleh: Amna Yusra
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: amnayusra17@gmail.com**

ABSTRAK

Tugas kepolisian yang semakin kompleks menuntut personel memiliki semangat kerja yang kuat. Motivasi yang tinggi akan mendorong personel untuk memberikan yang terbaik dalam menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan semangat kerja personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh personel SPN Polda Aceh yang berjumlah 91 orang, kemudian dipilih sebagai sampel sebanyak 64 orang yang bekerja aktif di lingkungan SPN Polda Banda Aceh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala likert, karena menggunakan sejumlah pernyataan yang akan dijawab oleh subjek atau responden penelitian. Teknik analisis data yaitu melakukan uji prasyarat (uji normalitas dan uji homogenitas) dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja personel yang terlibat dan personel yang tidak terlibat berdasarkan nilai $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja personel yang terlibat lebih tinggi daripada semangat kerja personel yang tidak terlibat.

Kata kunci: *Semangat kerja*, personel, polri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia, lebih sering disebut POLRI, adalah lembaga negara yang bertugas menegakkan hukum, menjamin keselamatan masyarakat, melindungi warga negara, dan melayani masyarakat. Pemaknaan polisi menurut Pasal 5 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2002 polisi merupakan alat negara sebagai berikut: *“Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”*.

Polisi merupakan badan pemerintahan yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum seperti menangkap orang yang melanggar undang-undang atau pegawai negara yang bertugas menjaga keamanan (Tasaripa, 2013). Dalam ketentuan Undang-undang tersebut, ada dua hal yang mendasar tugas utama Polri sebagaimana yang termuat dalam Tribrata maupun Catur Prasetya Polri. Sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2002, khususnya pada Pasal 13. Pasal 13 menetapkan bahwa Polri bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Ketiga tugas ini mencerminkan komitmen Polri dalam menjaga stabilitas sosial, menegakkan hukum, dan melayani masyarakat demi terciptanya keamanan dan kesejahteraan.

Polisi berfungsi tidak hanya sebagai penegak hukum, tetapi juga sebagai pengayom yang berperan dalam mencegah kejahatan dan memberikan perlindungan kepada warga. Penelitian ini menekankan pentingnya kolaborasi antara polisi dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan yang aman, di mana partisipasi aktif masyarakat dianggap krusial dalam mendukung tugas kepolisian. Dengan demikian, peran polisi menjadi sangat penting dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan komunitas untuk mencapai tujuan keamanan bersama (Aswin & Jumadi, 2020).

Polri juga memiliki tingkat jenjang karir dan pangkat sesuai dengan tingkatannya. Jenjang karir dan pangkat dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) diatur berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Polri. Sistem jenjang karir ini dirancang untuk memberikan penghargaan kepada anggota Polri atas dedikasi, prestasi, dan pengabdianya, meningkatkan profesionalisme dan kompetensi anggota Polri, serta membangun karir yang jelas dan terstruktur bagi anggota Polri. Berbagai jenjang karirnya yaitu tamtama, bintara, dan perwira. Tamtama mencakup pangkat Bhayangkara Dua (Bharada) sampai dengan Bhayangkara Satu (Briptu) bertugas sebagai pelaksana teknis operasional di lapangan, dengan tugas-tugas yang mencakup kegiatan patroli dan pengamanan. Bintara terdiri dari pangkat Brigadir Dua (Bripda) sampai dengan Ajun Inspektur Satu (Aiptu) berperan penting dalam pelaksanaan operasional kepolisian, termasuk penegakan hukum, investigasi, dan kegiatan administratif serta sebagai penghubung antara anggota Tamtama dan

Perwira. Sedangkan perwira terdiri perwira pertama, menengah dan tinggi yang merupakan pangkat di atas bintara (Devi dkk, 2016).

Berbagai jenjang karir yang dimiliki oleh Polri tidak terlepas dari jenjang pendidikan yang dilakukannya. Jenjang pendidikan Polri disebut sebagai Sekolah Polisi Negara (SPN) adalah salah satu bagian dari pendidikan Polri yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dibutuhkan oleh seorang personel Polri dalam pemenuhan tugas-tugas kepolisian. Sistem pendidikan Polri yang sudah berjalan seharusnya mampu menjadikan personel Polri unggul yang mampu mengikuti kemajuan zaman saat ini. Meskipun demikian, berbagai perbaikan dan lompatan ke depan harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini. Untuk mewujudkan hal tersebut, personel Polri yang berkualitas tentu memerlukan kemajuan pendidikan Polri yang mutakhir (Anam, 2018). Hal ini dikarenakan melalui jenjang pendidikan, maka Polri akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan (Rumengan dkk, 2023). Dengan adanya semangat kerja maka setiap individu akan bekerja dengan sepenuh hati, sebagaimana yang tercipta dalam lingkungan kerja Polri. Menurut Tobeoto dkk (2022) timbulnya semangat kerja anggota Polri agar dapat tercapai tujuan yang diharapkan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dibutuhkan semangat kerja personel kepolisian yang tinggi. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara

lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Personel kepolisian sebagai abdi masyarakat yang menjaga keamanan, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat perlu memiliki semangat kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terwujud secara profesional, modern dan terpercaya. Semangat kerja polisi akan terlihat dari beberapa indikasi yaitu disiplin kerja, kinerja baik, tanggung jawab dan produktivitas kerja (Novemiril dkk, 2019).

Berbagai ciri-ciri yang ditimbulkan dari personel Polri yang semangat kerja tinggi adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja (Jaya dkk, 2017). Dengan demikian semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa personel di SPN Polda Aceh, menunjukkan bahwa personel yang mendapatkan peran sebagai Pengasuh dan Gadik (Guru Pendidikan) menerima pesangon per jam pelajaran yang diberikan di luar gaji pokok Polri. Hal ini dirasakan sebagai bentuk penghargaan yang adil terhadap jerih payah mereka dalam mengasuh dan mengajar siswa Diktuk Bintara Polri. Pesangon ini termasuk dalam aspek kepuasan ekonomi yang menjadi salah satu faktor pendorong semangat kerja personel yang terlibat dalam pengasuhan dan pendidikan. Dalam konteks peran dan tugas tambahan di SPN Polda Aceh, konsep peran menunjukkan dampak signifikan terhadap semangat

kerja personel. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa terdapat 91 personel yang terlibat dalam kegiatan di SPN, baik sebagai Pengasuh maupun Gadik, maupun dalam peran pendukung lainnya. Semua personel memiliki tugas dan tanggung jawab kerja masing-masing yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat semangat kerja mereka.

Salah satu wawancara dengan perseonel yang terlibat sebagai pengasuh di SPN Polda Aceh yang berinisial Bapak RM (4 Desember 2023) menyampaikan:

“Kami merasa beban kerja memang berat, apalagi ketika harus mengasuh siswa sambil mengelola administrasi dan kegiatan harian. Namun, adanya pesangon ini cukup membantu menambah semangat kami karena upaya yang kami lakukan dihargai, walaupun kadang masih ada hal yang perlu diperbaiki terkait sistemnya”.

Wawancara lain dengan personel yang terlibat sebagai Gadik berinisial Bapak AS (4 Desember 2023) menambahkan:

“Mengajar siswa Diktuk memang menantang, terutama karena jadwalnya padat dan sering kali kami harus mempersiapkan materi lebih awal. Pesangon yang diberikan cukup memotivasi kami untuk terus memberikan yang terbaik, meskipun ada tantangan dalam membagi waktu antara tugas utama sebagai anggota Polri dan sebagai Gadik”.

Selanjutnya melakukan wawancara dengan personel yang pernah terlibat sebagai gadik/pengasuh di SPN Polda Aceh. Wawancara dilakukan dengan Bapak MAR (5 Desember 2023) menambahkan:

“Mengajar itu memberikan rasa bangga. Saya bisa melihat bagaimana siswa memahami apa yang saya sampaikan, dan itu memberikan kepuasan tersendiri. Ada rasa pencapaian ketika mereka berhasil melalui ujian atau tantangan. Bahkan, banyak siswa yang sampai sekarang masih mengingat dan menghormati saya. Itu sangat berarti”.

Hasil wawancara lainnya dengan personel yang tidak terlibat dalam pengasuhan berinisial ibu L (5 Desember 2023) menambahkan:

“Meskipun tidak terlibat langsung dalam pengasuhan semangat kerja saya tetap tinggi. Saya juga menyadari meskipun tugas yang diberikan berbeda dengan yang lainnya akan tetapi setiap bagian dari pekerjaan yang ada di SPN Polda Aceh memiliki kontribusi yang sangat penting. Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan yang saya lakukan sekarang, seperti meningkatkan efisiensi administrasi dan memastikan bahwa semua kebutuhan yang terkait dengan program pengasuhan dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, tugas lainnya seperti pelayanan fungsi keuangan, penysunan LRA dan pembuatan laporan Akuntabilitas Kinerja Satker.

Penelitian ini akan membahas perbedaan semangat kerja di antara personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan, seperti pengasuh atau tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri, dan yang tidak terlibat dalam peran tambahan tersebut. Berdasarkan hasil observasi tanggung jawab tambahan membawa dampak signifikan pada semangat kerja.

Personel yang terlibat dalam peran tambahan, seperti menjadi pengasuh atau tenaga pendidik, menjalankan tugas yang tidak hanya mencakup pelaksanaan fungsi utamanya, tetapi juga tanggung jawab ekstra, seperti memberikan bimbingan, pelatihan, dan dukungan kepada calon Bintara Polri. Personel yang terlibat harus mengelola waktu dan energi secara lebih efisien, menghadapi tekanan untuk mendidik serta mengawasi perkembangan calon Bintara, dan berperan aktif dalam memastikan standar pendidikan dan disiplin tetap terjaga.

Di sisi lain, personel yang tidak terlibat dalam peran tambahan cenderung lebih fokus pada tugas operasional dan administratif yang sesuai dengan jabatan inti mereka, tanpa adanya tuntutan untuk memberikan bimbingan tambahan atau mendidik calon Bintara. Personel tersebut memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengelola waktu kerjanya dan menghadapi beban kerja yang lebih terfokus pada tanggungjawab dasar.

Perbedaan antara personel yang terlibat langsung dalam pengasuhan di SPN dengan yang tidak terlibat sering kali menjadi perhatian dalam dinamika kerja. Personel yang terlibat langsung biasanya mendapatkan kepuasan kerja dari interaksi dan kontribusi langsung terhadap perkembangan individu yang diasuh, serta adanya insentif tambahan seperti “pasongan” yang membuat peran tersebut terasa lebih dihargai. Sebaliknya, beberapa personel yang tidak terlibat dalam pengasuhan merasa bahwa pekerjaannya cenderung monoton dan kurang bervariasi, yang dapat menyebabkan kejenuhan, penurunan produktivitas, hingga semangat kerja yang menurun. Faktor ini diperburuk dengan anggapan bahwa kurangnya insentif khusus untuk membuat peran tersebut tampak kurang dihargai.

Hal ini juga dapat memunculkan rasa iri dan kecemburuan sosial, terutama terhadap penghargaan material maupun pengakuan sosial yang diterima oleh personel pengasuh. Meski demikian, penting untuk menjaga profesionalisme dan menunjukkan bahwa setiap peran, baik yang terkait langsung dengan pengasuhan maupun tidak, memiliki nilai yang sama pentingnya dalam mendukung tujuan bersama di SPN.

Personel terlibat dalam peran tambahan karena kebutuhan organisasi dalam mendukung proses pendidikan dan pelatihan, di mana kehadiran pengasuh atau tenaga pendidik yang berpengalaman sangat penting untuk keberhasilan program pendidikan. Sementara itu, personel yang tidak terlibat mungkin memiliki keterbatasan, seperti kurangnya pengalaman pendidikan, prioritas tugas yang berbeda, atau pertimbangan organisasi yang menempatkannya dalam peran yang lebih fokus pada aspek operasional.

Meskipun masing-masing memiliki persepsi dan pengalaman yang berbeda, pesangon per jam pelajaran di luar gaji pokok Polri menjadi faktor penting yang memengaruhi persepsi positif terhadap peran tambahan. Penelitian ini sangat relevan karena menggambarkan pengaruh peran tambahan dalam pengasuhan dan pendidikan di SPN Polda Aceh terhadap semangat kerja personel. Beban kerja, penghargaan ekonomi, dan kepuasan pribadi menjadi faktor kunci untuk memahami perbedaan motivasi di antara personel dengan dan tanpa peran tambahan. Hasil penelitian memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, mendukung, dan memberikan penghargaan sesuai kepada personel. Relevansi penelitian juga terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan praktik manajemen yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas personel di lingkungan pendidikan Polri.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebagai Pengasuh dan Gadik di SPN Polda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dapat di ambil untuk penelitian ini adalah : “Apakah ada perbedaan Semangat Kerja personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri.

C. Keaslian Penelitian

Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Herman dkk (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap semangat kerja pada Sekretariat Jenderal Kabupaten Bintan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik interpersonal terhadap semangat kerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan konflik interpersonal merupakan suatu hal yang dapat terjadi jika kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Begitu pula dengan beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dimana hal ini apabila terdapat beban kerja yang tinggi maka dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.
2. Ardiansyah (2023) melakukan penelitian tentang Perbedaan Semangat Kerja antara karyawan tetap dan kontrak di Perum Bulog Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan Semangat Kerja yang sangat signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, di mana hasil uji-t: 3,822 dengan rerata karyawan tetap: 88,950 dan karyawan kontrak: 95, 575 serta peluang ralat p: 0,001 dengan demikian Semangat Kerja karyawan kontrak lebih tinggi dibanding Semangat Kerja karyawan tetap. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi tingkat semangat kerjanya.

3. Siku dkk (2024) melakukan penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial dan simlutan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin seorang karyawan semangat dalam bekerja dan mengikuti instuksi dengan baik maka kinerja yang dihasilkan pun dapat tercapai sesuai target dalam perusahaan maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan semangat kerja personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri.

E. Manfaat Penelitian

Sebagaimana permasalahan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teori terkait dengan perbedaan semangat kerja personel yang terlibat dan tidak terlibat dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang personil dalam melakukan pekerjaannya. Apabila personel memiliki semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi pula.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu, informasi mengenai perbedaan semangat kerja personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri serta menjadi pengalaman dalam meneliti dan menulis rangkaian penelitian.

b. Bagi Personel

Penelitian ini mampu memberikan informasi bagi personel khususnya personel SPN Polda Aceh tentang tingkat semangat kerja yang ada dalam dirinya apabila mendapatkan peran tambahan sebagai pengasuh dan tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan jika ingin meneliti tentang personel yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri dari sudut pandang psikologi dan memperdalam kajian ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009), semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta bertindak disiplin dalam upaya mencapai prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja ini memiliki kemampuan untuk mendorong individu untuk berinovasi dan berkreasi dalam lingkungan pekerjaannya. Indikator penurunan semangat kerja dapat diidentifikasi melalui rendahnya tingkat produktivitas, tingginya angka absensi, tingginya tingkat pergantian karyawan, meningkatnya frekuensi kerusakan, serta munculnya gejala kegelisahan di antara karyawan, permintaan yang sering muncul, dan aksi pemogokan.

Siagian (2016) menyatakan bahwa “semangat kerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Indikasi dari semangat kerja dapat diamati melalui kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, antusiasme kerja, serta rasa tanggung jawab.” Badriyah (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah kondisi individu yang mendorongnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik dalam sebuah perusahaan. Selain itu, Moekijat (2016) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan kelompok untuk bekerja sama dengan gigih dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama. Saputri (2023) menambahkan bahwa semangat kerja adalah elemen yang

membuat seseorang merasa senang mengabdikan kepada pekerjaannya, yang pada gilirannya menghasilkan kepuasan, produktivitas, dan hubungan yang harmonis dalam lingkungan keluarga.

Semangat kerja adalah respons mental dan emosional yang memotivasi seseorang untuk melakukan tugasnya dengan dedikasi, antusiasme, dan keseriusan yang lebih besar, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semangat kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat melaksanakan tugas secara efisien dan disiplin sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Tingkat motivasi dan antusiasme yang dibawa setiap orang dalam pekerjaannya akan berdampak positif pada moral tim secara keseluruhan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kemauan untuk memberikan upaya terbaiknya.

Salah satu aspek positif yang dapat diperoleh ketika setiap individu merasakan semangat kerja adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan disiplin, giat, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Munandar, 2014). Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang mencerminkan antusiasme dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendorong kemampuan untuk berkolaborasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan mengedepankan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Agustini dalam Manihuruk dan Tirtayasa (2020), semangat kerja pegawai di lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkontribusi

terhadap peningkatan dan penurunan semangat kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a. Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan, hal ini mencakup aspek-aspek seperti pendapatan, rasa aman, dan kondisi lingkungan kerja.
- b. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu: minat terhadap pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, prestise di dalam organisasi, serta kesadaran akan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan.
- c. Menyangkut kepuasan pribadi seperti berhubungan dengan rasa bangga pekerja terhadap hasil kerjanya, perasaan diperlakukan secara baik, serta kemampuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan-rekan kerja.

Menurut Nawawi (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat semangat kerja individu, antara lain:

- a. Minat terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki minat dalam pekerjaannya cenderung mengalami peningkatan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah. Penerimaan gaji atau upah yang tinggi dapat berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberikan posisi yang terhormat dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Penerimaan serta penghargaan yang diterima oleh individu dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerjanya.

- e. Tujuan pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja individu secara signifikan.

Menurut Netisemito (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menurunnya Tingkat Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi dari penurunan semangat kerja dan gairah karyawan dapat dilihat dari penurunan tingkat produktivitas kerja. Penurunan produktivitas ini dapat diukur dengan menggunakan berbagai metode.

- b. Tingkat Absensi yang Tinggi

Absensi mengacu pada ketidakhadiran seorang karyawan pada saat hari kerja, yang disebabkan oleh cuti, izin, atau ketidakhadiran tanpa alasan. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator dari penurunan semangat kerja dan gairah karyawan.

- c. Labour Turn Over yang tinggi

Turnover diartikan sebagai arus perpindahan karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Tingkat turnover yang tinggi dapat menjadi indikator adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan Labour Turn Over di dalam perusahaan, hal ini dapat diartikan sebagai suatu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan.

- d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Tingkat kerusakan yang signifikan, baik pada bahan baku, barang jadi, maupun peralatan yang digunakan, juga menjadi salah satu indikator dari berkurangnya semangat dan gairah kerja.

e. **Kegelisahan**

Kegelisahan dapat muncul sebagai akibat dari menurunnya semangat dan gairah kerja tersebut. Kegelisahan ini dapat diekspresikan dalam bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan, frekuensi keluhan yang meningkat, serta berbagai bentuk masalah lainnya.

f. **Tuntutan yang sering terjadi**

Tuntutan yang sering kali terjadi merupakan manifestasi dari ketidakpastian. Pada tahap tertentu, hal ini dapat memicu keberanian untuk mengajukan tuntutan. Sebagai contoh, jika terdapat masalah terkait gaji karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah, yaitu berada di bawah batas Upah Minimum Regional (UMR), maka situasi tersebut dapat menyebabkan penurunan semangat dan gairah kerja karyawan.

3. Aspek-aspek semangat kerja

Menurut Mangkuprawira (Busro 2018) penilaian semangat kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam mengevaluasi semangat kerja individu. Semangat kerja mencakup kekuatan psikologi positif yang beragam yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa aspek semangat kerja pegawai yang dapat dinilai dari berbagai perspektif yaitu:

a. **Disiplin Tinggi**

Seorang karyawan yang mempunyai sikap patuh dan selalu mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi maka ia mempunyai pengendalian diri dalam pekerjaannya. Orang yang berdisiplin juga memiliki semangat yang tinggi terhadap pekerjaan.

b. Kualitas bertahan hidup

Karyawan yang termotivasi tidak mudah menyerah bahkan ketika menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki ketekunan dalam suatu organisasi tidak pernah menyerah, bahkan ketika mereka menghadapi banyak tantangan atau tidak dapat menyelesaikan tugas.

c. Kemampuan Memerangi Frustrasi

Orang-orang yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung tidak mudah frustrasi karena mereka memiliki sikap optimis terhadap pekerjaan mereka dan tidak pernah meremehkan pencapaian mereka.

d. Semangat Tim

Kemampuan pegawai untuk bekerja dalam kelompok adalah kualitas yang tidak dimiliki oleh semua orang. Semakin baik seseorang dalam berkolaborasi dengan tim, maka semakin tinggi pula semangat kerja mereka.

Menurut Hardy (Mariyah Ulfah Husniah & Emi Zulaifah (2018)), semangat

kerja memiliki 3 aspek yaitu:

a. Afektif (Affective)

Tema-tema utama dari afektif yaitu merasa dihargai dan dianggap serius, harga diri, dukungan dan komunikasi. Contoh dari afektif yang tinggi pada karyawan mencakup individu yang mendapatkan pengakuan setelah menyelesaikan tugas dengan baik, serta dilibatkan dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi. Sebaliknya, afektif yang rendah dapat diartikan sebagai kondisi di mana individu merasa tidak diperlakukan secara adil ketika hasil kerjanya dikritik atau tidak mendapat pujian sesuai harapannya.

b. Tujuan Masa Depan (Future/Goals)

Tema-tema utama dari tujuan masa depan melibatkan perspektif mengenai masa depan dan pencapaian (progres). Contoh tujuan masa depan yang tinggi dapat terlihat pada pegawai atau orang yang memperlihatkan minat dan pemahaman yang jelas mengenai masa depan. Sementara itu, contoh tujuan masa depan yang kurang bersemangat mencakup situasi di mana pegawai atau orang merasa tidak berkembang atau mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan.

c. Interpersonal

Tema-tema utama mengenai interpersonal adalah pengaruh dari orang lain dan interaksi dengan mereka. Pengaruh tersebut muncul dari kontribusi, kolaborasi, rasa bangga, dan pekerjaan yang menarik. Sementara itu, hubungan dengan orang lain terbentuk melalui kohesi, suasana organisasi yang positif, dan membantu satu sama lain. Selain itu, contoh dari hubungan interpersonal yang baik adalah ketika seseorang memiliki keterkaitan yang erat dengan rekan kerja melalui dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, contoh dari interpersonal yang rendah adalah ketika terdapat lingkungan kerja yang kurang bersahabat serta rekan kerja yang tidak mau bekerja sama.

Menurut Maier (2013), individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi memiliki alasan khusus untuk beraktivitas profesional, yaitu keinginan tulus untuk melakukannya. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat empat aspek yang menunjukkan tingginya semangat kerja seseorang, yaitu:

a. Kegairahan

Individu yang memiliki kegairahan dalam bekerja cenderung memiliki motivasi dan dorongan yang kuat. Motivasi ini akan terbentuk apabila individu tersebut memiliki minat atau ketertarikan terhadap pekerjaannya. Yang menjadi fokus utama bagi para karyawan adalah orientasi mereka untuk bekerja demi kepentingan organisasi, bukan semata-mata untuk mengejar keuntungan pribadi.

b. Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Aspek ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk tetap bersikap konstruktif meskipun menghadapi kegagalan dalam pekerjaan. Individu dengan semangat kerja yang tinggi akan cenderung menghindari sifat pesimis ketika dihadapkan pada berbagai kesulitan dalam pekerjaannya.

c. Kualitas untuk Bertahan

Aspek ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi tantangan yang ada. Hal ini mengindikasikan adanya ketekunan dan keyakinan yang kuat dalam diri mereka.

d. Semangat Kelompok

Semangat kelompok merepresentasikan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, para karyawan akan saling berkolaborasi, saling menyokong, dan menghindari sikap saling menjatuhkan. Oleh karena itu, semangat kerja dalam konteks ini menunjukkan keterbukaan untuk bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama.

4. Indikator Semangat Kerja

Menurut Laksarini (2018), indikator-indikator semangat kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Produktivitas kerja
- b. Tingkat kehadiran
- c. Ketenangan dalam melaksana tugas

Di sisi lain, Hasibuan (2009) mengemukakan beberapa indikator semangat kerja, yaitu:

- a. Kondisi Pekerjaan: Dengan memastikan bahwa kondisi pekerjaan berada dalam keadaan yang baik, individu akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- b. Rekan Kerja: Keberadaan rekan kerja yang baik serta mampu saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan semangat kerja.
- c. Kompensasi: Kompensasi yang tepat dan adil akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan serta menjaga kepuasan pegawai.
- d. Kepemimpinan: Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta upaya untuk mempengaruhi perilaku individu dalam situasi tertentu merupakan aspek penting dalam kepemimpinan.
- e. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik serta bersikap lebih positif, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan.

Menurut Carlaw, Deming, dan Friedman dalam Sahid (2017), semangat kerja

yang tinggi di kalangan karyawan ditandai oleh beberapa ciri atau indikator berikut:

- a. Menunjukkan senyuman dan tawa. Mempunyai senyuman dan tawa menunjukkan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun seseorang tidak menunjukkan ekspresi tersebut, ia tetap merasa tenang dan nyaman saat bekerja serta menikmati tugas yang dikerjakannya.
- b. Mempunyai inisiatif. Seseorang dengan semangat kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan untuk bertindak mandiri tanpa arahan dan pengawasan atasan.
- c. Berpikir kreatif dan terbuka. Individu ini memiliki gagasan-gagasan baru dan tidak merasa terhalang untuk menyampaikan ide-ide mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Menikmati tugas yang dikerjakan. Seseorang lebih nyaman berkonsentrasi pada pekerjaannya ketimbang terganggu selama menjalankan tugas.
- e. Tertarik pada profesinya. Individu menunjukkan minat terhadap pekerjaannya karena sesuai dengan keterampilan dan hasrat mereka.
- f. Memiliki rasa tanggung jawab. Seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan tekun dan serius.
- g. Bersedia untuk berkolaborasi. Individu menunjukkan keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk mempermudah atau menjaga standar kualitas kerja.
- h. Berkomunikasi dengan atasan. Seseorang berinteraksi dengan atasan dengan penuh kenyamanan, tanpa rasa takut atau tekanan.

B. Personel

Personel merupakan anggota Polri yang bekerja untuk instansi dan bekerja di bawah pimpinan satuan fungsi untuk mencapai target dan bermitra dengan fungsi satuan lainnya dalam melaksanakan program / pekerjaan instansi. Dalam pelaksanaan tugasnya personel di tuntut harus mampu menjalankan tugas pokok polri sesuai dengan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2002 yaitu: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, di SPN Polda Aceh personelnnya mendapatkan tugas tambahan untuk menjadi pengasuh serta tenaga pendidik bagi siswa pembentukan pendidikan dan pelatihan Polri.

1. Pengasuh

Pengasuh merupakan anggota Lemdik yang ditunjuk oleh pejabat Polri yang berwenang untuk melaksanakan tugas mendidik, dengan tujuan untuk mengembangkan karakter mental dan bakat profesional peserta didik menuju sikap dan kepribadian sebagai insan Bhayangkara. Dalam pengasuhan terdapat pimpinan pengasuh yang disebut Kakorsis yang harus memiliki kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) huruf d, adalah :

- a. Mampu memimpin, mengawasi dan mengendalikan para Pengasuh atau Patun serta peserta didik;
- b. Mampu melaksanakan bimbingan dan konseling;
- c. Mampu memimpin administrasi pengasuhan; dan
- d. Mampu melakukan evaluasi sistem pengasuhan.

Perwira Penuntun yang selanjutnya disebut Patun adalah seorang Perwira

yang ditugaskan untuk memberikan bimbingan, arahan, dan konsultasi kepada peserta didik selama masa pendidikan baik yang berkaitan dengan kurikulum maupun kegiatan tambahan. Tujuannya adalah agar peserta didik dapat mengembangkan kesadaran serta inisiatif pribadi, dan juga memiliki kemampuan untuk menganalisis dan menyelesaikan berbagai masalah yang mereka hadapi. Kompetensi Pengasuh atau Patun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) huruf e, adalah :

- a. Dapat memimpin, mengawasi, dan mengatur para pengasuh atau patun serta siswa;
- b. Dapat melakukan bimbingan dan konsultasi;
- c. Dapat mengelola administrasi pengasuhan; dan
- d. Dapat melaksanakan penilaian sistem pengasuhan.

2. Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik adalah tenaga profesional kependidikan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan bidang keahliannya seperti guru, dosen, konsultan, Vidyaiswara, tutor, trainer, fasilitator dan lain-lain yang turut serta dalam penyelenggaraan pendidikan Polri. Seorang pendidik bertanggung jawab untuk mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran di bidang spesialisasi mereka melalui instruksi, pelatihan, atau penelitian. Kompetensi Tenaga Pendidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 sebagai berikut :

- a. Menguasai mata pelajaran yang diajarkan;
- b. Mampu merancang program pembelajaran yang mencakup pengembangan kurikulum ke dalam silabus, pemilihan metode pembelajaran, serta

pemilihan alat dan bahan ajar, di samping kemampuan untuk menyiapkan proses pembelajaran;

- c. Mampu mengembangkan bahan ajar dan media yang diperlukan;
- d. Mampu mengembangkan evaluasi hasil belajar;
- e. Mampu melaksanakan program pembelajaran yang meliputi penerapan metode yang telah dipilih, penggunaan bahan ajar dan media yang ditetapkan, pengelolaan kelas, pelaksanaan evaluasi proses dan hasil belajar, serta pelaksanaan administrasi kelas;
- f. Mampu melakukan perbaikan atau mengatasi kesulitan belajar peserta didik melalui kegiatan remedial;
- g. Mampu melaksanakan bimbingan dan konseling;
- h. Mampu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidangnya serta keterampilan mengajar;
- i. Mampu mengidentifikasi kemampuan awal dan karakteristik peserta didik.

C. Perbedaan Semangat Kerja Personel Yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebagai Pengasuh dan Gadik di SPN Polda Aceh

Perbedaan semangat kerja antara personel Polri yang memiliki dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik siswa Diktuk Bintara Polri dapat dipahami melalui lensa teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja, serta peran dan tanggung jawab tambahan yang diemban oleh personel dengan tugas ganda. Dalam konteks ini, semangat kerja personel Polri dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan individu dan lingkungan kerjanya.

Di dalam lembaga pendidikan Polri pastinya membutuhkan peran personel sebagai pengasuh serta tenaga pendidik (Gadik) untuk membentuk karakter serdik sehingga pada saat di lantik menjadi anggota polri serdik mampu menerapkan tugas-tugas pokok kepolisian dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada. Setiap Gelombang dan Tahun Anggaran Pendidikan ada beberapa personel SPN yang mendapatkan kesempatan untuk menjadi Pengasuh Siswa atau Gadik dan ada juga perosnel yang tidak mendapatkan peran tersebut.

Personel Polri yang ditugaskan sebagai pengasuh dan tenaga pendidik di Diktuk Bintara Polri memainkan peran penting dalam pembentukan karakter dan kepemimpinan peserta didik. Tanggung jawab utama mereka adalah tidak hanya memfasilitasi pembelajaran teknis dan taktis, tetapi juga mengembangkan aspek mental, kepribadian, dan potensi kepemimpinan anggota muda Polri (Chryshnanda dkk., 2020)

Selain itu, pengetahuan yang kuat tentang pengembangan karakter menjadi esensial. Dalam peran ganda sebagai pengasuh dan tenaga pendidik, mereka diharapkan dapat membimbing peserta didik untuk mengembangkan nilai-nilai moral, etika, dan kepemimpinan yang kuat. Proses ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada aspek pengembangan diri yang lebih holistik. Selanjutnya, personel Polri dalam peran ini juga perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang dinamika kepolisian dan situasi keamanan. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyampaikan materi dan pengalaman yang relevan dengan konteks tugas polisi, sehingga peserta didik dapat memahami tantangan dan tanggung jawab mereka di lapangan (Suwartini, 2017).

Dengan demikian, peran tambahan sebagai pengasuh dan tenaga pendidik bukan hanya mengandalkan keahlian teknis, tetapi juga menuntut kesadaran mendalam tentang pengembangan karakter, kepemimpinan, dan konteks pekerjaan kepolisian. Ini merupakan kontribusi penting dalam mempersiapkan generasi baru anggota Polri yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai-nilai moral dan kepemimpinan yang kokoh.

Oleh karena itu, personel yang mendapatkan peran Pengasuh dan Gadik biasanya mendapatkan pesangon per jam pelajarannya diluar gaji pokok Polri sehingga insentif/pesangon yang dirasakan adil terhadap jerih payah dalam mengasuh dan mengajar siswa Diktuk Bintara Polri. Dalam hal hubungan semangat kerja dengan persepsi terhadap insentif termasuk kedalam kepuasan ekonomi dalam semangat bekerja bagi personel yang terlibat dalam pengasuhan dan tenaga pendidik siswa Diktuk Bintara Polri (Sugiarto, 2020).

Menurut Hasibuan (2009), insentif mendukung prinsip keadilan dalam sistem kompensasi perusahaan dan dapat menciptakan perbedaan semangat kerja antara personel yang terlibat dalam pengasuhan dan tenaga pendidik dengan yang tidak terlibat. Gaji adalah hak dasar bagi pekerja yang telah bergabung dengan sebuah perusahaan. Sementara itu, insentif berfungsi sebagai dorongan atau pendorong untuk karyawan yang dapat memperbaiki kinerjanya saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian, insentif merupakan jenis penghargaan atau tanda terima kasih ekstra di luar hak dasar seperti gaji yang diterima karyawan. Insentif bisa dalam bentuk uang, barang, atau cara lain yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong kinerja pekerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang di ajukan oleh penulis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua hipotesis, yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol.

1. Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja pada personel yang memiliki peran tambahan dengan personel yang tidak memiliki peran tambahan
2. Hipotesis Nol (H_0) : Tidak terdapat perbedaan tingkat Semangat Kerja antara personel yang memiliki peran dengan personel yang tidak memiliki peran tambahan.

Dalam penelitian ini, penulis mengajukan dua hipotesis yang berkaitan dengan perbedaan tingkat semangat kerja antara personel yang memiliki peran tambahan dengan personel yang tidak memiliki peran tambahan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat semangat kerja antara personel yang memiliki peran tambahan dengan yang tidak memiliki peran tambahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Idenifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X1) : Personel yang memiliki peran tambahan
2. Variabel Bebas (X2) : Personel yang tidak memiliki peran tambahan
3. Variabel Tergantung (Y) : Semangat Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ilmiah tidak dapat didasarkan kepada konsep yang bermakna ganda dan terbuka pada penafsiran subjektif. Sifat ilmiah menuntut pengertian objektif yang paling tidak harus merupakan kesepakatan bersama mengenai makna sesuatu. Oleh karena itu diperlukan suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif. Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

Pengukuran variabel semangat kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan Skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009), semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah personel SPN Polda Aceh yang berjumlah 91 orang dan bekerja aktif di lingkungan SPN Polda Banda Aceh, alasan penulis mengambil personel SPN Polda Banda Aceh sebagai populasi adalah guna menyesuaikan populasi dengan tema penelitian.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi SPN Polda Aceh

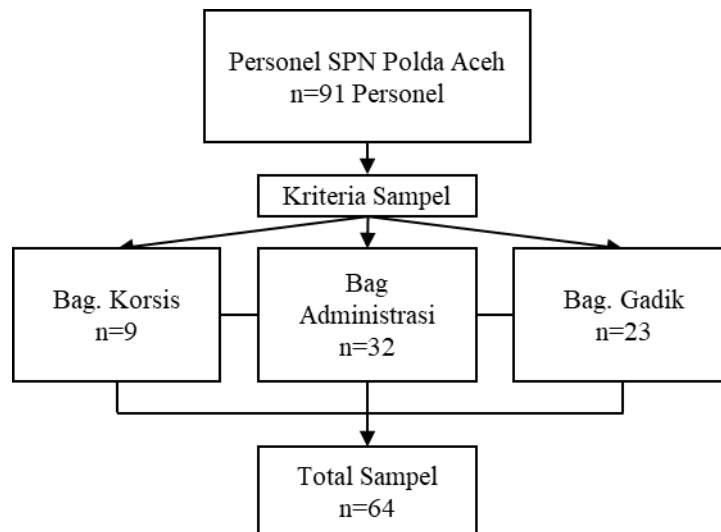
Kesatuan	PA (Perwira)	BA (Bintara)	PNS	Jumlah Total
Pimpinan	2	0	0	2
Subbagrenmin	3	15	4	22
Subbagyanum	2	6	2	10
Poliklinik	0	2	4	6
Provos	1	8	0	9
Bagjarlat	4	5	1	10
Korsis	5	4	0	9
Gadik	17	6	0	23
Jumlah	34	46	11	91

2. Sampling

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yakni mengambil sampel penelitian berdasarkan ciri-ciri tertentu yang berhubungan dengan judul penelitian. Adapun ciri-ciri sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan personel aktif pada Administrasi (Subbagrenmin dan Bagjarlat).
- b. Merupakan personel aktif pada bag. Korsis.
- c. Merupakan personel aktif pada bag. Gadik.

Gambar 3.1 Kerangka Sampel



Berdasarkan kriteria sampel dan kerangka sampel diatas, diperoleh personel yang memiliki peran tambahan sebagai pengasuh dan gadik sebanyak 32 personel yang terdiri dari Bag. Korsis sebanyak 9 personel dan Bag. Gadik sebanyak 23 personel dan personel yang tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh dan gadik sebanyak 32 personel yang terdapat pada bagian administrasi. Sehingga jumlah sampel yang di peroleh untuk melihat adanya perbedaan semangat kerja dari personel yang terlibat dan tidak terlibat sebagai pengasuh dan gadik sebanyak 64 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan semangat kerja pada personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa skala. Skala adalah metode pengumpulan data menggunakan sejumlah pernyataan yang

akan dijawab oleh subjek atau responden penelitian. Penelitian ini menggunakan skala semangat kerja.

Data yang diperoleh dari responden penelitian untuk mengukur semangat kerja selanjutnya dikualifikasikan dengan skor yang telah ditentukan berdasarkan pedoman skala likert, yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Format Jawaban

No	Jawaban	Nilai	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</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

Tabel 3.3 *Blue Print* Semangat Kerja

No	Indikator	Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favourabel</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Kondisi Pekerjaan	4	4	8	20%
2	Rekan Kerja	4	4	8	20%
3	Kompensasi	4	4	8	20%
4	Kepemimpinan	4	4	8	20%
5	Lingkungan Kerja	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas penelitian kuantitatif diukur berdasarkan ketepatan sebuah *instrument* penelitian dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Adapun tinggi atau rendahnya nilai validitas suatu *instrument* penelitian menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang berkaitan dengan tema penelitian. Adapun Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi

berdasarkan pertimbangan *expert judgement* dalam menentukan validitas dari alat tes yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil pengukuran dapat dipercaya jika dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2010: 83). Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini memakai formula *Alpha Cronbach* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 23.0 for Windows. Secara umum, reliabilitas yang baik di tandai dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.70.

F. Teknik Analisis Data

Berikut adalah metode-metode yang peneliti gunakan untuk menganalisis data penelitian dalam rangka melihat perbedaan-perbedaan semangat kerja pada personel SPN Polda Aceh yang memiliki peran tambahan dan tidak memiliki peran tambahan sebagai pengasuh serta tenaga pendidik Siswa Diktuk Bintara Polri. Sebelum melakukan hipotesis, sebelumnya dilakukan uji asumsi syarat terlebih dahulu. Berikut penjelasannya sebagai berikut:

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 *Shapiro-Wilk* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS ver 23,00 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.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian bersifat homogen. Apabila homogenitas yang ditemukan signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung disebut homogen. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji F (ANOVA) dengan nilai signifikan $p > 0,05$ maka varian data dari dua kelompok tersebut sama atau homogen. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 *for window*.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Beda T-test (Independent Sample Test)

Independent Sample T-test merupakan pengukuran perbedaan menggunakan distribusi nilai “t” terhadap signifikansi perbedaan nilai rata – rata dua kelompok sampel yang berpasangan atau dalam arti kata dua kelompok memiliki hubungan yang sama namun mengalami perlakuan yang berbeda. (Sugiyono, 2015). Dasar penentuan uji t test berdasarkan nilai signifikansi (2-tailed) yang mengukur ada tidaknya perbedaan rata-rata pada subjek yang diujikan. Nilai signifikansi (2- tailed) > 0.05 menunjukkan tidak terdapat perbedaan rata-rata antar subjek penelitian. Nilai signifikansi (2-tailed) < 0.05 menunjukkan adanya perbedaan rata-rata antar subjek penelitian.

Dalam penelitian untuk menguji uji beda T-test peneliti menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Packed for the Social*) ver 23,00 for

Windows untuk mempermudah pengolahan, analisis, dan visualisasi data penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian adalah deskripsi mengenai lokasi penelitian meliputi detail lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah subjek yang diteliti dan semua informasi terkait dengan tempat penelitian dilakukan. Bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam melaksanakan program penelitian secara sistematis dan mempermudah pembaca untuk mendapatkan informasi mengenai detail penelitian.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lemdiklat Polri) memiliki peran strategis dalam mencetak personel kepolisian yang profesional, modern, dan ber Keutamaan Lemdiklat Polri terletak pada upayanya dalam membentuk personel kepolisian yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki karakter moral yang kuat. Lemdiklat Polri menekankan pendidikan moral yang mencakup nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan keadilan, sebagai fondasi utama dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan. Selain itu, pengendalian diri juga menjadi prioritas melalui penguatan kesadaran, tanggung jawab, dan disiplin integritas.

Kepekaan pada isu kemanusiaan, kepedulian sosial, serta keberbelarasan terhadap keteraturan dan peradaban menjadi nilai penting yang diintegrasikan dalam setiap program pendidikan. Dalam aspek kepemimpinan, Lemdiklat Polri berkomitmen mencetak pemimpin yang profesional, cerdas, bermoral, dan modern untuk menghadapi tantangan dunia yang terus berkembang. Lebih dari itu,

Lemdiklat Polri ingin menjadi ikon kebhinnekaan, toleransi, dan gerakan anti narkoba, yang mencerminkan dedikasi institusi terhadap harmoni sosial dan pemberantasan kejahatan.

Lemdiklat Polri bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan dan pelatihan untuk membangun sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan tugas kepolisian di era modern. Salah satu fokus utama Lemdiklat Polri adalah menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya melatih keterampilan teknis tetapi juga membangun sikap dan etika profesi yang sesuai dengan nilai-nilai Tri Brata dan Catur Prasetya. Dalam lingkup tanggung jawabnya, Lemdiklat Polri mengelola berbagai institusi pendidikan di tingkat nasional maupun daerah, termasuk Sekolah Polisi Negara (SPN) yang tersebar di berbagai Polda di Indonesia.

Sekolah Polisi Negara Polda Aceh (SPN Polda Aceh), sebagai salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan Lemdiklat Polri, memainkan peran penting dalam melatih dan membina calon-calon personel Polri. SPN Polda Aceh bertanggung jawab mendidik dan membekali peserta didik dengan keterampilan dasar kepolisian, termasuk aspek fisik, mental, dan intelektual. Sebagai lembaga yang terletak di wilayah Aceh, SPN ini memiliki tantangan dan keunikan tersendiri dalam mengimplementasikan program pendidikan yang sejalan dengan karakteristik masyarakat lokal.

Dalam memahami perkembangan dunia lapangan kerja, peneliti mendapati fenomena menarik yang dapat dijadikan sebuah penelitian, yaitu terkait dengan

semangat kerja personel di SPN Polda Aceh. Fenomena ini mencakup perbedaan motivasi dan semangat kerja antara personel yang terlibat langsung sebagai pengasuh dalam proses pendidikan dengan personel yang tidak terlibat. Hal ini memberikan peluang untuk menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja dan kinerja di lingkungan pendidikan kepolisian.

SPN Polda Aceh juga memiliki fungsi strategis dalam membentuk karakter peserta didik melalui program-program pelatihan yang melibatkan para pengasuh. Pengasuh di SPN tidak hanya bertugas mengawasi, tetapi juga menjadi teladan yang memberikan motivasi dan inspirasi kepada peserta didik. Peran ini menunjukkan bahwa keberadaan pengasuh sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program pendidikan di SPN.

Penelitian tentang SPN Polda Aceh dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara peran pengasuh, semangat kerja, dan dampaknya terhadap hasil pendidikan. Dalam konteks ini, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan institusi, dan beban kerja menjadi variabel penting yang patut dikaji untuk memahami dinamika yang terjadi di lingkungan SPN. Dengan demikian, SPN Polda Aceh tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai tempat untuk mengembangkan berbagai aspek kepribadian dan profesionalisme personel Polri. Semangat kerja personel yang terlibat sebagai pengasuh menjadi kunci utama dalam menciptakan suasana pendidikan yang kondusif dan produktif.

Di sisi lain, perlu adanya perhatian lebih dari Lemdiklat Polri dan Polda Aceh terhadap personel yang tidak terlibat langsung sebagai pengasuh. Hal ini

penting agar semangat kerja di seluruh lingkungan SPN tetap terjaga secara merata. Dukungan yang optimal terhadap seluruh personel diharapkan dapat menciptakan harmoni dalam tim kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian visi dan misi Polri.

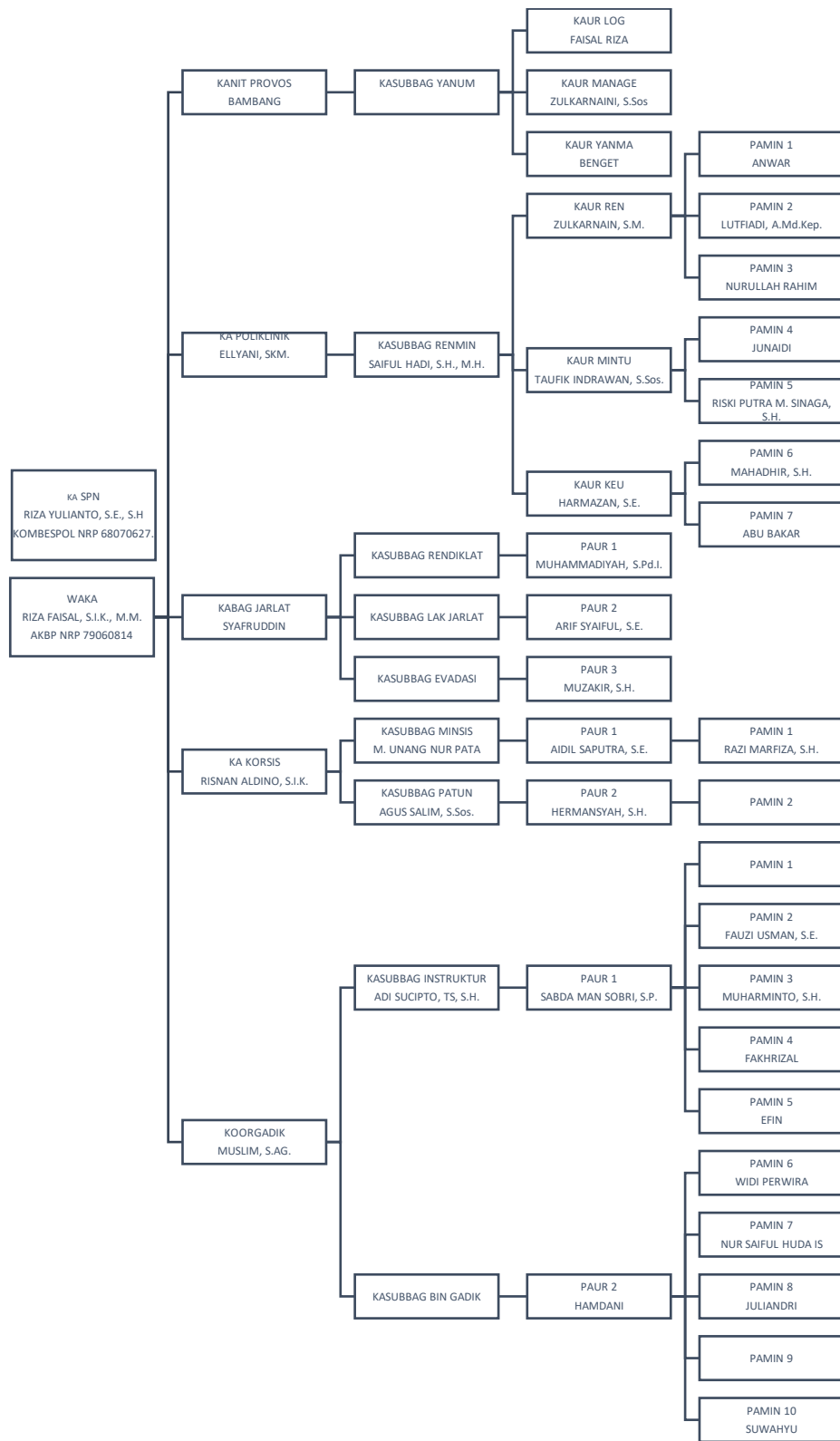
Sebagai bagian dari struktur Polri, SPN Polda Aceh memegang tanggung jawab besar dalam menciptakan anggota kepolisian yang siap menghadapi tantangan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang semangat kerja personel, baik yang terlibat maupun tidak terlibat sebagai pengasuh, merupakan langkah awal untuk meningkatkan efektivitas program pendidikan di SPN.

Dengan menganalisis peran dan semangat kerja personel, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan di SPN, tidak hanya di Aceh tetapi juga di seluruh Indonesia.

Adapun visi dan misi dari SPN Polda Aceh adalah:

1. Visi
“Mewujudkan Satuan Pendidik yang Profesional, Cerdas, Bermoral dan Modern”
2. Misi
 - a. Mendidik dan melatih SDM Polri yang bermoral, unggul, dan adaptif untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.
 - b. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang transformatif, inovatif, dan modern;
 - c. Menerapkan standar keunggulan dalam pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, struktur organisasi Subbagrenmin SPN Polda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi SPN Polda Aceh

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan gambaran singkat penelitian yang bersifat menyeluruh mengenai kondisi dari kancah penelitian serta segala persiapan yang telah dilakukan. Persiapan penelitian ini mampu menggambarkan keperluan yang dibutuhkan peneliti untuk proses pengambilan data. Berikut penjabaran dari persiapan penelitian:

1. Persiapan Awal

Persiapan awal dilakukan sebelum peneliti melakukan penelitian. Dengan adanya persiapan awal ini, peneliti dapat mempersiapkan diri terkait tahapan yang perlu dipersiapkan agar semua dapat terlaksana secara sistematis. Persiapan awal dimulai dari tahap observasi dan wawancara awal kemudian dilakukan pembuatan alat ukur, mengurus perizinan penelitian dan kemudian melakukan penelitian.

2. Pengurusan Surat Izin

Surat izin diperlukan agar penelitian lebih bersifat formal dan sistematis. Surat permohonan izin penelitian ke Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 21 Januari 2025 kemudian pada tanggal 22 Januari 2025 surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dengan nomor surat: 039/UM.M6/F/2025 untuk di serahkan ke KA SPN Polda Aceh. Pada tanggal 22 Januari 2025 KA SPN Polda Aceh mengeluarkan surat pemberian izin penelitian dengan nomor surat: B/05/I/DIK.2.6/2025.

3. Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala semangat kerja sebagai alat ukur untuk melakukan penelitian. Item dari skala semangat kerja disusun berdasarkan indikator semangat kerja yang terdiri dari 40 item.

C. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan *try out* pada 40 personel SPN Polda Aceh. Proses penyebaran *try out* menggunakan sebar skala langsung sehingga memudahkan peneliti menghindari pernyataan yang terlewatkan oleh para personel. Skala penelitian semangat kerja dibagikan 23 Januari 2025 dengan menyebarkan angket secara langsung kepada 64 personel yang terdiri dari 9 personel pada bagian korsi, 32 personel pada bagian administrasi, dan 23 personel pada bagian gadik.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan validitas isi sebagai pengukuran validitas item. Adapun validitas isi merupakan validitas yang berfokus pada elemen yang menjadi ukuran validitas skala. Untuk mewujudkan validitas isi yang baik seharusnya menggunakan beragam metode baik secara kuantitatif dan kualitatif. Kemutakhiran validitas isi dibantu oleh tenaga *expert judgement* yang berkompeten sebagai tolak ukur validitas isi. Penelitian dilakukan setelah dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan dari skala variabel valid.

b. Diskriminasi Item Skala Semangat Kerja Personal yang Terlibat dan Tidak Terlibat

Tujuan adanya diskriminasi item untuk melihat jumlah item yang gugur (dibuang) karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah batas ketentuan (0,3). Peneliti melakukan *try out* kepada 40 personel SPN Polda Aceh. Pelaksanaan *Try out* berfungsi untuk mengetahui kelayakan suatu skala. Dengan adanya pengujian ini mampu memberikan suatu item yang layak digunakan sebagai item yang diperlukan.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan untuk skala semangat kerja personal yang terlibat dan tidak terlibat diperoleh 3 item tidak valid, sehingga tersisa 37 item valid. Berikut ini merupakan tabel diskriminasi item skala semangat kerja personal yang terlibat sebelum dan sesudah item gugur dibuang.

Berikut ini merupakan tabel diskriminasi item skala semangat kerja personal sebelum dan sesudah item gugur dibuang.

Tabel 4.1. Deskriminasi Item Semangat Kerja Personal yang Terlibat dan tidak terlibat Sebelum Item Gugur Dibuang

Indikator	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kondisi Pekerjaan	1, 4, 8, 10	2, 3, 5,7	8
Rekan Kerja	6, 9, 15, 17	11, 12, 22, 23,	8
Kompensasi	13, 16, 20, 26	14, 18, 30, 33	8
Kepemimpinan	19, 21, 24, 25	27, 31, 32, 36	8
Lingkungan Kerja	28, 29, 34, 35	37, 38 , 39, 40	8

NB: Bagian yang dihitamkan merupakan item yang tidak valid

Tabel 4.2. Deskriminasi Item Semangat Kerja Personel yang Terlibat Setelah Item Gugur Dibuang

Indikator	Aitem		Jumlah
	Valid	Gugur	
Kondisi Pekerjaan	8	0	8
Rekan Kerja	8	0	8
Kompensasi	8	0	8
Kepemimpinan	8	0	8
Lingkungan Kerja	5	3	8
Total	37	3	40

c. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula cronbach alpha. Dengan demikian, keputusannya adalah apabila suatu alat ukur atau skala dikatakan reliabel jika memiliki koefisien $\geq 0,3$. Hasil uji reliabilitas skala semangat kerja pada personel yang terlibat dan tidak terlibat sebelum item gugur dibuang memperoleh hasil 0,978 dari 40 item dan setelah item gugur dibuang memperoleh hasil 0,980 dari 37 item. Setelah mendapatkan hasil tersebut maka skala ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Item Gugur Dibuang

Skala Semangat Kerja	Jumlah Item	Cronbach Alpha
Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat	40	0,977

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Item Gugur Dibuang

Skala Semangat Kerja	Jumlah Item	Cronbach Alpha
Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat	37	0,980

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang terdapat dalam penelitian ini adalah personel SPN Polda Aceh yang bekerja aktif di lingkungan Polda Aceh. Jumlah sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 64 orang yang terdiri dari 32 personel yang terlibat dan 32 personel yang tidak terlibat. Berikut ini merupakan tabel subjek yang terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.5. Data Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	45	70,31%
Wanita	19	29,69%
Satuan		
Personel yang Terlibat	32	50%
Personel yang Tidak Terlibat	32	50%
Usia (Tahun)		
21-30 (thn)	36	56,25%
31-40 (thn)	17	26,57%
41-50 (thn)	11	17,19%
Pendidikan		
Strata I/ Diploma IV	28	43,75%
SMA/Sederajat	36	56,25%

b. Deskripsi Data Penelitian

Tahapan selanjutnya terkait dengan tabel deskripsi dari data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Data	Personel yang Terlibat	Personel yang Tidak Terlibat
N	32	32
Jumlah Item	37	37
Minimum	88	91
Maximum	148	148
Range	60	57
Mean	129	120
Std. Deviation	17,632	16,926

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

Kategori skor semangat kerja personel personil yang terlibat dibagi dalam tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang dan kategori tinggi, berikut ini merupakan pembagian kategori skala semangat kerja, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$$\text{Rendah} = X < \bar{X} - 1SD$$

$$\text{Sedang} = \bar{X} - 1SD \leq X < \bar{X} + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = \bar{X} + 1SD \leq X$$

Semangat kerja personel yang terlibat

$$\text{Rendah} = X < (129 - 1.18)$$

$$= X < 111$$

$$\text{Sedang} = (129 - 1.18) \leq X < (129 + 1.18)$$

$$= 111 \leq X < 147$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (129 + 1.18 \leq X \\ &= 147 \leq X \end{aligned}$$

Selanjutnya kategori skor semangat kerja personel yang tidak terlibat dalam tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang dan kategori tinggi, berikut adalah pembagian kategori skala semangat kerja personel yang tidak terlibat, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

$$\text{Rendah} = X < \bar{X} - 1SD$$

$$\text{Sedang} = \bar{X} - 1SD \leq X < \bar{X} + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = \bar{X} + 1SD \leq X$$

Semangat kerja personel yang terlibat

$$\text{Rendah} = X < (120 - 1.17)$$

$$= X < 103$$

$$\text{Sedang} = (120 - 1.17) \leq X < (120 + 1.17)$$

$$= 103 \leq X < 137$$

$$\text{Tinggi} = (120 + 1.17 \leq X)$$

$$= 137 \leq X$$

Tabel 4.7. Kategori Skor Data Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat

Variable	Rentang Frakuensi Persentase Data penelitian			Total
Personel yang Terlibat	Rendah (88-110)	Sedang (111-146)	Tinggi (147-148)	32 (100%)
	5 (15,62%)	24 (75%)	3 (9,37%)	
Personel yang Tidak Terlibat	Rendah (91-102)	Sedang (103-1136)	Tinggi (136-148)	32 (100%)
	8 (25%)	17 (53.12%)	7 (21.87%)	

3. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, item yang dinyatakan normal jika $p > 0,05$ dan dinyatakan tidak normal jika $p < 0,05$. Dari hasil uji normalitas terhadap kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel semangat kerja personel yang terlibat menunjukkan nilai tes 0,154 dengan nilai signifikansi $p = 0,052 > 0,05$ yang artinya data terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji normalitas variabel semangat kerja personel yang tidak terlibat dengan nilai tes 0,121 dan nilai signifikansi $p = 0,200 > 0,05$ yang artinya data terdistribusi normal. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	$p > 0,05$	Ket
Semangat Kerja Personel yang Terlibat	0,154	0,052	Normal
Semangat Kerja Personel yang Tidak Terlibat	0,121	0,200	Normal

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

b. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas pada variabel semangat kerja personel yang terlibat dan semangat kerja personel yang tidak terlibat diperoleh nilai signifikansi 0,983 ($p > 0,05$) maka dapat diambil kesimpulan pengujian variabel semangat kerja personel yang terlibat dan semangat kerja personel yang tidak terlibat bersifat homogen. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9. Uji Homogenitas

Levene Statistic	Sig	Keterangan
0,000	0,983	Homogen

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

Tahapan selanjutnya, setelah uji asumsi terpenuhi, maka peneliti melakukan uji beda menggunakan rumus sample *t-test* untuk mengetahui perbedaan antara dua sampel yang berbeda.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil hipotesis atau dugaan sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.10. Uji Beda Independent Samples Test

Variabel (Kelas)	t_{hitung}	sig	Keterangan
Personel yang terlibat	2,011	0,049	Signifikan
Personel yang tidak terlibat			

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

**Tabel 4.11. Uji Beda
Group Statistic**

Variabel (Kelas)	N	Mean	SD
Personel yang terlibat	32	128,50	17,632
Personel yang tidak terlibat	32	119,81	16,926

Sumber: Olahdata SPSS Versi 22 *for windows*, tahun 2024

Langkah selanjutnya, untuk membuktikan terdapat perbedaan yang signifikan antara semangat kerja personel dapat dilihat dari tabel 4.10 nilai t sebesar 2,011 dengan signifikansi independent sample test sebesar 0,049 $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan semangat kerja yang signifikan antara perseonel yang terlibat dan personel yang tidak terlibat.

Dari tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis bahwa terdapat perbedaan antara semangat kerja personel yang terlibat dengan semangat kerja personel yang tidak terlibat. Selain itu, Tabel 4.11 menjelaskan bahwa perbedaan nilai rata-rata antara personel yang terlibat diperoleh nilai rata-rata 128,50 sementara pada personel yang tidak terlibat memperoleh nilai rata-rata 119,81 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata respons antara personel yang terlibat dan personel yang tidak terlibat.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa adanya perbedaan semangat kerja antara personel yang terlibat dengan personel yang tidak terlibat. Dari hasil analisis menggunakan uji beda diperoleh nilai $p = 0,049$ ($p < 0,05$) artinya terdapat perbedaan semangat kerja antara personel yang terlibat dengan personel yang tidak terlibat. Berdasarkan interpretasi data yang

dikemukakan di atas, maka pengujian hipotesis penelitian ini diterima dan hasil uji t diperoleh nilai equal variance assumed 2,011 dan nilai F 0,005 kemudian nilai p sig (2-tailed) = 0,049 maka terbukti bahwa terdapat perbedaan semangat kerja antara personel yang terlibat dan juga personel yang tidak terlibat.

Dari hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dalam suatu kegiatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat semangat kerja seseorang. Personel yang terlibat aktif dalam kegiatan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan personel yang tidak terlibat. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Keterlibatan langsung dalam suatu kegiatan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga organisasi dapat merancang program-program yang mendorong partisipasi aktif para personel. Misalnya, dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan proyek baru, atau menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan memotivasi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori motivasi kerja. Teori motivasi kerja saat ini telah banyak membahas berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori harapan Vroom. Menurut (Hopper, 2020) Maslow

menggarisbawahi pentingnya pertumbuhan dan aktualisasi diri sebagai dorongan intrinsik yang melampaui pemenuhan kebutuhan biologis. Selain itu, menurut teori Herzberg motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan (Nurrohmah, 2017). Teori Harapan Victor Vroom menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mengerahkan usaha jika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang diharapkan, dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membawa pada hasil yang diinginkan (Dahrani & Sohiron, 2024).

Ketiga teori di atas memberikan perspektif yang berbeda namun saling melengkapi mengenai motivasi kerja. Teori Maslow menekankan pentingnya pertumbuhan dan perkembangan diri, teori Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, sedangkan teori harapan Vroom menekankan peran keyakinan dan harapan dalam motivasi.

Dengan menggabungkan ketiga teori ini, maka dapat menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti kondisi kerja, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan diri, dan keyakinan akan keberhasilan mempengaruhi semangat kerja personel. Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang program-program yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menjelaskan semangat kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk pengembangan teori

motivasi kerja yang lebih komprehensif, yang mencakup peran sentral dari keterlibatan dalam meningkatkan semangat kerja.

Dari hasil temuan berbagai keterkaitan teori motivasi, maka antara personel yang terlibat dengan personel yang terlibat memiliki perbedaan semangat kerja, karena sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Husna, 2023) semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Selain itu, hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Sylvana, (2016) bahwa masalah semangat kerja dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi. Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak & Sari, (2023) semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dengan adanya semangat kerja bagi personel yang terlibat maupun tidak terlibat di SPN Polda Aceh merupakan salah satu hal yang sangat penting. Apabila para personel yang terlibat memiliki semangat kerja yang tinggi maka dapat menjalankan tugas

dan tanggungjawabnya dengan maksimal. Hal ini akan memberikan suatu dampak positif bagi instansi atau organisasi itu sendiri, khususnya di SPN Polda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan penelitian, berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil yaitu terdapat perbedaan semangat kerja personel yang terlibat dan personel yang tidak terlibat berdasarkan nilai $p = 0,043$ ($p < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat semangat kerja pada personel yang terlibat dibandingkan dengan personel yang tidak terlibat.

B. Saran

Peneliti memberikan rekomendasi berikut berdasarkan penelitian tersebut di atas:

1. Instansi Terkait

Kedepannya diharapkan pihak kepolisian dapat terus memberikan lingkungan dan kondisi kerja yang baik bagi para personelnnya. Dukungan dari pimpinan dan organisasi sangat mempengaruhi etos kerja personel SPN Polda Aceh. Oleh karena itu alangkah baiknya apabila pihak kepolisian terus meningkatkan unsur-unsur tersebut agar peningkatan etos kerja pegawai maupun yang tidak terlibat dapat dirasakan lebih ringan secara menyeluruh oleh seluruh anggota SPN Polda Aceh.

Selain itu, pimpinan juga dapat mengatur pembagian tugas dalam keterlibatan sebagai pengasuh dan gadik secara bergilir dan di sesuaikan dengan kemampuan serta keahlian personel yang dapat di lihat dari

sertifikat peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing personel. Semangat kerja merupakan salah satu bentuk kepedulian pihak kepemimpinan terhadap para anggotanya baik dari segi kondisi pekerjaan yang diberikan, rekan kerja yang saling bekerjasama, kompensasi, maupun lingkungan kerja yang mampu mendorong untuk memiliki semangat kerja yang seimbang.

2. Bagi Personel

Bagi para personel baik personel yang terlibat maupun personel yang tidak terlibat harus bekerja lebih giat lagi agar dapat menghasilkan pekerjaan yang bermutu dan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. Semangat kerja menjadi salah satu tolak ukur dalam diri seseorang untuk mampu terlibat secara langsung perihal kepentingan suatu organisasi.

3. Peneliti Berikutnya

Semangat kerja merupakan variabel yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa antusias karyawan memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka di dalam suatu organisasi. Kegembiraan karyawan terhadap pekerjaan mereka ditunjukkan oleh kehadiran, akuntabilitas, disiplin, dan ketepatan waktunya. Oleh karena itu, diharapkan lebih banyak akademisi dapat menyelidiki beberapa faktor yang memengaruhi antusiasme kerja karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah, dalam suatu pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anam, C. (2018). Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SPN (Sekolah Polisi Nasional) guna Menghadapi Tantangan Keamanan Global. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 9. <https://doi.org/10.35879/jik.v12i2.24>
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Ardiansyah, F. (2023). Perbedaan Semangat Kerja pada Karyawan PT X Ditinjau dari Masa Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 909–923. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/56682>
- Aswin, M., & Jumadi, J. (2020). Peran Serta Masyarakat Dalam Membantu Kepolisian Demi Menjaga Keamanan Wilayah Kota Makassar. *Alauddin Law Development Journal*, 2(3), 454–464. <https://doi.org/10.24252/aldev.v2i3.12278>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987.
- Devi, A. C. A., Martini, C., Karin, N., Sari, Z. P., & Supriyadi, T. (2016). Memahami Proses Pengrekrutan dan Seleksi, Jenjang Karir dan Pangkat dalam Kepolisian. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(0), 1–23.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman, H., Harmadyastuti, N., Setiawan, R., Anwar, A. R., & Muhammad, R. (2022). The Effect of Interpersonal Conflict and Workload on Work Spirit in The General Secretariat of Bintan Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4). <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/743>
- Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. 1959. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley

- Hopper, E. (2020). Maslow ' s Hierarchy of Needs Maslow ' s Hierarchy of Needs. *Business*, April, 3–5. file:///C:/Users/ADMIN/OneDrive/Documents/02LITERATUR/22mac/Maslow's Hierarchy.pdf
- Husna, N. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 142–146. <https://doi.org/10.47233/jemb.v1i2.605>
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Laksarini, Riayana Fitri (2018), Pengaruh Semnagat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018. *Skripsi*. Stikes Bhakti Husada Mulia.
- Maier, (2013). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Manihuruk, Candra Pranata, and Satria Tirtayasa. 2020. “Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.” 3(September):296–307.
- Mariyah Ulfah Husniah, and Emi Zulaifah. 2018. “Kepuasan Gaji Dan Employee Morale (Semangat Kerja) Pada Pegawai Negeri Sipil Honorer Di Samarinda.” *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta* 1–109.
- Mayastinasari, V., dan Chairul, M. S dan Chryshnanda, D., (2020). Reinforcing the Culture of Work on Performance Perspective in Lampung Regional Police. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 456. DOI: [10.2991/assehr.k.201021.041](https://doi.org/10.2991/assehr.k.201021.041)
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Nanda, A.W., dan Sugiarto, A., (2020) “Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 9(2), 276-288. DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Nawawi H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press;

- Nitisemito, Alex S (2010). *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Nitisemito, Alex S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43–56.
- Nurrohmah, K. (2017). Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47302>
- Saputri, G. (2023). Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Semangat Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pendahuluan. 3(1), 41–50.
- Siagian, S. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siku, A. W., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Displin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kanwil NTT. *Glory: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 537–544. <https://doi.org/https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13570>
- Simanjuntak, S. K., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 92–111. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.644>
- Suwartini, Sri. (2017). Pendidikan Karakter dan Pembangunan Sumber Daya Manusia Keberlanjutan." *Trihayu*, 4(1), doi:[10.30738/trihayu.v4i1.2119](https://doi.org/10.30738/trihayu.v4i1.2119).
- Tasaripa, K. (2013). Tugas dan Fungsi Kepolisian Sebagai Penegak Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. II,(1), hlm. 2–9.
- Tobeoto, K., Kasi, R., & Elvin, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Neraca*, 5(1), 13–18. <https://jurnal.stie-lpi.ac.id/index.php/neraca>
- Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republic Indonesia, Lembaran Negara Republic Indonesia Tahun 2022 Nomor 2

LAMPIRAN A : Skala *Try out* Semangat Kerja

Skala Semangat Kerja

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan : Gelar :

Satuan Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut adalah sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan anda. Adapun alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan sebagai berikut :

SS : **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh :

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	√			

Jika anda keliru atau ingin mengubah pendapat anda berilah tanda (-) pada jawaban sebelumnya kemudian memulai kembali (√) jawaban yang anda pilih berikutnya.

SELAMAT MENERJAKAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Kondisi pekerjaan sangat baik				
2	Kondisi pekerjaan tidak baik				
3	Perkerjaan yang sangat banyak membuat saya jenuh				
4	Pekerjaan sangat padat tetapi saya mampu menyelesaikanya dengan baik				
5	Perkerjaan yang rutin membuat saya merasa bosan				
6	Saya senang berkerja sama dengan orang lain				
7	Ketidak pedulian terhadap perkerjaan membuat saya di anggap sebagai pemalas				
8	Meskipun pada saat berkerja muncul rasa bosan, tetapi saya berkomitmen menyelesaikan semua pekerjaan				
9	Jika mengalami kesulitan saat berkerja, biasanya saya meminta saran kepada rekan kerja				
10	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaan				
11	Lebih baik menyendiri dari pada bergaul bersama rekan kerja				
12	Lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sendiri, karena rekan kerja saya tidak dapat di andalkan				
13	Beban kerja yang di berikan sesuai dengan insentif yang di dapatkan				
14	Program insentif tidak didasarkan pada kinerja karyawan				
15	Saya memiliki rekan kerja yang baik				
16	Setiap mendapatkan perkerjaan di luar tugas pokok, saya mendapatkan honor tambahan				
17	Saya merupakan seorang yang sering dimintai saran pada saat berkerja				

18	Honor yang di berikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang di berikan				
19	Atasan bersikap adil dalam memberi perkerjaan kepada anggotanya				
20	Kompensasi yang di berikan selalu tepat waktu				
21	Promosi jabatan di berikan secara objektif oleh pimpinan				
22	Saya tidak menyukai orang-orang yang berkerja sama dengan saya saat ini				
23	Saat berkerja pendapat saya selalu tidak diterima				
24	Atasan saya selalu memberikan intruksi yang jelas				
25	Pimpinan biasanya meminta saran/pendapat dengan anggotanya bila akan memutuskan suatu masalah				
26	Setiap pembagian honor menambah semangat kerja saya				
27	Atasan tidak adil dalam membagi perkerjaan kepada anggotanya				
28	Fasilitas di kantor saya sangat memadai				
29	Penataan ruangan yang rapi membuat saya nyaman berkerja				
30	Saya menerima kompensasi tidak tepat waktu				
31	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya tidak sesuai dengan kinerja anggota				
32	Intruksi yang di berikan atasan membingungkan dan bertele-tele				
33	Saya merasa kurang bersemangat untuk berkerja karena tidak mendapatkan honor seperti rekan lainnya				
34	Lingkungan kerja saya sangat bersih dan rapi				
35	Keamanan di tempat kerja saya sangat baik				
36	Atasan saya egois dalam menyelesaikan masalah				
37	Fasilitas kerja yang di berikan kurang memadai				

38	Ruangan kerja saya tidak rapi membuat saya malas berkerja				
39	Lingkungan kerja saya sangat kotor				
40	Tempat kerja saya kurang aman				

33	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	4	77			
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	1	2	4	150		
35	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	102		
36	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	124			
37	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	1	3	115					
38	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	4	3	4	78				
39	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	3	1	1	3	3	2	118				
40	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	118					
41	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	75				
42	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	72				
43	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	117					
44	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	78		
45	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	117				
46	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	118				
47	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	74			
48	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	70			
49	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	83				
50	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	121				
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	114			
52	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	115				
53	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	80			
54	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	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	157			
55	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	4	77			
56	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	74			
57	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	116			
58	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	123			
59	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	103			
60	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	1	3	3	4	120					
61	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	71				
62	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	72
63	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	119					
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	158		

LAMPIRAN C : Reliabilitas Skala Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebelum Aitem Buruk Dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.4844	.99191	64
P2	2.9531	.82481	64
P3	2.4063	1.21784	64
P4	2.2344	1.10901	64
P5	2.9063	.98752	64
P6	2.4063	1.23081	64
P7	2.5469	1.18093	64
P8	2.8281	.98488	64
P9	2.3125	1.29560	64
P10	2.4219	1.21896	64
P11	3.0938	.84925	64
P12	2.8281	1.13466	64
P13	2.5156	1.36849	64
P14	2.8281	1.16230	64
P15	2.8281	1.16230	64
P16	2.6094	1.29243	64
P17	2.5000	1.38013	64
P18	3.0625	.97386	64
P19	2.5000	1.38013	64
P20	2.5938	1.30589	64

P21	3.0156	.93422	64
P22	2.7656	1.20504	64
P23	2.5625	1.33184	64
P24	2.7969	1.11526	64
P25	3.1875	.83333	64
P26	2.5781	1.31903	64
P27	2.5625	1.33184	64
P28	3.2031	.85782	64
P29	2.5625	1.33184	64
P30	2.5469	1.34436	64
P31	2.7188	1.07598	64
P32	2.4531	1.23352	64
P33	2.6563	1.26263	64
P34	2.5625	1.05221	64
P35	2.2656	.89518	64
P36	2.5156	1.05397	64
P37	2.6563	1.28753	64
P38	2.4688	1.11225	64
P39	2.8594	.79417	64
P40	2.8281	1.04737	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	104.1406	1067.424	.743	.976
P2	103.6719	1089.462	.486	.977
P3	104.2188	1052.904	.787	.976
P4	104.3906	1064.051	.709	.976
P5	103.7188	1071.602	.681	.977
P6	104.2188	1049.031	.828	.976
P7	104.0781	1061.280	.701	.977
P8	103.7969	1070.672	.697	.977
P9	104.3125	1050.155	.771	.976
P10	104.2031	1053.561	.778	.976
P11	103.5313	1081.745	.611	.977
P12	103.7969	1050.323	.883	.976
P13	104.1094	1038.607	.863	.976
P14	103.7969	1056.228	.781	.976

P15	103.7969	1057.530	.763	.976
P16	104.0156	1044.587	.842	.976
P17	104.1250	1037.794	.865	.976
P18	103.5625	1066.790	.768	.976
P19	104.1250	1037.063	.873	.976
P20	104.0313	1042.285	.861	.976
P21	103.6094	1063.924	.850	.976
P22	103.8594	1047.329	.869	.976
P23	104.0625	1041.647	.851	.976
P24	103.8281	1059.129	.774	.976
P25	103.4375	1070.948	.824	.976
P26	104.0469	1042.871	.845	.976
P27	104.0625	1041.456	.853	.976
P28	103.4219	1077.454	.682	.977
P29	104.0625	1040.091	.870	.976
P30	104.0781	1039.248	.871	.976
P31	103.9063	1069.991	.646	.977
P32	104.1719	1053.986	.763	.976
P33	103.9688	1067.396	.577	.977
P34	104.0625	1101.044	.207	.978
P35	104.3594	1104.424	.191	.978
P36	104.1094	1095.242	.290	.978
P37	103.9688	1067.523	.563	.977
P38	104.1563	1100.737	.198	.978
P39	103.7656	1091.325	.469	.977
P40	103.7969	1064.355	.748	.976

LAMPIRAN D : Reliabilitas Skala Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak Terlibat Setelah Aitem Buruk Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.980	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.4844	.99191	64
P2	2.9531	.82481	64
P3	2.4063	1.21784	64
P4	2.2344	1.10901	64
P5	2.9063	.98752	64
P6	2.4063	1.23081	64
P7	2.5469	1.18093	64
P8	2.8281	.98488	64
P9	2.3125	1.29560	64
P10	2.4219	1.21896	64
P11	3.0938	.84925	64
P12	2.8281	1.13466	64
P13	2.5156	1.36849	64
P14	2.8281	1.16230	64
P15	2.8281	1.16230	64
P16	2.6094	1.29243	64
P17	2.5000	1.38013	64
P18	3.0625	.97386	64
P19	2.5000	1.38013	64
P20	2.5938	1.30589	64
P21	3.0156	.93422	64
P22	2.7656	1.20504	64
P23	2.5625	1.33184	64
P24	2.7969	1.11526	64
P25	3.1875	.83333	64
P26	2.5781	1.31903	64
P27	2.5625	1.33184	64
P28	3.2031	.85782	64

P29	2.5625	1.33184	64
P30	2.5469	1.34436	64
P31	2.7188	1.07598	64
P32	2.4531	1.23352	64
P33	2.6563	1.26263	64
P34	2.5156	1.05397	64
P35	2.6563	1.28753	64
P36	2.8594	.79417	64
P37	2.8281	1.04737	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	96.8438	1025.721	.745	.980
P2	96.3750	1048.619	.464	.980
P3	96.9219	1013.153	.767	.980
P4	97.0938	1023.515	.695	.980
P5	96.4219	1030.724	.668	.980
P6	96.9219	1008.994	.813	.979
P7	96.7813	1021.063	.684	.980
P8	96.5000	1029.810	.685	.980
P9	97.0156	1010.460	.752	.980
P10	96.9063	1013.705	.758	.980
P11	96.2344	1039.325	.621	.980
P12	96.5000	1008.508	.892	.979
P13	96.8125	996.313	.878	.979
P14	96.5000	1013.524	.800	.979
P15	96.5000	1016.190	.763	.980
P16	96.7188	1002.142	.859	.979
P17	96.8281	995.510	.880	.979
P18	96.2656	1024.357	.782	.980
P19	96.8281	994.875	.888	.979
P20	96.7344	1000.008	.876	.979
P21	96.3125	1021.806	.860	.979
P22	96.5625	1005.552	.877	.979
P23	96.7656	999.293	.867	.979
P24	96.5313	1016.380	.794	.979
P25	96.1406	1028.948	.831	.980

P26	96.7500	1000.476	.861	.979
P27	96.7656	999.135	.869	.979
P28	96.1250	1034.651	.701	.980
P29	96.7656	997.865	.885	.979
P30	96.7813	997.031	.886	.979
P31	96.6094	1029.702	.626	.980
P32	96.8750	1013.921	.746	.980
P33	96.6719	1027.145	.560	.980
P34	96.8125	1055.710	.252	.981
P35	96.6719	1026.668	.554	.980
P36	96.4688	1048.475	.485	.980
P37	96.5000	1022.762	.749	.980

LAMPIRAN E : Skala Penelitian Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan Tidak terlibat

Skala Semangat Kerja

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan : Gelar :

Satuan Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut adalah sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih salah satu pilihan berdasarkan keadaan diri anda yang sesungguhnya. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan anda. Adapun alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan sebagai berikut :

SS : **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS : **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh :

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	√			

Jika anda keliru atau ingin mengubah pendapat anda berilah tanda (-) pada jawaban sebelumnya kemudian memulai kembali (√) jawaban yang anda pilih berikutnya.

SELAMAT MENGERJAKAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Kondisi pekerjaan sangat baik				
2	Kondisi pekerjaan tidak baik				
3	Perkerjaan yang sangat banyak membuat saya jenuh				
4	Pekerjaan sangat padat tetapi saya mampu menyelesaikanya dengan baik				
5	Perkerjaan yang rutin membuat saya merasa bosan				
6	Saya senang berkerja sama dengan orang lain				
7	Ketidak pedulian terhadap perkerjaan membuat saya di anggap sebagai pemalas				
8	Meskipun pada saat berkerja muncul rasa bosan, tetapi saya berkomitmen menyelesaikan semua pekerjaan				
9	Jika mengalami kesulitan saat berkerja, biasanya saya meminta saran kepada rekan kerja				
10	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaan				
11	Lebih baik menyendiri dari pada bergaul bersama rekan kerja				
12	Lebih memilih menyelesaikan pekerjaan sendiri, karena rekan kerja saya tidak dapat di andalkan				
13	Beban kerja yang di berikan sesuai dengan insentif yang di dapatkan				
14	Program insentif tidak didasarkan pada kinerja karyawan				
15	Saya memiliki rekan kerja yang baik				
16	Setiap mendapatkan perkerjaan di luar tugas pokok, saya mendapatkan honor tambahan				

17	Saya merupakan seorang yang sering dimintai saran pada saat berkerja				
18	Honor yang di berikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang di berikan				
19	Atasan bersikap adil dalam memberi perkerjaan kepada anggotanya				
20	Kompensasi yang di berikan selalu tepat waktu				
21	Promosi jabatan di berikan secara objektif oleh pimpinan				
22	Saya tidak menyukai orang-orang yang berkerja sama dengan saya saat ini				
23	Saat berkerja pendapat saya selalu tidak diterima				
24	Atasan saya selalu memberikan intruksi yang jelas				
25	Pimpinan biasanya meminta saran/pendapat dengan anggotanya bila akan memutuskan suatu masalah				
26	Setiap pembagian honor menambah semangat kerja saya				
27	Atasan tidak adil dalam membagi perkerjaan kepada anggotanya				
28	Fasilitas di kantor saya sangat memadai				
29	Penataan ruangan yang rapi membuat saya nyaman berkerja				
30	Saya menerima kompensasi tidak tepat waktu				
31	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya tidak sesuai dengan kinerja anggota				
32	Intruksi yang di berikan atasan membingungkan dan bertele-tele				
33	Saya merasa kurang bersemangat untuk berkerja karena tidak mendapatkan honor seperti rekan lainnya				
34	Lingkungan kerja saya sangat bersih dan rapi				
35	Keamanan di tempat kerja saya sangat baik				
36	Atasan saya egois dalam menyelesaikan masalah				
37	Fasilitas kerja yang di berikan kurang memadai				

38	Ruangan kerja saya tidak rapi membuat saya malas berkerja				
39	Lingkungan kerja saya sangat kotor				
40	Tempat kerja saya kurang aman				

LAMPIRAN F : Tabulasi Penelitian Personel yang Terlibat

No	Kondisi Pekerjaan								Rekan Kerja								Kompensasi								Kepemimpinan								Lingkungan Kerja							Skor
	P1	P2	P3	P4	P4	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P24	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37			
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	130	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	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	4	4	3	144	
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	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	145			
4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130		
5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	1	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	2	98		
6	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	99		
7	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	140		
8	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	137			
9	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	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	138		
10	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	133		
11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	141			
12	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	1	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	113		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	144			
14	4	4	4	2	4	4	4	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	145		
15	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	1	4	4	2	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	118		
16	4	4	4	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131		
17	4	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	115			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	146		
19	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	124		
20	4	2	4	2	4	4	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	4	4	4	1	4	4	139		
21	3	3	4	4	3	4	2	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	128			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	141		
23	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	129			
24	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	4	3	3	2	88		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
26	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	89		
27	3	3	4	4	2	1	2	2	4	3	3	3	1	2	4	4	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	104		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
29	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	2	4	3	3	3	3	4	122			
30	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	118		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	139		

LAMPIRAN H : Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

Kelas	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Hasil Personel yang terlibat	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%
Personel yang tidak terlibat	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Descriptives

Kelas	Statistic	Std. Error	
Hasil Personel yang terlibat	Mean	128.50	3.117
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	122.14
		Upper Bound	134.86
	5% Trimmed Mean	129.65	
	Median	132.00	
	Variance	310.903	
	Std. Deviation	17.632	
	Minimum	88	
	Maximum	148	
	Range	60	
	Interquartile Range	25	
	Skewness	-.956	.414
	Kurtosis	-.024	.809
	Personel yang tidak terlibat	Mean	119.81
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	113.71
		Upper Bound	125.91
5% Trimmed Mean		119.74	
Median		120.50	
Variance		286.480	
Std. Deviation		16.926	
Minimum		91	
Maximum		148	
Range		57	
Interquartile Range		32	
Skewness		.121	.414
Kurtosis		-1.150	.809

Tests of Normality

Kelas	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Hasil Personel yang terlibat	.154	32	.052	.887	32	.003
Personel yang tidak terlibat	.121	32	.200 [*]	.946	32	.110

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN I : Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Hasil

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.000	1	62	.983

LAMPIRAN J : Hasil Uji Beda

Group Statistics

Kelas		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil	Personel yang terlibat	32	128.50	17.632	3.117
	Personel yang tidak terlibat	32	119.81	16.926	2.992

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hasil	Equal variances assumed	.000	.983	2.011	62	.049	8.688	4.321	.051	17.324
	Equal variances not assumed			2.011	61.897	.049	8.688	4.321	.050	17.325

LAMPIRAN K: Surat Keterangan Bimbingan Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 028/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-PPJ/S/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
Sukri Karim, M.Si
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Amna Yusra
NPM : 2009110006
Prodi : Psikologi
Judul : Perbedaan Semangat Kerja Personel yang Terlibat dan tidak Terlibat sebagai Pengasuh dan Gadik di SPN 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

Dekan

Bar mawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

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

LAMPIRAN L: 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 Batoh, Lueng Bata Telp. 085325961113, Banda Aceh - 25245 Email : psikologi@umaha.ac.id Homepage : www.psikologi.umaha.ac.id
---	---

Nomor	: 039/UM.Ms/F/2025
Lampiran	: -
Hal	: Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Sekolah Polisi Negara Polda Aceh
 Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 21 Januari 2025, atas nama :

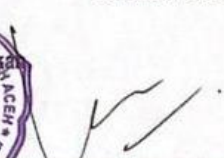

Nama	: Amna Yusra
NPM	: 2009110006
Semester	: IX (sembilan)
Judul Skripsi	: Perbedaan Semangat Kerja Personil yang Terlibat dan Tidak Terlibat Sebagai Pengasuh dan Gadik di SPN Polda Aceh

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, 22 Rajab 1446 H
 22 Januari 2025 M



Hanna Amalia, M.Psi., Psikolog
NIK: 198108102013052001

LAMPIRAN M: Surat Telah Melakukan Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
SEKOLAH POLISI NEGARA

Jln. Banda Aceh - Medan KM 61. Kode Pos 23952

Banda Aceh, 22 Januari 2025

Nomor : B/05//DIK.2.6./2025
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Hal : pemberian izin penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MUHAMMADYAH ACEH

di

Banda Aceh

1. Rujukan: Surat Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Muhammadiyah Aceh Nomor: 039/UM.Me/F/2025 tanggal 22 Januari 2025 perihal izin penelitian;
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Muhammadiyah Aceh bahwa SPN Polda Aceh tidak keberatan (mengizinkan) mahasiswa atas nama Amna Yusra Npm 2009110006 untuk melaksanakan penelitian di SPN Polda Aceh;
3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA ACEH



Tembusan:

1. Kapolda Aceh.
2. Irwasda Polda Aceh.
3. Karo SDM Polda Aceh.
4. Kabidpropam Polda Aceh.



LAMPIRAN N: Biodata Penulis

BIODATA**A. PENULIS**

Nama : Amna Yusra
Tempat Dan Tanggal Lahir : Sigli, 17 September 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : SPN Polda Aceh
Pekerjaan : Polri

B. ORANG TUA/WALI

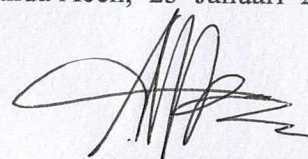
Nama Ayah : Maimun
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Warni Muchtar
Pekerjaan : IRT
Alamat : Kota Sigli, Pidie, Aceh

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 1 Sigli : 2007-2013
SMP Unggul YPPU Sigli : 2013-2016
SMA N 3 Unggul Sigli : 2016-2019

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 25 Januari 2025



Amna Yusra
NPM: 2009110006