

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS
KERJA PADA PERSONEL PELAYANAN MARKAS
DI POLDA ACEH**

SKRIPSI

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi
Sebagai Syarat Memperoleh
Derajat S-1 Psikologi



Oleh:

HUSNUL HADI
NPM. 1909110065

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS
KERJA PADA PERSONEL PELAYANAN MARKAS DI POLDA
ACEH**

Diajukan oleh

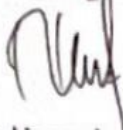
**Husnul Hadi
1909110065**

Telah disetujui oleh

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Juli 2023

Pembimbing 1



(Nur Hasmalawati, M.Si)

Pembimbing 2



(Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog)


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

12 6 0 8 2 0 2 31

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

(Barmanvi, S.Ag., M.Si)

Dewan Penguji

1. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si
2. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si
3. Sukri Karim, S.Psi., M.Si
4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan





PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnul Hadi

NPM : 1909110065

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Personel Pelayanan Markas di 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, 05 Agustus 2023
Yang Menyatakan,



Husnul Hadi
NPM. 1909110065

MOTTO

“ Pengetahuan Yang Baik Adalah Yang
Memberikan Manfaat, Bukan Hanya Di Ingat.”
”

(Imam Syafi'i)

“ Cara Terbaik Untuk Memulai Adalah Untuk
Diam dan Melakukan”

(Walt Disney)

PERSEMBAHAN

“Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”
(Q.S. Lukman: 27)

Alhamdulillah... akhirnya tercapai juga sebuah perjalanan panjang dan penuh tantangan berhasil ku tempuh berawal dari suka dan duka menunduk meski terbentur mengelak mesti terjatuh, pahit dan getirnya perjalanan studiku, seakan menghilang dan meninggalkan perasaan bahagia atas keberhasilanku.

Keluarga Tercinta

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayah dan Ibu setulus hatimu bunda, searif arahanmu ayah. Doamu hadirkan keridhaan untukku, petunjukmu tuntunkan jalanku, dekapmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malammu, dan seabait doa telah merangkul diriku menuju hari yang cerah. Kini studiku telah selesai dan kupersembahkan karya kecilkku ini untuk yang termulia ayahanda Sayuti dan Nana Diana.. Ananda ucapkan terimakasih tiada terhingga atas perjuangan dan dukungan kalian kepadaku. Ananda akan berusaha membahagiakan kalian dengan kesuksesanku.

Terima kasih juga untuk abang dan kakakku. Terima kasih telah mensupport dengan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan segala hal yang terbaik kalian berikan akan mengiringku menjadi orang lebih baik

Teman-Teman

Terima kasih teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita bergerak bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih kepada Abdul Hayat, Darlisa dan yang lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan bagiku...

Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si dan Ibu Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tanpa dukungan moral dan ilmu, serta kesabaranmu dalam membimbing saya, karya ini tidak mungkin rampung. Terima kasih...

HUSNUL HADI

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Personel Pelayanan Markas di Polda Aceh**”. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang istimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M.Si selaku Wakil Dekan Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi sekaligus pembimbing yang telah membantu proses pelaksanaan penelitian ini dengan meluang waktu dan tenaga untuk membimbing peneliti hingga selesai.

4. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan Yanma Polda Aceh dan seluruh anggotanya yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan instansi sebagai objek penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2019, Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 05 Agustus 2023
Peneliti,



Husnul Hadi
NPM. 1909110065

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Keaslian Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Loyalitas Kerja	13
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	15
3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	18
4. Indikator-indikator Loyalitas Kerja.....	21
B. Spiritualitas Kerja.....	24
1. Pengertian Spiritualitas Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Spiritualitas Kerja	26
3. Aspek-aspek Spiritualitas Kerja.....	31
4. Indikator-indikator Spiritualitas Kerja.....	34
C. Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja	39
D. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Metode Pengumpulan Data	45
E. Uji Instrumen	47
F. Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian	50
B. Persiapan Penelitian	53
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	53
2. Penyusunan Alat Ukur	54
C. Pelaksanaan Penelitian	54
D. Uji Instrumen Penelitian	55
E. Hasil Penelitian	60
F. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i>	45
2. Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas Kerja	46
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Spiritualitas Kerja	47
4. Tabel 4. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Spiritualitas Kerja Setelah Uji Coba	56
5. Tabel 5. Skala Spiritualitas Kerja Setelah Aitem Tidak Layak Pakai Dibuang	56
6. Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba	57
7. Tabel 7. Skala Loyalitas Kerja Setelah Aitem Tidak Layak Pakai Dibuang	58
8. Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	59
9. Tabel 9. Deskripsi Statistik Data Penelitian.....	61
10. Tabel 10. Kategorisasi Skala Spiritualitas Kerja dan Loyalitas Kerja Personel	62
11. Tabel 11. Persentase Spiritualitas Kerja dan Loyalitas Kerja Personel	63
12. Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	64
13. Tabel 13. Hasil Uji Linearitas	65
14. Tabel 14. Correlations	66
15. Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	67

DAFTAR GAMBAR

1. Data dan Jenis Pelanggaran Polri.....	3
2. Struktur Organisasi Pelayanan Markas (Yanma) Polda Aceh	52

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala Penelitian.....	79
2. Tabulasi Data Uji Coba Skala Spiritualitas Kerja.....	85
3. Reliabilitas Skala Spritualitas Kerja	87
4. Tabulasi Data Uji Coba Skala Loyalitas Kerja	89
5. Reliabilitas Skala Loyalitas Kerja.....	91
6. Tabulasi Data Penelitian	93
7. Hasil Deskripsi Statistik.....	97
8. Hasil Uji Normalitas	99
9. Hasil Uji Linearitas	99
10. Hasil Analisis korelasi.....	100
11. SK Pembimbing	101
12. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	102
13. Surat Keterangan Penelitian Polres Pidie.....	103
14. Biodata Penulis	104

PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PERSONEL PELAYANAN MARKAS DI POLDA ACEH

Husnul Hadi

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
husnulhadi798@gmail.com

ABSTRAK

Personel kepolisian selama melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparat penegak hukum, polisi harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan berlandaskan KEPP. Spiritualitas kerja dapat mengelola pekerjaan dengan baik untuk memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerjanya sebagai bentuk loyalitasnya terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 personel Pelayanan Markas di Polada Aceh dari jumlah total populasi. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui distribusi skala kepada sampel dan diukur dengan skala *Likert*. Analisis data dilakukan melalui uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh, dimana nilai signifikan p diperoleh sebesar 0,000 di mana $p < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel, dilihat dari nilai regresi yang diperoleh sebesar 0,954. Sumbangan yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas personel sebesar 90,9% terhadap loyalitas kerja personel Pelayanan Markas di Polda Aceh, sedangkan sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, semakin tinggi spiritualitas kerja personel, maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki personel Pelayanan Markas di Polda Aceh

***Kata Kunci:* Spiritualitas Kerja, Loyalitas Kerja, Personel Yanma Polda Aceh**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) adalah sebuah organisasi pemerintahan yang berperan sebagai badan eksekutif negara dalam menjalankan penegakkan hukum (Sanjaya, Gani, dan Manurung, 2019). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 kepolisian bertugas dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Adriyanti & Putri, 2021). Polri perlu menunjukkan fungsinya sebagai sistem pemerintahan yang responsif dalam memberikan kontribusi mewujudkan prinsip *good and clean government* selama pelaksanaan tugasnya maupun dikalangan internal Polri sendiri dalam membangun kepercayaan publik (Dwiyanto, 2006).

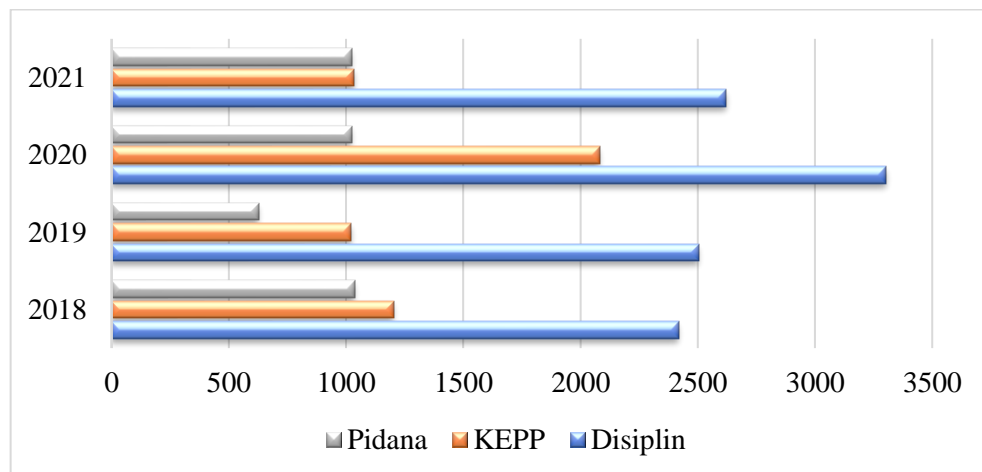
Kepercayaan publik dapat dipicu ketika personel menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik ketika menegakkan hukum yang adil dan transparansi kepada masyarakat. Tugas Polri dapat terpenuhi apabila personel menunjukkan dedikasi yang tinggi, disiplin dan profesionalisme yang tinggi ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diatur dalam pasal 34 UU Nomor 2 Tahun 2002 di mana sikap dan perilaku pejabat Polri terikat pada Kode Etik Profesi Polisi atau KEPP (Nur, 2011).

Personel kepolisian selama melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparat penegak hukum, polisi harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku (Adriyanti & Putri, 2021). KEPP sebagai norma atau aturan yang berlandaskan pada etik dan filosofi yang berkaitan dengan tindakan atau ucapan mengenai sesuatu yang dilarang, diwajibkan, patut atau tidak patut dilaksanakan oleh anggota Polri dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab di dalam jabatan (Nur, 2011). Personel perlu menjaga sikap dan tindakannya ketika berhubungan dengan masyarakat. Personel perlu menjauhkan diri dari perbuatan dan sikap tercela, serta memelopori setiap tindakannya dalam mengatasi kesulitan masyarakat sekelilingnya sebagai bentuk perilaku loyalitasnya dalam menjaga nama baik organisasi.

Loyalitas kerja merupakan kepatuhan dan kesetiaan individu terhadap organisasinya, di mana individu akan berusaha memberikan gagasan, simpati dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya, bukan mengarah pada kompetensi kerja saja saat melaksanakan *jobdesc*, melainkan bekerja secara optimal bekerja untuk mencapai yang terbaik bagi tujuan organisasinya (Kasmawati, 2018). Individu yang loyal terhadap organisasi akan bertahan dan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa perlu diawasi, serta memprioritaskan kepentingan organisasi dengan membangun gagasan yang tepat dengan ikut berpartisipasi dalam mengembangkan organisasi (Anifah & FoEh, 2022).

Loyalitas kerja yang baik ketika individu menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku, tanggung jawab pada organisasi, bekerjasama, rasa memiliki dan mencintai pekerjaannya, serta menjaga hubungan baik antar pribadi dalam

organisasi (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020). Namun kenyataannya masih ada oknum Polri yang menunjukkan loyalitas kerja rendah dengan mencemarkan citra organisasi dengan berbagai pelanggaran KEPP dan tingkat kedisiplinan rendah. Ketika personel melayani masyarakat dengan menyalahgunakan wewenangnya dengan berbagai tindakan berlebihan atau melakukan pelanggaran selama menjalankan tugas dan wewenangnya di lapangan. Adapun bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh oknum polri sepanjang tahun 2018 sampai dengan April 2022 dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1 Data dan Jenis Pelanggaran Polri

Sumber: Databoks, 2021-2022

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan ada peningkatan yang konstan setiap tahunnya terhadap pelanggaran disiplin, kemudian diikuti dengan pelanggaran KEPP serta masih ada personel yang melakukan pelanggaran pidana. Sementara pelanggaran yang dilakukan personel polri pada tahun 2021 yaitu terdapat 1.305 kasus pelanggaran KEPP, 2.621 kasus pelanggaran disiplin dan 1.024 kasus tindak pidana. Jumlah pelanggaran yang dilakukan Polri masih berjalan sampai tahun 2021 dan tidak menutup kemungkinan terjadi di tahun 2022.

Salah satu organisasi kepolisian tingkat provinsi di wilayah Aceh yaitu Polda Aceh memberikan sumbangan terhadap jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum polri yang tidak bertanggung jawab dalam menjaga KEPP dan kedisiplinan kerja. Tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh personel kepolisian wilayah hukum Polda Aceh terdapat 118 personel yang melakukan pelanggaran KEPP dan 113 personel yang melakukan pelanggaran kedisiplinan kerja. Bentuk pelanggaran yang merusak citra organisasi menunjukkan individu tersebut memiliki tingkat loyalitas personel rendah (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021).

Sejauh ini personel Polda Aceh yang memiliki loyalitas rendah dibuktikan dengan tindakan pelanggaran KEPP dan tingkat kedisiplinan kerja rendah ditempatkan pada bagian Pelayanan Markas (Yanma). Yanma adalah tempat khusus atau rehabilitas bagi personel yang sedang menjalani hukuman dari putusan sidang atas pelanggaran yang dilakukannya di lingkungan Polda Aceh yang ditetapkan berdasarkan kebijakan pimpinan Polda Aceh. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh personel berinisial JA (24 tahun) adalah salah satu personel Polda Aceh di bidang Profesi dan Pengamanan (BidPropam) dalam wawancaranya, yaitu:

“Bidpropam bertugas bagian menangkap, menindak, dan menegur oknum-oknum kepolisian di wilayah Polda Aceh yang melakukan pelanggaran KEPP seperti mencoreng citra polri. Kasus yang ditangani BidPropam di Polda Aceh mencapai 113 personel yang melakukan pelanggaran KEPP dan 90 pelanggaran kedisiplinan kerja. Personel dengan kedisiplinan kerja rendah akan dimutasi dan bahkan bisa di PTDH kalau absen selama 30 hari kerja. Kalau kita lihat loyalitas oknum itu rendah, karena mereka sudah mencoreng citra organisasi dan tidak profesional dalam pekerjaannya dengan mengabaikan tugas dan tanggung jawab. Bentuk pelanggaran yang akan disidang berupa penyalahgunaan narkotika, kelalaian tugas, tidak profesional dalam melaksanakan tugas sesuai SOP yang berlaku, dan

pelanggaran KEPP lainnya yang mencoreng citra kepolisian. Jadi masing-masing perkara ini akan disidang dan diputuskan sanksi menurut undang-undang sesuai dengan kasus perkara. Selama proses sidang, personel akan ditempatkan di bagian Yanma yang tidak berpengaruh terhadap siapapun. Rata-rata personel Yanma 80% adalah personel yang memiliki catatan buku merah setelah disidang, bisa juga dimutasi ke Gayo Lues, Simeulu Dan Aceh Jaya.”

Hal ini selaras dengan penjelasan salah satu personel di bagian Yanma yang berinisial Z (29 tahun) dalam hasil wawancaranya, bahwa:

“sebagian besar personel yang ditempat di Yanma adalah personel yang memiliki catatan merah, yaitu pernah melakukan pelanggaran KEPP dan kedisiplinan. Personel akan ditempat di bagian Yanma sebagai tempat khusus rehabilitas sesuai dengan kebijakan pimpinan Polda Aceh. Kasus KEPP yang pernah dilakukan personel adalah melakukan tindakan yang mencoreng citra kepolisian, penyalahgunaan wewenang dalam pelayanan, melakukan disersi, penipuan, pungli, perselingkuhan, pengancaman dan pemerasan, penyalahgunaan narkoba, dan tidak profesional dalam memberikan pelayanan sesuai dengan SOP. Terlebih mayoritas personel yang ditempatkan di Yanma adalah personel dengan pelanggaran disiplin. Personel ini akan menjalani hukuman dari putusan sidang berupa tunda kenaikan gaji, pendidikan dan pangkat, bisa jadi dimutasi bersifat demosi. Personel ini tidak loyal pada organisasi dengan melakukan tindakan pelanggaran KEPP. Beberapa kasus laporan ada diajukan oleh masyarakat dan hal ini mencoreng citra kepolisian, yang seharusnya mereka bangga dengan posisinya, karena tidak semua orang bisa jadi Polri. Sudah seharusnya sebagai personel polri sudah menanamkan dalam dirinya untuk loyal dan mengerti nilai-nilai organisasinya dengan menjaga KEPP sebagai bagian organisasi. Personel Yanma dituntut untuk memperbaiki kinerjanya, seperti berperilaku baik dan apel pagi selalu cepat, serta rutin hadir di setiap kegiatan. Kegiatannya seperti menyapu, menjaga tempat parkir, mengurus kelengkapan di setiap acara. Jadi setelah masa hukuman selesai, baru personel akan ditempatkan di bagian masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara di atas terbukti masih ada personel Polda Aceh dengan tingkat loyalitas rendah dengan melakukan berbagai pelanggaran. Segala bentuk pelanggaran yang dilakukan personel tentunya menunjukkan oknum tersebut memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Personel tidak menaati peraturan yang berlaku dalam peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 mengenai KEPP

Polri. Oknum tidak menjaga nama baik organisasi dengan melakukan tindakan berupa penyalahgunaan wewenang selama memberikan layanan kepada masyarakat yang bersifat mengancam dan memeras, serta melakukan tindakan penyalahgunaan narkoba.

Personel Polda Aceh juga melakukan disersi dengan tidak masuk kerja lebih dari tiga kali atau absensi lebih dari 30 hari kerja tanpa izin sah, dan melakukan tindakan yang menyebabkan adanya keputusan hukum dari mahkamah agung. Personel akan diberikan sanksi administratif berupa pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sebagaimana di atur dalam PERKAP Nomor 14 tahun 2011 mengenai KEPP dan PP Nomor 1 tahun 2003 tentang PTDH (Nur, 2011).

Personel tidak profesional dalam memberikan pelayanan sesuai dengan SOP dan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Individu tidak memprioritaskan visi dan misi organisasi, melainkan memilih untuk menghabiskan waktu dengan melakukan kegiatan diluar pekerjaannya demi kepentingan pribadi. Personel tidak memanfaatkan waktunya untuk berinovasi serta tidak memiliki kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Personel menunjukkan semangat kerja rendah, seperti tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarat, tingginya absensi dan keterlambatan dalam melaksanakan dinasnya, kedisiplinan kerja rendah, prestasi kerja rendah, kesadaran dalam menjaga citra organisasi rendah, dan keterlibatan kerja rendah. Individu tidak menjaga hubungan kerja yang baik dengan anggota organisasi, di mana dirinya tidak ingin bekerja sama serta tidak menjaga kepercayaan atasan dengan melalaikan tugasnya. Personel tidak mencintai organisasi dibuktikan dengan tindakannya yang merusak citra organisasi dengan

menghindari tanggung jawabnya sebagai anggota Polri. Bentuk perilaku ini dapat mempengaruhi produktivitas organisasi yang rendah (Kosasih & Kurniawan, 2018).

Personel di Polda Aceh dan jajarannya, masih ada oknum Polri yang merusak citra kepolisian dengan melakukan pelanggaran KEPP memicu penilaian masyarakat terhadap kinerja kepolisian rendah. Oknum ini memiliki dedikasi, semangat kerja dan prestasi yang rendah atas kedisiplinan kerja, di mana oknum ini tidak melaksanakan tugas sebagai bagian *jobdesc*-nya namun memilih untuk tidak masuk kerja. Personel dengan tingkat absensi kerja tinggi bahkan ada yang disersi menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah. Personel Polda Aceh perlu mengevaluasi diri agar dapat menegakkan kedisiplinan kerja tinggi, mengerahkan usahanya secara optimal dalam mengembangkan diri, dan meningkatkan profesionalitas kerja selama berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Selama proses dalam menentukan pencapaian dirinya, personel perlu menghadirkan hati dan jiwanya selama menjalankan tugas. Individu perlu menjunjung tinggi nilai organisasi dalam dirinya agar dapat mengerahkan usaha secara optimal dalam mengembangkan institusinya dan melakukan tugasnya dengan baik (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021). Individu yang loyal tentunya menganggap organisasi sebagai bagian dari dirinya dan perlu mengembangkan potensinya tanpa memandang bagian atau *jobdesc* yang dibebankan kepadanya merupakan bentuk spiritualitas kerja (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021).

Spiritualitas kerja merupakan kehidupan batin individu di mana kebutuhannya dalam bekerja akan bermakna ketika mencapai tujuannya. Individu yang memiliki spiritualitas kerja dalam dirinya memiliki kebutuhan untuk menjadikan dirinya sebagai bagian dari organisasi (Khasawneh, 2011). Ketika personel dengan spiritualitas kerja rendah dapat mendorong loyalitas kerja personel rendah, di mana dirinya cenderung melakukan pelanggaran terhadap nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi (Elsada, 2022).

Pelanggaran yang dilakukan personel tentunya tidak terlepas dari pemahamannya mengenai makna pekerjaannya rendah dan tidak merasa terhubung dengan organisasinya dengan melakukan tindakan kedisiplinan kerja rendah. Personel ini juga tidak menanamkan nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari dirinya dengan pelanggaran KEPP yang pernah dilakukannya. Bentuk kepribadian personel ini masih menunjukkan spiritualitas rendah. Personel perlu menanamkan spiritualitas kerja dengan memberikan makna dari pencapaian organisasi sebagai bagian dirinya. Personel perlu mewujudkan tujuan hidupnya bukan sekedar kebutuhan ekonomi, melainkan kebutuhan batinnya dalam menjabarkan makna pekerjaannya sebagai proses dalam mengembangkan potensi diri (Wijayanti & Mustika, 2021).

Personel yang menerapkan spiritualitas kerja dapat mengelola pekerjaannya dengan baik saat dirinya merasa terhubung dan memahami makna pekerjaannya, individu akan lebih tampil baik, rendahnya absensi, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap lingkungan kerjanya sebagai bentuk loyalitasnya terhadap organisasi (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021). Personel dapat

mengontrol pekerjaannya, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan lebih meningkatkan makna dari pekerjaannya. Kemudian Adhara, Nurhasan, dan Saepuloh (2019) menunjukkan spiritualitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan memiliki perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan dan transendensi dapat berperan menciptakan karyawan yang loyal, sehingga memunculkan sikap karyawan dan dampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas permasalahan dan penelitian yang relevan menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat meningkatkan loyalitas kerja personel, sebaliknya jika spiritualitas kerja maka personel dapat memiliki loyalitas kerja yang rendah, sehingga dirinya memiliki kinerja buruk. Permasalahan di atas mendorong keinginan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Antara Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Personel Pelayanan Markas di Polda Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh?

C. Keaslian Penelitian

Adapun hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran *spiritualitas kerja* dan loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono (2018) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap

Loyalitas Karyawan BMT Se-Kabupaten Pati”. Hasil penelitiannya adalah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, di mana nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$; Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di mana nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan di mana nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Adhara, Nurhasan, dan Saepuloh (2019) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut”. Hasil penelitiannya adalah bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan, di mana nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ dengan sumbangan $0,728$. Spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di mana nilai sig. yaitu $0,039 < 0,05$ dengan sumbangan $0,213$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di mana nilai sig. yaitu $0,003 < 0,05$ dengan sumbangan $0,308$.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Mustika (2021) dengan judul “Peran Spiritualitas di Tempat Kerja pada Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Indonesia”. Hasil penelitiannya adalah setiap aspek spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap aspek loyalitas karyawan milenial di Indonesia, di mana keselarasan dengan nilai-nilai organisasi menjadi alasan utama untuk bertahan dalam organisasi. Aspek makna pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal, ketidakpekaan

manfaat, dan informasi mulut ke mulut, di mana $p > 0,01$. Selanjutnya aspek perasaan terhubungan dengan komunitas berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal di mana $p < 0,01$, namun tidak berpengaruh terhadap ketidakpekaan manfaat dan informasi mulut ke mulut di mana $p > 0,01$. Aspek penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal, ketidakpekaan manfaat, dan informasi mulut ke mulut.

Sehubungan dengan penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, yaitu terletak pada populasi dan sampel, tempat penelitian, teknik pemilihan sampel, dan model analisis data.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis atau praktis. Adapun mengenai manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan informasi tambahan dalam meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan generasi berikutnya di bidang Psikologi. Penelitian ini dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan untuk diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Manfaat Praktis

a. Pelayanan Markas Polda Aceh

Manajemen Polda khususnya Pelayanan Markas perlu melakukan pembinaan yang maksimal kepada personel yang melakukan pelanggaran KEPP dan kedisiplinan. Yanma perlu menanamkan *spiritualitas kerja* tinggi dalam diri personel demi mendukung loyalitas kerja dan meminimalisir tingkat pelanggaran di Polda Aceh

b. Personel Pelayanan Markas Polda Aceh

Personel Pelayanan Markas dapat mengevaluasi dirinya dengan menanamkan *spiritualitas kerja* dalam dirinya. Personel perlu menanamkan makna pekerjaannya sebagai kebutuhan rohani bukan sebagai pemenuhan ekonomi melainkan suatu proses untuk menggali potensi dan loyal pada intansi.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menjangkau variabel psikologis lainnya yang mampu memaksimalkan *spiritualitas kerja* dan loyalitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Siswanto (2015) loyalitas individu adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan melalui sikap dan perilaku individu yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) loyalitas kerja merupakan kesetiaan individu terhadap suatu instansi tempat dirinya bekerja yang meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Individu harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun, karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan individu untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Perilaku individu yang bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga dirinya dapat mengoptimalkan kerjanya (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020).

Menurut Hasibuan (2014) loyalitas kerja adalah unsur penilaian individu yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan dirinya untuk menjaga dan

membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari perspektif orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Martiwi, Triyono, dan Mardalis (2012) loyalitas kerja merupakan suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas organisasi dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

Menurut Wan (2012) loyalitas kerja adalah hasil dari kepuasan kerja dirinya terhadap organisasi di mana individu yang bersangkutan bekerja, sehingga muncul keterikatan psikologis antara dirinya dengan organisasi. Loyalitas kerja menunjukkan suatu sikap individu yang berkeinginan untuk tetap berada disuatu organisasi ketimbang mencari tempat baru, dapat mematuhi aturan meski tidak diberlakukan pengawasan yang ketat, memprioritaskan tujuan organisasi dari pada pencapaian individu, memberi saran yang membangun bagi organisasi serta berpartisipasi di luar perilaku peran yang diharapkan (Anifah & FoEh, 2022). Loyalitas individu merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh organisasi manapun karena dengan memiliki karyawan yang loyal dapat melindungi organisasi dari berbagai kerugian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan kondisi psikologis yang mengikat individu dan organisasinya untuk tetap tinggal tetapi bagaimana merasa menjadi bagian dari organisasi, setia

mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, dimana karyawan juga bersedia untuk menjaga, membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari perkataan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Chaerudin Rani, dan Alicia (2020) menguraikan loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Faktor keamanan, meliputi masa jabatan, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.
- b. Faktor kenyamanan, meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.
- c. Faktor tantangan, meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

Faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas individu terhadap organisasi berdasarkan hasil penelitian (Waskito & Sari, 2022; Yogatama & Widayarni, 2015) adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja membentuk salah satu bagian yang mampu mempengaruhi intensitas tugas dan daya guna kegiatan karyawan. Lingkungan materiil seperti kawasan dan sarana penghasilan, bersama lingkungan psikologis semacam keadaan interaksi kemasyarakatan antar anggota organisasi. Apabila karyawan diberikan lingkungan kerja yang baik berupa ketentraman dan

kenyamanan pada lingkungan kerja tentu karyawan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, maka organisasi dan karyawan bisa bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Waskito & Sari, 2022).

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi organisasi, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang. Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan kompensasi yang baik akan berdampak positif bagi organisasi, yaitu membantu organisasi menghemat anggaran terutama dalam hal biaya perekrutan, sebab organisasi dapat mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama. Kompensasi yang tepat dan bersifat transparan berpengaruh terhadap peningkatan performa dan loyalitas karyawan (Waskito & Sari, 2022).

c. Spiritualitas kerja

Spiritualitas kerja sebagai perasaan terhubung dengan adanya pengakuan dirinya dalam komunitas, bermakna dalam pekerjaan dan perasaan nyaman bebas dengan mengalami perkembangan pada diri pribadinya mengalami pengaruh terhadap loyalitas (Yogatama & Widyarini, 2015). Spiritualitas kerja yang terkait pada perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan dan transendensi dapat berperan menciptakan karyawan yang loyal, karena dengan membentuk aspek tersebut akan memunculkan sikap positif bagi dirinya dan dampak yang baik untuk organisasi.

Menurut Brown, dkk (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah:

a. *Fairness*

Fairness atau keadilan merupakan keadilan dalam penggajian sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penilaian kinerja, dan keadilan dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan.

b. Komunikasi efektif

Komunikasi dan aliran informasi internal, serta gaya kepemimpinan yang buruk dalam organisasi akan berdampak pada ketidakpercayaan terhadap keputusan dan kebijakan organisasi, sehingga dapat menurunkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, loyalitas harus dibangun antara lain melalui pengelolaan struktur, budaya, komunikasi, dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi.

c. Pengembangan karir dan sistem penggajian

Pengembangan karir serta sistem penggajian dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. pengembangan kariernya dan sistem penggajian dianggap karyawan sebagai bentuk penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja kepada dirinya. Organisasi yang tidak memberikan promosi jabatan dan memiliki sistem penggajian yang buruk membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah ke organisasi lain.

d. Hubungan baik

Loyalitas kerja juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi

tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang senang terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pun cenderung memiliki perasaan enggan untuk pindah profesi atau pindah dari instansi tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja (Anifah & FoEh, 2022). Kepuasan kerja dapat juga diidentifikasi sebagai reaksi efektif individu terhadap pekerjaannya, reaksi ini adalah hasil dari perbandingan antara yang dirasa dengan yang dikehendaki. Individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung merasa lebih bahagia dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan performa kerjanya.

3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Menurut Sutanto dan Perdana (2016) aspek lpyalitas kerja dapat dilihat melalui sikap atau perilaku individu saat bekerja. Adapun sikap atau perilaku individu yang menggambarkan loyalitas kerjanya adalah sebagai berikut:

a. Kepatuhan

Kepatuhan adalah kemampuan individu untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

Semakin tinggi kepatuhan individu kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas individu.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh individu. Semakin tinggi tanggung jawab individu kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas individu.

c. Dedikasi

Dedikasi adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh individu dengan tulus kepada organisasi. Semakin tinggi dedikasi individu kepada organisasi maka semakin tinggi loyalitas individu.

d. Integritas

Integritas adalah kemampuan individu untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas individu maka semakin tinggi loyalitas individu.

Menurut Hang dan Valkana (2016) aspek-aspek yang mencakup loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Respon emosional, respon emosional disini menjadikan suatu respon yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi sesuai dengan tingkat kepuasan kerja, atau *respect* pada organisasi.
- b. Keyakinan dan keinginan yang kuat, hal ini menjadikan suatu rasa ingin terus bergabung dengan organisasi dan ingin terus berkontribusi dengan yakin bahwa

adanya karyawan tersebut bergabung akan meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi dengan baik.

- c. Tekad, memiliki keyakinan bahwa apa yang diperoleh atas hasil kerjanya merupakan suatu dorongan bantuan dari yang Maha Kuasa serta campur tangan orang lain dalam pekerjaan.
- d. Sikap tanggung jawab, suatu sikap yang positif ditunjukkan oleh karyawan yang harus ada dalam diri karyawan, yaitu tanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut Anifah dan FoEh (2022) aspek-aspek yang mencakup loyalitas kerja yang dimiliki individu adalah sebagai berikut:

- a. Rasa memiliki

Memastikan individu menjadi bagian dari organisasi akan memupuk komitmen didalam diri individu terhadap organisasi secara efektif. Individu yang loyal akan menunjukkan kepemilikan terhadap organisasi maupun berusaha agar tetap berperan sebagai bagian dari organisasi, hal tersebut berangkat dari adanya rasa penghormatan dan penghargaan dari organisasi terhadap individu. Rasa kepemilikan akan mendorong individu untuk mengembangkan hubungan emosional dan kepercayaan terhadap organisasi, hal ini pada akhirnya juga akan dapat mendorong keterlibatan individu.

- b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah komponen penting dari loyalitas individu, dengan adanya kepercayaan maka individu akan lebih menikmati peran ekstra yang diberikan oleh organisasi. Interaksi yang baik diantara para individu juga bergantung pada tingkat kepercayaan. Seberapa individu percaya bahwa

lingkungan kerjanya dapat mendukungnya untuk berkembang serta menjadi tempat yang aman. Melalui kepercayaan, individu akan lebih optimis dalam menanggapi program-program perbaikan yang diberikan oleh organisasi.

c. Kecenderungan untuk bertahan

Kecenderungan untuk bertahan pada suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang membuat individu loyal terhadap organisasi tersebut. Individu yang loyal biasanya cenderung mempunyai keinginan kuat guna ada di organisasi di saat baik maupun buruk.

4. Indikator-indikator Loyalitas Kerja

Menurut Chaerudin, Rani dan Alicia (2020) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas individu diantaranya yaitu:

a. Taat pada peraturan.

Individu yang loyal akan selalu taat pada peraturan organisasi. Ketaatan ini timbul dari kesadaran dirinya jika peraturan yang dibuat oleh organisasi semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja organisasi. Kesadaran ini membuat individu akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.

b. Tanggung jawab pada organisasi

Ketika individu memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis dirinya akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan organisasi.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Individu tidak segan untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam satu kelompok yang memungkinkan dirinya mampu mewujudkan impian institusi di tempatnya bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai olehnya secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut yang dimiliki individu terhadap organisasi akan membuat dirinya memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

e. Hubungan antar pribadi.

Individu yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

f. Mencintai pekerjaan

Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Individu yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana.

Menurut McShane dan Glinow (2009) indikator loyalitas kerja terhadap organisasi yang ada dalam diri individu adalah sebagai berikut:

- a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan), yaitu tingkat loyalitas individu dapat dipengaruhi oleh dukungan pada organisasi dengan kesejahteraan yang diterimanya.
- b. *Shared value* (nilai kebersamaan) adalah pengalaman kerja yang nyaman dapat menentukan keputusan individu untuk kooperatif dengan organisasi.
- c. *Trust* (kepercayaan) yang berarti percaya bahwa individu dapat memberikan rasa loyal, hal ini dipengaruhi oleh perasaan organisasi yang mempercayakan organisasi kepadanya, sehingga dirinya merasa memiliki kewajiban untuk bekerja pada organisasi.
- d. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasi) adalah pemahaman individu terhadap organisasi dalam segi strategi, ruang fisik, dan lingkungan sosial organisasi.
- e. *Employee involvement* (keterlibatan karyawan) yang meliputi perasaan akan keterlibatan individu dalam organisasi dalam menentukan arah mana organisasi tersebut.

Menurut Sarwoto (2011) indikator yang mengukur loyalitas karyawan ditandai dengan perilaku berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan atau kepatuhan merupakan kesanggupan dari individu untuk mematuhi atau menaati peraturan perusahaan yang sudah berlaku dan menaati perintah organisasi yang diberikan oleh atas, serta kesanggupan untuk tidak melanggar perintah larangan yang telah ditentukan. Adapun ciri-ciri ketaatan atau kepatuhan yaitu selalu menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku, menaati

perintah organisasi yang diberikan oleh atasannya, selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan, dan selalu memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

- b. Bertanggung jawab, yaitu kesanggupan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaporkan dengan baik, tepat waktu dan berani untuk mengambil resiko untuk keputusan atau tindakan yang telah dilakukan.
- c. Pengabdian, yaitu sumbangan pikiran dan tenaga dengan perasaan yang ikhlas kepada organisasi.
- d. Kejujuran, yaitu keselarasan antara apa yang diucapkan atau perbuatan dengan kenyataan. Adapun ciri-ciri dari kejujurannya yaitu melakukan tugas yang diberikan dengan penuh keikhlasan, tidak melakukan perbuatan yang menyalahgunakan wewenang kepada organisasi, dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan dengan sejujur-jujurnya.

B. Spiritualitas Kerja

1. Pengertian Spiritualitas Kerja

Menurut Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) spiritualitas kerja adalah pengakuan bahwa individu memiliki *inner life* yang terpelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas. Spiritualitas kerja terbentuk berdasarkan indikasi yang dianggap penting dalam pertumbuhan spiritual individu, yaitu *inner life*, *a sense of connection and community*, dan *meaning and purpose in work*. Harumi menjabarkan pengertian dari spiritualitas kerja berdasarkan teori spiritualitas kerja yang dikemukakan oleh ahli (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003).

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) spiritualitas kerja adalah pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja. Sementara Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menjabarkan spritualitas tempat kerja adalah melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir individu dalam hidup, untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaannya, dan untuk memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti individu dan nilai-nilai organisasi.

Petchsawang dan Duchon (2009) mengembangkan teori spiritualitas kerja adalah suatu perasaan terhubung dan memiliki rasa kasih sayang terhadap orang yang disekitarnya, memiliki kesadaran batin serta kesadaran dalam melakukan suatu proses pekerjaan dengan bermakna yang memungkinkan transendensi. Individu yang merasakan bahwa dirinya menjadi bagian dari sebuah komunitas kerja, dapat membantu individu lain ketika menghadapi situasi yang sulit di masa depan. Spiritualitas kerja dapat mendorong individu untuk memberikan sikap kerja yang lebih positif dan memberikan pengaruh yang potensial terhadap beberapa perilaku organisasi yang dapat meningkatkan performa organisasi

Spiritualitas kerja adalah nilai-nilai spiritual yang muncul dalam diri individu yang dapat menunjang pekerjaannya, memberikan harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga mengalami kegembiraan

dan bermakna dalam pekerjaannya, serta melihat dirinya menjadi bagian dari komunitas dan membutuhkan pengembangan diri dalam pekerjaannya untuk dihargai dan didukung oleh komunitas agar setara (Yogatama & Widyarini, 2015). Pemahaman akan spiritualitas di tempat kerja membuat individu merasa setara dan memungkinkan individu hidup dalam lingkungan yang bebas dari rasa takut, sehingga lebih tajam dalam intuisi dan kreativitas, serta rasa kepemilikan akan organisasi tempatnya bernaung.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas kerja adalah gambaran individu dengan pengalaman kerja yang bergairah dan berenergi dalam bekerja, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri di tempat kerja dan merasa terhubung dengan komunitas kerja. Organisasi yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa individu memiliki pikiran dan jiwa dalam mencari makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Spiritualitas kerja terfokus pada toleransi, kesabaran, tujuan dan pemikiran terkait norma-norma organisasi untuk membentuk nilai-nilai pribadi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas Kerja

Menurut Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas kerja ditinjau dari faktor demografi. Faktor demografi merupakan faktor yang melekat pada individu yang membedakan karakteristik individu satu dengan lainnya, termasuk di dalamnya adalah jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja dalam suatu organisasi. Faktor demografi dapat menjadi gambaran dari faktor internal individu yang dapat mempengaruhi terbentuknya

spiritualitas kerja pada masing-masing individu. Adapun jabaran faktor demografi ini akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Spiritualitas bila dilihat melalui faktor individu seperti jenis kelamin, wanita dinilai memiliki tingkat spiritualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria (Khan & Singh, 2013). Begitu juga dengan perilaku terkait tempat kerja, sensitivitas individu pria dan wanita terkait dengan spiritualitas dapat mempengaruhi komitmen kerja mereka (Indartono & Wulandari, 2014).

b. Pendidikan

Pendidikan dianggap merupakan salah satu aspek yang dapat mendorong individu untuk dapat merasakan kehidupan yang bermakna. Latar belakang pendidikan yang baik mempengaruhi keterampilan individu serta membentuk sumber daya psikologis individu sehingga dirinya dapat mempraktikkan perilaku-perilaku yang dinilai lebih sehat seperti memiliki kepercayaan diri dan kompetensi lain yang membantu individu dalam mengidentifikasi serta mencapai tujuan (Lawrence, 2017). Bila dikaitkan dengan konsep spiritualitas kerja tingkat pendidikan dapat mendorong individu untuk dapat merasakan *meaning and purpose in work* yang merupakan faktor pembentuk dari spiritualitas kerja.

c. Masa Kerja

Individu dengan masa kerja yang lebih lama pada sebuah organisasi akan semakin dapat merasakan keselarasan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi yang dapat membuat individu merasakan spiritualitas kerja yang lebih tinggi. Individu merasakan keterikatan yang positif terhadap organisasi. Selain itu,

individu dengan masa kerja yang lebih lama juga menunjukkan bahwa dirinya dapat merasakan makna penting dari pekerjaannya yang merupakan salah satu faktor dalam pembentukan spiritualitas kerja. Pada akhirnya individu dapat merasakan makna dan juga merasakan bahwa lingkungan kerjanya memiliki nilai yang selaras dengan nilai pribadinya yang berujung pada pemenuhan dari kebutuhan spiritual individu

d. Iklim organisasi

Spiritualitas kerja sebagai sebuah iklim psikologis, individu dapat merasakan kehidupan internalnya terpelihara dengan pekerjaan yang bermakna dan dengan ditempatkan dalam konteks suatu komunitas. Iklim kerja yang dapat memfasilitasi kebutuhan spiritual individu, individu dapat merasakan kecocokan atau kenyamanan dengan organisasi dan lingkungannya. Lingkungan kerja yang menerapkan budaya saling berbagi dan memperhatikan satu sama lain juga dapat membuat individu menjadi lebih kreatif dan memiliki semangat juang, yang merupakan faktor penentu bagi organisasi untuk dapat mencapai performa organisasi yang baik.

Menurut Yogatama dan Widayari (2015) mempersempit faktor-faktor yang mempengaruhi spiritualitas kerja berdasarkan kajian aspek spiritualitas kerja yang dipaparkan oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) adalah sebagai berikut:

a. Visi dan misi

Visi dan misi organisasi yang membuat individu termotivasi dengan mencari makna pekerjaan. Pentingnya faktor visi dan misi organisasi terhadap spiritualitas kerja individu akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kejelasan dan arah pernyataan visi-misi dan nilai-nilai organisasi sehingga para karyawan dapat menilai secara personal mengenai kecocokan nilai dalam dirinya dengan tujuan/misi/nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa cocok dengan nilai-nilai dalam organisasi akan tetap tinggal dan menghidupinya (merasa terhubung dan tergerak untuk melakukan sesuatu atas dasar nilai tersebut)
- 2) Membangun iklim yang menyenangkan (untuk bekerja sehingga karyawan melihat bahwa organisasi memiliki nilai yang baik sehingga pada akhirnya mereka merasa memiliki masa depan yang baik pula bersama rekan kerja dan organisasi tempat mereka bernaung.

b. Kepedulian

Kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan tergambar dengan perasaan yang nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi. Pentingnya faktor kepedulian organisasi terhadap spiritualitas kerja individu akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kesadaran individu atas kebutuhan untuk berkembang, belajar, dan mengasah keterampilan. Berdasarkan hal ini maka usaha yang perlu dilakukan adalah membentuk iklim yang memfasilitasi, yaitu: memberi kesempatan perkembangan kompetensi dengan adanya umpan balik, melibatkan hubungan interpersonal yang suportif, mendukung rasa aman, dan bebas dari evaluasi yang merendahkan
- 2) Kesadaran individu atas kebutuhan untuk berekspresi dan mengemukakan aspirasinya. Iklim yang perlu dibentuk adalah iklim yang memungkinkan

penghargaan terhadap aspirasi dan terjaminnya kebebasan untuk berpendapat.

- 3) Kesadaran akan tujuan bersama, di mana terbentuknya iklim yang menyadarkan karyawan untuk memiliki tujuan bersama dan untuk mencapainya butuh kerja sama dan kepedulian satu dengan lainnya.

Menurut Nurtjahjanti (2010) faktor yang mempengaruhi spiritualitas kerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku pemimpin beserta pendiriannya

Pemimpin sangat berperan menumbuhkan spiritualitas kerja, yaitu dengan cara mengkomunikasikan dengan jelas maksud tujuannya di depan para karyawan sebagai bagian dari tim, menjadi *role model* bagi karyawan atas perilaku yang dirinya inginkan terwujud di organisasi, memperlihatkan kepedulian kepada anggota-anggotanya, menciptakan iklim kepercayaan di antara para karyawan, serta membuat para karyawan yakin bahwa dirinya bukan hanya sebagai elemen dalam proses produksi. Proses ini membuat para karyawan mengetahui talenta satu sama lain dengan belajar menghargai dan melihat satu sama lain dengan lengkap sebagai manusia sesungguhnya.

- b. Dukungan rekan kerja

Rekan kerja juga dibutuhkan untuk menumbuhkan spiritualitas kerja, karena individu memiliki kehidupan batin yang mendorongnya untuk menemukan makna mengenai siapa dirinya, apa yang perlu dilakukan dan kontribusi apa yang dapat diberikan dalam kehidupannya, termasuk di tempat kerja. Proses dalam

memahami serta mengekspresikan spiritualitas kerja dirinya, individu membutuhkan konteks sosial yang lebih besar atau kelompok.

3. Aspek-aspek Spiritualitas Kerja

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) aspek yang mengukur spiritualitas kerja individu berdasarkan level personal, komunitas dan organisasi yang akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Meaningful work (pekerjaan yang bermakna)

Aspek ini berada pada level personal. Aspek spiritualitas kerja ini dapat dilihat ketika individu memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaannya. Pencarian merupakan proses merepresentasikan makna pekerjaan bagi individu ketika berinteraksi dengan pekerjaannya dari hari ke hari di tingkat individu.

b. Alignment with organizational value (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi)

Aspek ini berada pada level organisasi, di mana pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan individu harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.

c. Community (komunitas)

Aspek ini berada pada level komunitas, di mana individu menunjukkan perilaku ketika fokus pada interaksi yang dilakukannya bersama dengan anggota organisasi lainnya selama menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Petchsawanga dan Duchon (2009) aspek yang mencakup spiritualitas kerja individu adalah sebagai berikut:

- a. *Connection* (perasaan terhubung), yaitu pengalaman individu akan rasa terhubung yang mendalam dengan orang lain dan pekerjaan orang lain, di mana dirinya merasa menjadi bagian dari komunitas dan dapat mengidentifikasi dirinya dengan tujuan organisasi.
- b. *Compassion* (perasaan kasih sayang), yaitu kesadaran mendalam dan simpati terhadap orang lain dan keinginan untuk meringankan penderitaannya. Perasaan ini mengarahkan dirinya untuk bertanggungjawab atas kondisi orang lain yang kurang beruntung atau menderita. Individu berkeinginan untuk saling peduli dan mendukung satu sama lain dalam organisasi. Aspek spiritual ini membangkitkan kesadaran akan kebutuhan orang lain dan keinginan untuk membantu orang lain.
- c. *Mindfulness* (kesadaran), yaitu adanya keterkaitan pikiran dan tindakan sehingga karyawan akan mampu mengendalikan emosi dan perilaku individu itu sendiri.
- d. *Meaningful work* (kebermaknaan pekerjaan), yaitu bagaimana karyawan tersebut dapat menciptakan semangat dalam bekerja dengan suka cita dan dapat mengekspresikan perasaan batinnya melalui pekerjaan.
- e. *Transcendence* (transendensi), yaitu adanya kekuatan keimanan namun tidak berkaitan dengan agama, melainkan tingkat kekuatan karyawan dengan pengalaman bekerja di instansi tersebut.

Menurut Gupta, Kumar dan Singh (2013), aspek yang meninjau spiritualitas kerja dalam diri karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna), yaitu perasaan ini mengenai pekerjaannya sebagai bagian hidup yang penting dan bermakna. Pekerjaan yang bermakna memberikan kesempatan bagi kreativitas yang mengarah pada kebahagiaan dan kegembiraan yang pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- b. *Sense of community* (rasa kebersamaan), yaitu perasaan harmoni yang diperoleh dari bekerja untuk tujuan bersama dengan sekelompok orang lain. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja dan hanya memiliki waktu sedikit untuk bersama tetangga atau teman, mereka ingin memenuhi perasaan kebersamaan tersebut di tempat kerja.
- c. *Organizational values* (nilai organisasi), yaitu standar perilaku yang dapat diterima yang harus diikuti oleh setiap anggota organisasi, karena lingkungan kerja yang mengalami perubahan dengan cepat. Nilai-nilai organisasi adalah faktor spiritual yang sangat penting untuk memenuhi kepuasan karyawan
- d. *Compassion* (belas kasih) merupakan perasaan simpati dan kesedihan yang mendalam bagi orang lain yang menderita, bersamaan dengan keinginan yang kuat untuk mengurangi penderitaan orang yang menderita tersebut. Memandang kasih sayang sebagai keinginan untuk saling memperhatikan dan mendukung orang lain, maka orang-orang akan merasakan kepuasan.

4. Indikator-indikator Spiritualitas Kerja

Menurut Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) indikator yang mengukur spiritualitas kerja individu adalah sebagai berikut:

a. *Inner life*

Inner life yaitu keterlibatan perasaan individu mengenai makna tentang siapa dirinya serta kontribusi apa yang telah diberikannya. *Inner life* sebagai elemen spiritual dasar dari individu. *Inner life* dianggap sebagai kemampuan individu yang dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya, serta dapat merasakan adanya dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan ke lingkungan sekitarnya, akan membuat individu merasakan makna terkait pekerjaannya dan sekaligus merasa menjadi bagian dari tempatnya bekerja. Proses memahami *inner life*, perlu untuk memahami bagaimana individu dapat menggunakan kekuatan (*divine power*) yang dimiliki untuk dapat berfungsi secara penuh dalam kehidupannya sehingga individu dapat mencapai kehidupan yang memuaskan.

b. *Meaning and purpose in work*

Meaning and purpose in work menekankan bahwa dalam bekerja, individu juga mencari makna terhadap kehidupannya. Melalui pekerjaannya, individu ingin untuk merasa terhubung dengan hal-hal yang dipandang oleh individu sebagai hal yang penting dalam kehidupan, sehingga pekerjaannya dapat menciptakan rasa suka cita yang menjadi dasar bagi individu untuk merasakan bahwa pekerjaannya dapat memberikan makna terhadap hidupnya.

c. *A sense of connection and community*

A sense of connection and community yaitu ketika individu tidak hanya mengekspresikan *inner life* dalam dirinya dengan mencari makna pada pekerjaan, tapi juga melibatkan bagian hidup lain yaitu kehidupan yang berhubungan dengan manusia lain. Tempat kerja telah diakui sebagai komunitas tersendiri bagi individunya dan pekerjaan yang dilakukan merupakan sumber dari pertumbuhan spiritual serta keterhubungan dengan pihak lain. Individu ingin merasa terhubung dengan pekerjaan yang penting dan ingin berhubungan dengan rekan kerjanya satu sama lain.

Sense of connection and community dapat berkaitan erat dengan lamanya individu telah bekerja di organisasi. Individu akan semakin merasa menjadi bagian dari organisasi seiring dengan semakin lamanya dirinya bekerja di organisasi. Individu juga dapat semakin mengembangkan relasi dengan rekan kerja di lingkungan organisasi yang merupakan dasar dari pemenuhan kebutuhan spiritual individu.

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) aspek yang mencakup spiritualitas kerja individu adalah sebagai berikut:

a. *Inner life* (kehidupan batin)

Kehidupan batin yaitu spiritualitas yang dapat memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri yang dilakukan dengan perasaan, dengan kekuatan yang datang dari dalam, dengan mengetahui kedalaman diri kita dan apa yang suci menurut dirinya. Individu yang memiliki *inner live* dapat merasa kehidupan itu penuh harapan, nilai spiritual mempengaruhi dalam membuat

pilihan-pilihan, menganggap diri sendiri sebagai pribadi yang spiritual, mengekspresikan identitas spiritual dalam praktek-praktek ibadah, peduli terhadap kesehatan spiritual rekan kerja, dan beranggapan pekerjaan menciptakan perasaan bahagia.

b. *Meaningful work* (pekerjaan bermakna)

Pekerjaan bermakna yaitu berkaitan dengan sejauh mana individu dalam pekerjaannya berusaha mencari sesuatu yang lebih penting dalam rangka mencari makna atau tujuan hidupnya, menjalani impiannya, mengekspresikan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian arti penting sebuah pekerjaan, dan dalam rangka memberikan kontribusi dan manfaat bagi orang lain. Individu yang memiliki *meaningful work* beranggapan bahwa pekerjaan menciptakan kegembiraan pada orang lain, pekerjaan membangkitkan semangat, pekerjaan berkaitan dengan sesuatu hal yang dianggap penting dalam kehidupan, berusaha untuk tidak absen (mangkir) dalam bekerja, melihat keterkaitan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial yang lebih besar pada komunitas, dan pekerjaan memberi makna personal.

c. *Belonging to the community* (perasaan memiliki komunitas)

perasaan memiliki komunitas yaitu berkaitan dengan bagaimana individu pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Meliputi hubungan yang mendalam dengan orang lain. Tempat kerja diakui memiliki suatu jenis komunitas sendiri. Perasaan menjadi bagian dari komunitas merupakan suatu elemen esensial bagi perkembangan spiritualitas. Banyak tradisi keagamaan yang menekankan aspek persahabatan dari perkembangan spiritual kerja. Individu yang memiliki

belonging to the community akan merasa menjadi bagian dari suatu komunitas di tempat kerja, mendorong pertumbuhan kepribadian, dan adanya pengalaman di dalam pekerjaan mengakibatkan pertumbuhan pribadi.

Menurut Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) indikator yang mengukur spiritualitas kerja individu dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Meaningful work* (pekerjaan yang bermakna).

Pekerjaan yang bermakna dalam suatu organisasi digambarkan individu dengan sikap merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi, merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan, merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup, melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial, memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan, iklim membuat individu menyukai pekerjaan, dan merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja.

b. *Sense of community* (perasaan terhubung dengan komunitas)

Perasaan terhubung dengan komunitas digambarkan individu dalam bentuk sikap merasa sebagai bagian dari komunitas, percaya bahwa rekan kerja saling mendukung, merasa bebas mengekspresikan pendapat, merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan, percaya bahwa karyawan saling peduli, merasa sebagai satu keluarga, dan merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

c. *Alignment with organizational values* (penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi)

Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi digambarkan individu melalui bentuk sikap dengan merasakan bahwa organisasinya peduli pada kaum yang kesusahan atau tertindas, merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian pada semua karyawan, merasakan bahwa organisasinya memiliki conscience / hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi, merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi., merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan, merasa terhubung dengan misi organisasi, dan merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan.

Yogatama (2021) dalam penelitiannya, menjabarkan indikator berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003) adalah sebagai berikut:

a. Perasaan bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan

Perasaan bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan, yaitu digerakkan oleh misi dan nilai-nilai organisasi yang dilandari hati nurani, seperti individu merasa terhubung dengan misi organisasi, merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi, iklim membuat individu menyukai pekerjaan, merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja, merasakan bahwa organisasinya memiliki hati nurani (*conscience*) yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi, merasa sebagai bagian dari komunitas (kebersamaan), serta merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

b. Perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi

Perasaan tersebut didukung oleh kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu dan memberdayakan karyawan. Individu merasa bebas mengekspresikan pendapat, merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi, memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan, merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian pada semua karyawan, dan merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan.

C. Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Instansi harus memperhatikan aspek-aspek tertentu untuk melihat respon emosional karyawan, keyakinan dan keinginan yang kuat masing-masing karyawan, tekadnya dalam memajukan instansi dengan kontribusi yang karyawan berikan untuk instansi, serta bagaimana individu tersebut bersikap tanggung jawab atas pekerjaannya (Adhara, Nurhasan, & Saepuloh, 2019). Aspek psikologis yang mempengaruhi emosional individu adalah spiritualitas kerja.

Spiritualitas kerja sebagai aspek psikologis dalam membentuk loyalitas, sehingga individu memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai organisasi, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif (Hermawan & Riana, 2014). Spiritualitas kerja yang terkait pada perasaan kasih sayang, perasaan terhubung, kesadaran, kebermaknaan pekerjaan dan transendensi dapat berperan menciptakan karyawan yang loyal, karena dengan

membentuk aspek tersebut akan memunculkan sikap positif bagi dirinya dan dampak yang baik untuk organisasinya (Yogatama & Widyarini, 2015).

Individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik dan memungkinkan untuk lebih jujur, loyal terhadap organisasi dan dapat dipercaya serta memiliki integritas (Rego & Chunha, 2018). Integritas merupakan salah satu nilai spiritualitas kerja (Chawla, 2014). Integritas karyawan akan berpengaruh terhadap sikap kerja yang dimiliki terutama terhadap komitmen organisasional, *engagement*, loyalitas serta kesehatan mental karyawan itu sendiri. Organisasi akan merasakan dampak positif dari spiritualitas tempat kerja ini karena akan berpengaruh langsung terhadap sikap kerja yang positif yaitu loyalitas kerja (Putri, 2021).

Individu akan mengerahkan segala upaya yang dimilikinya demi organisasi ketika dirinya memiliki *inner life* ketika berinteraksi dengan organisasi. *Inner life* yaitu keterlibatan perasaan individu mengenai makna tentang siapa dirinya serta kontribusi apa yang telah diberikannya (Harumi, Nugraha, & Kadiyono, 2021). *Inner life* dianggap sebagai kemampuan individu yang dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya, serta dapat merasakan adanya dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan ke lingkungan sekitarnya, akan membuat individu merasakan makna terkait pekerjaannya dan sekaligus merasa menjadi bagian dari tempatnya bekerja (Harumi, Nugraha, & Kadiyono, 2021).

Menurut Anifah dan FoEh (2022) aspek loyalitas yaitu rasa memiliki mendorong komitmen individu terhadap organisasi secara efektif. Individu yang loyal akan menunjukkan kepemilikan terhadap organisasi maupun berusaha agar tetap berperan sebagai bagian dari organisasi. Loyalitas menjadikan suatu karyawan yang memiliki komitmen keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi tersebut yakni pilihan terbaik (Pandey & Khare, 2012). Individu yang bertahan dalam organisasi tentunya telah memahami makna pekerjaan dalam kehidupannya.

Personel yang menerapkan spiritualitas kerja dapat mengelola pekerjaannya dengan baik saat dirinya merasa terhubung dan memahami makna pekerjaannya, individu akan lebih tampil baik, rendahnya absensi, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap lingkungan kerjanya (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021). Penerapan spiritualitas ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya (Adhara, Nurhasan & Saepuloh, 2019). Jadi, spiritualitas kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja individu dalam organisasi (Putri, 2021; Umniati, Sari, & Umaroh, 2021; Wijayanti & Mustika, 2021; Adhara, Nurhasan & Saepuloh, 2019; Sulistyono, 2018; Rego & Chunha, 2008).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menunjukkan jawaban sementara yang masih membutuhkan pembuktian kebenarannya dari masalah yang hendak diteliti (Arikunti, 2019). Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh.

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh.

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan jika Ha diterima dan H₀ ditolak, maka semakin tinggi spiritualitas kerja yang dimiliki personel menunjukkan semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki personel. Sebaliknya jika Ha ditolak dan H₀ diterima, maka semakin rendah spiritualitas kerja yang dimiliki personel semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki personel.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen (X): Spiritualitas Kerja

Variabel Dependen (Y): Loyalitas Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional setiap variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu loyalitas kerja dan spiritualitas kerja yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Loyalitas kerja

Menurut Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020) loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan individu untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Perilaku individu yang bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga dirinya dapat mengoptimalkan kerjanya. Skala pada variabel loyalitas kerja akan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020), taat pada aturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan mencintai pekerjaan.

2. Spiritualitas kerja

Menurut Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) spiritualitas kerja adalah pengakuan bahwa individu memiliki *inner life* yang terpelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas. Skala pada variabel spiritualitas kerja akan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) yaitu *inner life*, *meaning and purpose in work*, dan *a sense of connection and community*.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi untuk seluruh objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti guna dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian adalah seluruh personel yang bertugas di satuan Pelayanan Markas di Polda Aceh sebanyak 53 personel.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* dengan *total sampling*. *Total sampling* (sampling jenuh) adalah teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Keseluruhan anggota populasi tersebut adalah 53 personel yang bertugas di satuan Pelayanan Markas di Polda Aceh. Teknik pemilihan ini digunakan karena jumlah anggota populasi yang kecil.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner terdiri dari skala variabel loyalitas kerja dan variabel spiritualitas kerja yang dimiliki personel. Skala disusun dalam bentuk aitem-aiem pernyataan yang diturunkan dari indikator masing-masing variabel. Setiap aitem akan diberikan bobot nilai berdasarkan skala *likert* (Azwar, 2012). Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian disajikan kedalam empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Aitem pernyataan setiap variabel dalam kuisisioner ini disajikan berupa aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah pernyataan berupa sikap positif responden mengenai objek sikap yang diteliti, di mana pernyataannya mendukung atau memihak terhadap objek sikap yang ingin diungkap. Sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan berupa sikap negatif responden mengenai objek sikap yang diteliti, di mana pernyataannya menolak atau kontra terhadap objek sikap yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Adapun bobot penilaian aitem kuisisioner berdasarkan skala *likert* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Bobot Nilai Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

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

Sumber: Azwar, 2012

Tabel di atas menunjukkan bobot nilai dari alternatif jawaban responden mengenai aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Adapun rincian skala penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Skala Loyalitas kerja

Loyalitas kerja sebagai variabel dependen akan diukur berdasarkan skala indikator yang dikemukakan oleh Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020), yaitu taat pada aturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan mencintai pekerjaan. Jumlah aitem yang digunakan pada skala loyalitas kerja adalah sebanyak 36 aitem pernyataan, yaitu terbagi atas 18 aitem pernyataan *favorable* dan 18 aitem pernyataan *unfavorable*. Rincian jumlah aitem untuk variable loyalitas kerja terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2
Blue Print Skala Loyalitas kerja

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Taat pada aturan	1, 3, 5	20, 22, 24	6	16,66%
2	Tanggung jawab pada organisasi	25, 27, 29	2, 4, 6	6	16,66%
3	Kemauan untuk bekerjasama	7, 9, 11	26, 28, 30	6	16,66%
4	Rasa memiliki	19, 21, 23	8, 10, 12	6	16,66%
5	Hubungan antar pribadi	13, 15, 17	32, 34, 36	6	16,66%
6	Mencintai pekerjaan	31, 33, 35	14, 16, 18	6	16,66%
Total		18	18	36	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2022

2. Skala Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja sebagai variabel independen akan diukur berdasarkan skala indikator yang dikemukakan oleh Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) yaitu *inner life*, *meaning and purpose in work*, dan *a sense of connection and community*. Jumlah aitem yang digunakan pada skala spiritualitas kerja adalah sebanyak 36 aitem pernyataan, yaitu terbagi atas 18 aitem pernyataan *favorable* dan 18 aitem pernyataan *unfavorable*. Rincian jumlah aitem untuk variabel spiritualitas kerja terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3
Blue Print Skala Spiritualitas Kerja

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	<i>Inner life</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11	26, 28, 30, 32, 34, 36	12	30,33%
2	<i>Meaning and purpose in work</i>	25, 27, 29, 31, 33, 35	2, 4, 6, 8, 10, 12	12	30,33%
3	<i>A sense of connection and community</i>	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, 20, 22, 24	12	30,33%
Total		18	18	36	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2022

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran dari kecermatan suatu aitem dalam pengukuran instrumen penelitian (Azwar, 2010). Uji validitas perlu dilakukan untuk menjaga kecermatan atau kesahihan data dalam mengukur objek sikap yang hendak diteliti. Uji validitas yang tepat berdasarkan skala yang disusun dalam penelitian ini adalah validitas isi di mana keseluruhan aitem terlebih dahulu dianalisis rasional oleh ahli atau *professional judgement* (Azwar, 2010). Ahli yang melakukan validitas isi dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah analisis tingkat reliabel atau kepercayaan dari alat ukur penelitian untuk meninjau seberapa jauh instrumen yang disusun konsisten atau stabil ketika menguji gejala yang sama. Skala reliabel apabila memberikan hasil yang sama saat diuji pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Cronbach's Alpha* melalui *SPSS Version 23.0*. Analisis *Cronbach's Alpha* dilakukan pada keseluruhan aitem skala

secara bersamaan. Skala dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Gunawan, 2015).

F. Analisis Data

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Yanma Polda Aceh, maka model analisis data yang tepat digunakan adalah uji regresi (Gunawan, 2015). Sebelum melakukan analisis hipotesis maka perlu diuji asumsi untuk memilih model analisis data yang tepat dalam menjawab data hipotesis penelitian ini.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui *SPSS Version 23.0*. Analisis ini dilakukan agar dapat melihat data terdistribusi normal secara teoritis (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas pada penelitian ini adalah data berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$, sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$ (Gunawan, 2015).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah uji dalam menentukan ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen (Gunawan, 2015). Uji linearitas yang digunakan adalah analisis *Test for Linearity* melalui *SPSS Version 23.0*. Kriteria pengambilan keputusan uji linearitas penelitian ini adalah data kedua

variabel memiliki hubungan linear apabila nilai $p < 0,05$, sebaliknya data kedua variabel tidak memiliki hubungan linear apabila nilai $p > 0,05$ (Gunawan, 2015).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini mengukur pengaruh yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh, maka uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi. Sehubungan dengan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen maka uji regresi yang tepat adalah analisis regresi linear sederhana (Gunawan, 2015). Uji ini dilakukan melalui *Analysis Regression* melalui *SPSS Version 23*. Uji dilakukan pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Pengambilan keputusan hipotesis penelitian ini yaitu jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara, jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian menjadi hal penting selama proses perencanaan penelitian. Tahap ini merupakan tahap persiapan peneliti dalam menjabarkan kondisi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada salah satu satuan bidang kerja di instansi kepolisian tingkat daerah yaitu bidang Pelayanan Markas (Yanma) di lingkungan Polda Aceh. Tempat penelitian ini terletak di Jln. T. Nyak Arief, Jeulingke, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, 23114. Penelitian ini dilaksanakan selama 15 Juli – 02 Agustus 2023. Penelitian ini ditujukan kepada 53 personel yang bertugas di ruang lingkup Yanma Polda Aceh.

1. Profil Pelayanan Markas (Yanma) Polda Aceh

Yanma merupakan unsur layanan pada bidang pelayanan markas dan urusan dalam di tingkat Polda yang berada di bawah wewenang Kapolda. Saat ini Polda Aceh dipimpin oleh Irjen Pol Ahmad Haydar yang menggantikan Irjen Pol Wahyu Widada. Sementara Yanma di bawah pimpinan Kompol Agung Prasetyo, S.H sejak 29 Oktober 2021. Bagian Yanma Polda Aceh terdiri dari unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf, serta unsur pelaksana utama. Unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf terdiri dari Urkeu dan Subbagrenmin. Kemudian unsur pelaksana utama terdiri dari sub bagian, yaitu Subbagyantor, Subbagharbanling, dan Subbagpamkolsik.

Yanma Polda Aceh bertugas menyelenggarakan pelayanan markas meliputi pelayanan angkutan, perumahan, pengawalan protokoler, penjagaan markas, dan urusan dalam di lingkungan Polda Aceh. Kemudian selama melaksanakan tugas, Yanma menyelenggarakan fungsi dalam menyusun rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan. Yanma juga bertanggung jawab dalam memberikan bimbingan dalam pelaksanaan pelayanan markas atau kantor kepada penyelenggara urusan dalam pada semua Satfung di lingkungan Polda.

Yanma bergerak pada bidang pelayanan markas, fasilitas perkantoran, serta pemakaman di lingkungan Polda Aceh. Yanma berperan dalam pelayanan angkutan personel, pemeliharaan dan perbaikan sarana angkutan, pemeliharaan fasilitas umum perkantoran dan perumahan di lingkungan Polda Aceh. Yanma juga berfungsi dalam pengamanan markas, pejabat, kegiatan protokoler, upacara, dan rapat-rapat pimpinan, pembinaan Korps Musik Polda, serta pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi.

2. Visi dan Misi Pelayanan Markas (Yanma) Polda Aceh

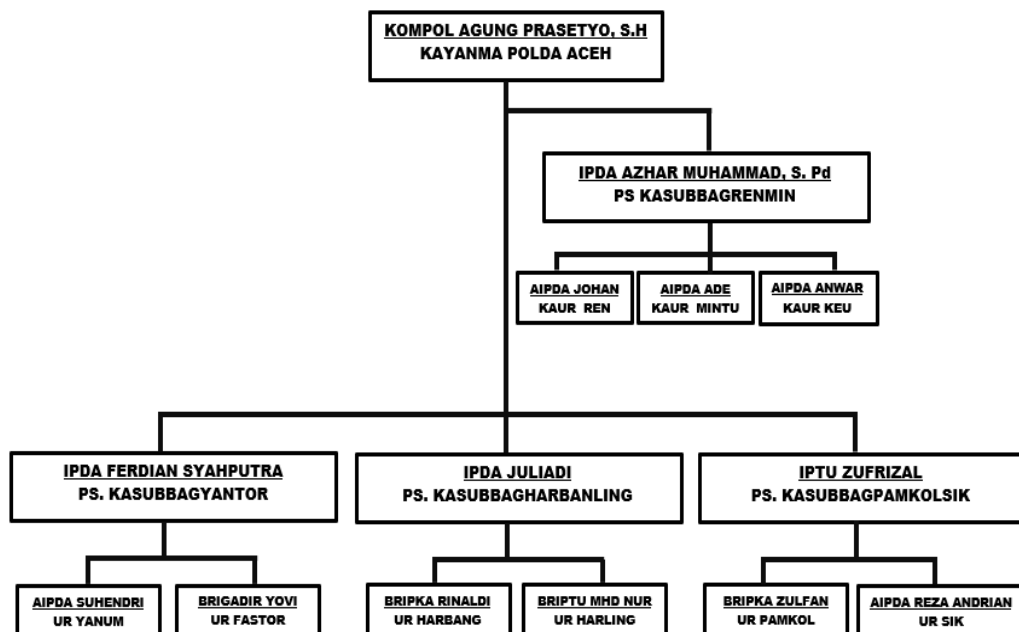
a. Visi

"Terselenggaranya tugas pokok fungsi Satker Yanma Polda Aceh dalam pengamanan markas, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan pelayanan personel/pimpinan dengan memaksimalkan sarana dan prasarana serta dukungan anggaran yang ada".

b. Misi

- 1) Melaksanakan tugas rutin sesuai dengan tugas pokok Yanma.
- 2) Meningkatkan disiplin dan kinerja anggota melalui pengawasan secara berjenjang serta menindak tegas anggota yang melakukan pelanggaran dengan memberi *reward* dan *punishment*.
- 3) Menjaga stabilitas keamanan markas dengan meningkatkan kualitas penjagaan, baik sumber daya manusianya maupun sistem keamanan markas.
- 4) Mengutamakan pelayanan umum baik kepada Pimpinan maupun personel yang membutuhkan.
- 5) Memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan kerja.

3. Struktur Organisasi Pelayanan Markas (Yanma) Polda Aceh



Gambar 2. Struktur Organisasi Pelayanan Markas (Yanma) Polda Aceh

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan proses penting yang perlu dilalui peneliti selama mempersiapkan dokumen yang berkaitan dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Tujuan persiapan ini agar peneliti mudah dalam pengambilan data penelitian serta menghindari terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan selama pelaksanaan penelitian. Proses persiapan penelitian yang perlu ditempuh peneliti adalah mengurus perizinan penelitian dan penyusunan alat ukur yang akan diperjelas sebagai berikut:

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Pengurusan surat izin penelitian adalah salah satu bagian persiapan penelitian melalui langkah formal dalam memperoleh perizinan pengambilan data penelitian pada Yanma Polda Aceh secara resmi. Pertama, peneliti mengajukan permohonan izin kepada pihak universitas pada tanggal 14 Juli 2023. Kemudian pihak universitas mengeluarkan surat permohonan izin untuk melaksanakan penelitian yang ditujukan ke bagian Yanma Polda Aceh dan ditanda tangani oleh oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 358/UM.M₆/F/2023 pada tanggal 15 Juli 2023.

Peneliti menyerahkan surat tersebut kepada pihak instansi yang hendak diteliti. Pihak Yanma Polda Aceh memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan data penelitian sejak 15 Juli – 02 Agustus 2023. Kemudian pihak Yanma Polda Aceh mengeluarkan surat keterangan telah menyelesaikan penelitian dengan nomor B/29/VIII/HUM.5.6./2023/Yanma pada tanggal 02 Agustus 2023. Pengurusan surat izin penelitian sebagai proses administrasi yang memudahkan

peneliti leluasa dalam mengumpulkan data dengan mendistribusikan skala penelitian kepada personel Yanma Polda Aceh.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen pada penelitian ini menggunakan skala penelitian yang didistribusikan kepada sampel penelitian yaitu personel Yanma Polda Aceh. Skala ditujukan sebagai petunjuk personel dalam mengukur objek sikapnya berdasarkan kondisinya. Kemudian objek sikap yang diukur adalah skala spiritualitas kerja dan skala loyalitas kerja pada personel Yanma Polda Aceh. Kedua skala disusun sebanyak 36 item, terdiri dari 18 item pernyataan *favorable* dan 18 item pernyataan *unfavorable*.

Pada skala spiritualitas kerja disusun berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Harumi, Nugraha, dan Kadiyono (2021) yaitu *inner life* (kehidupan batin), *meaning and purpose in work*, dan *a sense of connection and community*. Pada skala loyalitas kerja disusun berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Chaerudin, Rani, dan Alicia (2020), yaitu taat pada aturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan mencintai pekerjaan.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 15 Juli – 02 Agustus 2023 dalam rangka proses pengambilan data ujicoba instrumen berserta data penelitian. Skala didistribusikan kepada seluruh personel yang bertugas di bagian Yanma Polda Aceh sebanyak 53 orang. Skala didistribusikan secara *online* melalui *platform Google Form* di mana link pengisian tersebutkan dibagikan melalui forum *Whatsapp Group*

Yanma Polda Aceh. Data yang dikumpulkan dianalisis uji reliabilitas melalui aplikasi *SPSS Version 23.0* untuk mendiskriminasikan item yang layak pakai yang dijadikan sebagai data penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian ini.

D. Uji Instrumen Penelitian

Tujuan dari uji instrumen agar mendapatkan data yang akurat dari objek penelitian tersebut, di mana data memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji instrumen yang dilalui peneliti adalah uji validitas isi dan uji reliabilitas dalam mendiskriminasi item yang tidak layak pakai dan tingkat reliabilitas skala. Adapun gambaran lebih jelasnya mengenai uji instrumen adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk melihat kecermatan atau kesahihan suatu data dalam mengukur objek sikap yang hendak diteliti. Uji validitas yang tepat berdasarkan skala yang disusun dalam penelitian ini adalah validitas isi, di mana keseluruhan item terlebih dahulu dianalisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing. Peneliti menyusun skala sesuai dengan *blue print* yang telah disediakan sebelumnya dan disesuaikan dengan indikator pada skala penelitian. Validasi isi diperlukan beberapa kali perbaikan guna memperoleh data yang akurat, tepat dan jelas mengenai sasaran indikator untuk setiap skala penelitian.

2. Hasil Diskriminasi Item

Diskriminasi item yang tidak layak pakai dapat dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* melalui *SPSS Version 23.0*. Diskriminasi item dilakukan pada data uji coba skala spiritualitas kerja dan loyalitas kerja yang telah ditabulasikan. Kategori item yang tidak layak pakai dan perlu didiskriminasi saat nilai pada data

tersebut tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ (Azwar, 2012). Rincian mengenai hasil diskriminasi item pada skala spiritualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Diskriminasi Item Skala Spiritualitas Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Inner life</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11	26, 28, 30, 32, 34, 36	12
2	<i>Meaning and purpose in work</i>	25, 27, 29, 31, 33, 35	2, 4, 6, 8, 10, 12	12
3	<i>A sense of connection and community</i>	13, 15, 17, 19, 21, 23	14, 16, 18, <u>20</u> , 22, 24	12
Total		18	18	36

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk item yang tidak layak
Sumber: Pengolahan Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil diskriminasi item menunjukkan terdapat satu item pada skala spiritualitas kerja yang gugur dikarenakan data item tersebut tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$. Item yang gugur pada skala spiritualitas kerja terdapat pada item nomor 20, di mana item tersebut dihapus dari data penelitian. Jumlah item yang telah gugur dan item yang dilanjutkan sebagai data penelitian pada skala spiritualitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Skala Spiritualitas Kerja Setelah Item Tidak Layak Pakai Dibuang

No	Indikator	Item		Jumlah
		Layak Pakai	Gugur	
1	<i>Inner life</i>	12	0	12
2	<i>Meaning and purpose in work</i>	12	0	12
3	<i>A sense of connection and community</i>	11	1	12
Total		35	1	36

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat satu item pada skala spiritualitas kerja yang gugur dari data penelitian dikarenakan tidak layak pakai, sedangkan sisanya 35 item yang layak pakai akan dilanjutkan sebagai data penelitian. Selanjutnya, hal yang sama juga dilakukan diskriminasi item tidak layak pakai pada skala loyalitas kerja. Pada skala ini terdapat item yang tidak layak pakai yang perlu digugurkan dari data penelitian. Rincian mengenai hasil diskriminasi item pada skala loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Diskriminasi Item Skala Loyalitas Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Taat pada aturan	1, 3, 5	20, 22, 24	6
2	Tanggung jawab pada organisasi	25, 27, 29	2, 4, 6	6
3	Kemauan untuk bekerjasama	7, 9, 11	26, 28, 30	6
4	Rasa memiliki	19, 21, 23	8, 10, 12	6
5	Hubungan antar pribadi	13, 15, 17	32, <u>34</u> , 36	6
6	Mencintai pekerjaan	31, 33, 35	14, 16, 18	6
Total		18	18	36

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk item yang tidak layak
Sumber: Pengolahan Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil diskriminasi item menunjukkan terdapat satu item pada skala loyalitas kerja yang gugur dikarenakan data item tersebut tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$. Item yang gugur pada skala loyalitas kerja terdapat pada item nomor 34, di mana item tersebut dihapus dari data penelitian. Jumlah item yang telah gugur dan item yang dilanjutkan sebagai data penelitian pada skala loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Skala Loyalitas Kerja Setelah Item Tidak Layak Pakai Dibuang

No	Indikator	Item		Jumlah
		Layak Pakai	Gugur	
1	Taat pada aturan	6	0	6
2	Tanggung jawab pada organisasi	6	0	6
3	Kemauan untuk bekerjasama	6	0	6
4	Rasa memiliki	6	0	6
5	Hubungan antar pribadi	5	1	6
6	Mencintai pekerjaan	6	0	6
Total		35	1	36

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas terdapat satu item pada skala loyalitas kerja yang gugur dari data penelitian dikarenakan tidak layak pakai, sedangkan sisanya 35 item yang layak pakai akan dilanjutkan sebagai data penelitian. Hasil diskriminasi item saat ujicoba pada skala spiritualitas kerja dan skala loyalitas kerja, masing-masing skala terdapat 35 item yang dilanjutkan sebagai data penelitian untuk diuji saat menjawab hipotesis penelitian.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat reliabel atau kepercayaan dari alat ukur penelitian untuk meninjau seberapa jauh instrumen yang disusun konsisten atau stabil ketika menguji objek sikap yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Cronbach's Alpha* melalui *SPSS Version 23.0*. Analisis *Cronbach's Alpha* dilakukan pada keseluruhan aitem skala secara bersamaan. Skala dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Gunawan, 2015).

Nilai reliabilitas suatu skala berada di rentang 0,00 – 1,00. Tingkat reliabilitas semakin tinggi jika nilai koefisien reliabilitas atau nilai *Cronbach Alpha* mendekati angka 1,00 sebaliknya tingkat reliabilitas semakin rendah jika nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 0 (Azwar, 2010). Skala reliabel dapat memberikan hasil yang sama saat diuji pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Hasil dari uji reliabilitas pada skala spiritualitas kerja dan loyalitas kerja personel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak layak pakai dibuang		
Spiritualitas Kerja	0,925	36
Loyalitas Kerja	0,924	36
Setelah aitem tidak layak pakai dibuang		
Spiritualitas Kerja	0,929	35
Loyalitas Kerja	0,925	35

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 pada skala spiritualitas kerja dan loyalitas kerja, baik saat sebelum dan setelah item yang tidak layak pakai dibuang. Pada skala spiritualitas kerja, sebelum item tidak layak pakai dibuang nilai koefisien reliabilitas atau nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,925 dari 36 item yang diuji, kemudian saat setelah item tidak layak dipakai nilai *Cronbach's Alpha* meningkat sebesar 0,929 dari 35 item yang diuji. Uji reliabilitas item skala spiritualitas kerja saat sebelum dan setelah item tidak layak pakai dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati angka 1. Jadi, nilai *Cronbach's Alpha* pada skala spiritualitas kerja berada pada rentang sangat reliabel yaitu 0,81-1,00 dengan tingkat yang sangat reliabel (Azwar, 2010).

Pada skala loyalitas kerja, sebelum item tidak layak pakai dibuang nilai koefisien reliabilitas atau nilai *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,924 dari 36 item yang diuji. Kemudian saat setelah item tidak layak dipakai nilai *Cronbach's Alpha* meningkat sebesar 0,925 dari 35 item yang diuji. Uji reliabilitas item skala loyalitas kerja saat sebelum dan setelah item tidak layak pakai dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang mendekati angka 1. Jadi, nilai *Cronbach's Alpha* pada skala loyalitas kerja berada pada rentang sangat reliabel yaitu 0,81-1,00 dengan tingkat yang sangat reliabel (Azwar, 2010).

E. Hasil Penelitian

1. Hasil Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini adalah personel yang ditugaskan pada bidang Yanma Polda Aceh. Subjek penelitian ini sebagai sumber primer dalam proses pengumpulan data penelitian, di mana jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 personel Yanma Polda Aceh yang dipilih dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling* ini digunakan akibat populasi yang tersedia terbatas atau kurang dari 100 sampel (Sugiyono, 2013).

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ditujukan menggambarkan fokus penelitian yang akan disajikan berupa klasifikasi data variabel penelitian kepada jenjang tertentu. Klasifikasi tersebut merupakan kategorisasi penempatan jenjang objek sikap spiritualitas kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki personel disajikan secara berjenjang dan kontinu. Sebelum menentukan jenjang kategorisasi, maka data

terlebih dahulu dilakukan analisis *descriptive* melalui *SPSS Version 23.0*, di mana minimum, maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi yang diperoleh pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritualitas Kerja	53	81	140	122.66	14.844
Loyalitas Kerja	53	82	140	124.49	14.577
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas dari skor pengisian skala oleh personel, diperoleh nilai tertinggi spiritualitas kerja personel sebesar 140 dan nilai terendah sebesar 81 dilihat, sedangkan rata-rata spiritualitas kerja personel Yanma Aceh sebesar 122,66 dengan standar deviasi sebesar 14,844. Kemudian, nilai tertinggi loyalitas kerja personel sebesar 124 dan nilai terendah sebesar 82, sedangkan rata-rata loyalitas kerja personel Yanma Aceh sebesar 124,49 dengan standar deviasi sebesar 14,577.

Mengenai jenjang kategorisasi perlu disubstitusikan nilai rata-rata dan standar deviasi pada kedua skala berdasarkan persamaan kategorisasi yang dipaparkan oleh Azwar (2012), yaitu jenjang rendah, sedang, dan tinggi. Adapun rumus kategorisasi untuk menentukan nilai kategori setiap jenjang, yaitu:

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

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

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

Setelah proses substitusi sebelumnya kedalam persamaan kategorisasi untuk setiap jenjang pada skala spiritualitas kerja dan skala loyalitas kerja. Kemudian

hasil persamaan jenjang kategori rendah, sedang, dan tinggi pada kedua skala penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Kategorisasi Skala Spiritualitas Kerja dan Loyalitas Kerja Kerja Personel

Kategorisasi	Variabel	
	Spiritualitas Kerja	Loyalitas Kerja
Rendah	$X < 108$	$X < 110$
Sedang	$108 \leq X < 138$	$110 \leq X < 139$
Tinggi	$138 \leq X$	$139 \leq X$

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, persamaan untuk tingkat kategorisasi spiritualitas kerja dan loyalitas kerja personel terdapat jenjang rendah, sedang, dan tinggi. Kemudian data menunjukkan personel dengan spiritualitas kerja rendah memiliki rentang nilai berkisar antara 81-107, diikuti kategori sedang memiliki rentang nilai berkisar antara 108-137, dan skala tertinggi memiliki rentang nilai berkisar antara 138-140. Pada skala loyalitas kerja juga menunjukkan loyalitas yang dimiliki personel pada instansi dengan jenjang kategori rendah memiliki rentang nilai berkisar antara 82-109, diikuti kategori sedang memiliki rentang nilai berkisar antara 110-138, dan kategori tinggi memiliki rentang nilai berkisar antara 139-140.

Setelah menentukan rentang nilai kategorisasi pada skala penelitian ini, maka peneliti perlu menyajikan data statistik kategori berdasarkan jumlah frekuensi dan persentase personel yang memiliki sikap spiritualitas kerja dan loyalitas kerja. Persentase kategorisasi variabel Spiritualitas Kerja dan Loyalitas Kerja dapat dianalisis dengan *Descriptive Frequency* melalui *SPSS Version 23.0*. Hasil persentase dan frekuensi dari spiritualitas kerja dan loyalitas kerja yang dimiliki personel Yanma Polda Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11

Persentase Kategorisasi Spiritualitas Kerja dan Loyalitas Kerja Personel

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (81 - 107)	Sedang (108 - 137)	Tinggi (138 - 140)	
Spiritualitas Kerja	8 (15,1%)	39 (73,6%)	6 (11,3%)	53
	Rendah (82 - 109)	Sedang (110 - 138)	Tinggi (139 - 140)	
Loyalitas Kerja	6 (11,3%)	37 (69,8%)	10 (18,9%)	53
	Rendah (82 - 109)	Sedang (110 - 138)	Tinggi (139 - 140)	

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas dari jumlah keseluruhan personel yang bertugas di Yanma Polda Aceh, mayoritas personel memiliki spiritualitas kerja pada kategori sedang yaitu sebanyak 39 personel, diikuti kategori tinggi sebanyak 6 personel, sedangkan personel yang tidak memiliki perilaku spiritualitas kerja dengan baik berada pada kategori rendah sebanyak 8 personel. Selanjutnya, mayoritas personel yang menunjukkan tingkat loyalitas kerja terdapat pada kategori sedang sebanyak 37 personel, kemudian disusul dengan kategori tinggi sebanyak 10 personel, sedangkan personel yang tidak menunjukkan loyalitas kerja terdapat pada kategori rendah sebanyak 6 personel. Gambaran statistik tabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja personel Yanma di Polda Aceh.

2. Hasil Uji Asumsi

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, maka uji analisis yang tepat adalah uji regresi linear sederhana. Uji regresi ditujukan untuk melihat pengaruh antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel di Yanma Polda Aceh (Gunawan, 2015). Sebelum melakukan analisis hipotesis maka perlu diuji

asumsi untuk memilih model analisis data yang tepat dalam menjawab data hipotesis penelitian ini.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui *SPSS Version 23.0*. Analisis ini dilakukan agar dapat melihat data terdistribusi normal secara teoritis (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas pada penelitian ini adalah data berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$, sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$ (Gunawan, 2015). Adapun hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

Skala	<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,091	0,200	$P > 0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil uji normalitas melalui analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* pada *SPSS Version 23.0* diperoleh nilai p sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa $p > 0,200$ maka data penelitian ini berdistribusi normal. Jadi, hasil uji normalitas data penelitian ini telah memenuhi syarat dari uji regresi linear sederhana.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji dalam menentukan ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel dependen dengan variabel independen (Gunawan, 2015). Uji linearitas yang digunakan adalah analisis *Test for Linearity* melalui *SPSS Version*

23.0. Kriteria pengambilan keputusan uji linearitas penelitian ini adalah data kedua variabel memiliki hubungan linear apabila nilai $p < 0,05$, sebaliknya data kedua variabel tidak memiliki hubungan linear apabila nilai $p > 0,05$ (Gunawan, 2015). Adapun hasil dari uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	p	Hasil	Kesimpulan
Loyalitas Kerja * Spiritualitas Kerja	845,773	0,000	$p < 0,05$	Linear

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka hasil uji linearitas pada data penelitian ini diperoleh nilai F sebesar 845,773 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 maka $p < 0,05$. Data penelitian ini menunjukkan adanya hubungan linear antara spiritualitas kerja dan loyalitas kerja pada personel Yanma Polda Aceh. Jadi, hasil uji linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat dari uji regresi linear sederhana.

3. Hasil Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi di mana data terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan linear, maka model penelitian ini memiliki regresi yang baik. Penelitian ini mengukur pengaruh yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel di Yanma Polda Aceh, maka uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi. Sehubungan dengan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen untuk melihat pengaruh yang diberikan terhadap variabel dependen maka uji regresi yang tepat adalah analisis regresi linear sederhana (Gunawan, 2015). Uji ini dilakukan melalui *Analysis Regression* melalui *SPSS Version 23*. Uji dilakukan pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Pengambilan

keputusan hipotesisi penelitian ini yaitu jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara, jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Sebelum menyajikan hasil dari uji regresi, maka perlu disajikan nilai korelasi untuk melihat arah hubungan antara variabel spiritualitas kerja dan loyalitas kerja pada personel Yanma Polda Aceh. Adapun hasil dari uji regresi yang menggambarkan arah hubungan antara kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Correlations

		Loyalitas Kerja	Spiritualitas Kerja
Pearson Correlation	Loyalitas Kerja	1.000	.954
	Spiritualitas Kerja	.954	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Kerja	.	.000
	Spiritualitas Kerja	.000	.
N	Loyalitas Kerja	53	53
	Spiritualitas Kerja	53	53

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 23.0*, 2023

Berdasarkan tabel di atas, spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas personel terhadap instansi. Hal ini dilihat dari nilai *pearson correlation* atau koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,954. Arah hubungan dapat dilihat dari tanda yang positif yang terdapat pada koefisien korelasi tersebut. Arah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas kerja personel, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas personel pada instansi Yanma Polda Aceh. Selanjutnya, mengenai hasil uji regresi untuk melihat gambaran hipotesis dan sumbangan yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja personel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.954 ^a	.909	.908	4.431	.909	511.831	1	51	.000

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikan p diperoleh sebesar 0,000 di mana $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Yanma di Polda Aceh. Spiritualitas kerja personel berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerjanya, di mana nilai korelasi diperoleh sebesar 0,954. Selanjutnya, sumbangan pengaruh yang diberikan spiritualitas kerja terhadap skala loyalitas kerja 90,9% sedangkan sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti lingkungan kerja, kompensasi, spiritualitas kerja, fairness, komunikasi efektif, pengembangan karier dan sistem penggajian, hubungan baik kepuasan kerja.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja personel Yanma Polda Aceh. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi p diperoleh sebesar 0,000 di mana $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Spiritualitas kerja personel memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dirinya terhadap instansi, dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,954. Hasil ini relevan dengan penelitian sebelumnya di mana spiritualitas kerja memberikan

pengaruh terhadap loyalitas kerja individu dalam organisasi (Putri, 2021; Umniati, Sari, & Umaroh, 2021; Wijayanti & Mustika, 2021; Adhara, Nurhasan & Saepuloh, 2019; Sulisty, 2018; Rego & Chunha, 2008).

Sumbangan yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas personel dilihat dari nilai *R-Square* sebesar 0,909, artinya spiritualitas kerja memberikan pengaruh sebesar 90,9% terhadap loyalitas kerja personel Yanma Aceh, sedangkan sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel lain yang mendorong loyalitas kerja personel yaitu lingkungan kerja, kompensasi, spiritualitas kerja, fairness, komunikasi efektif, pengembangan karier dan sistem penggajian, hubungan baik kepuasan kerja.

Tugas kepolisian yang mengarahkan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 (Adriyanti & Putri, 2021). Tugas berat yang diemban polisi dengan kondisi krisis saat ini tentunya personel perlu mengoptimalkan kinerjanya dan tetap loyal terhadap organisasi dalam memicu kepercayaan publik. Personel perlu menjaga nama baik instansi dengan mengembangkan potensi dalam diri personel dengan berusaha memberikan gagasan, simpati dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya, bukan mengarah pada kompetensi kerja saja saat melaksanakan *jobdesc*, melainkan bekerja secara optimal bekerja untuk mencapai yang terbaik bagi tujuan organisasinya.

Sejauh ini personel yang berada di bawah jajaran Yanma Polda Aceh mayoritas menunjukkan loyalitas yang baik terhadap instansi, di mana mayoritas

tersebut berada pada kategori sedang sebanyak 37 personel, diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 10 personel. Hal ini didorong oleh spiritualitas kerja yang ada dalam dirinya, di mana mayoritas personel juga menunjukkan memiliki spiritualitas kerja pada kategori sedang sebanyak 39 personel, dan kategori tinggi sebanyak 6 personel.

Loyalitas menjadikan suatu personel yang memiliki komitmen keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi tersebut yakni pilihan terbaik (Pandey & Khare, 2012). Individu yang bertahan dalam organisasi tentunya telah menanamkan spiritualitas kerja dalam dirinya, berupa makna pekerjaan dalam kehidupannya, menjadi bagian dari komunitas instansi, dan melibatkan perasaan individu dalam berkontribusi terhadap organisasi.

Personel Yanma Polda Aceh merasa terlibat dengan organisasi dan meningkatkan kontribusi terhadap organisasi dengan menjaga tanggung jawabnya, mengembangkan diri, antusias dalam mengembangkan dan menanamkan nilai positif dalam diri untuk mengembangkan organisasi. Spiritualitas kerja ini memicu personel dalam mencintai pekerjaannya, di mana personel merasa memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi, senang hati menerima pekerjaan apapun dan dimutasi kemana pun demi kepentingan organisasi. Spiritualitas kerja sebagai aspek psikologis dalam membentuk loyalitas, sehingga individu memiliki dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai organisasi, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif (Hermawan & Riana, 2014).

Kebermaknaan dirinya dalam mengartikan profesinya, di mana personel menjaga hubungan sosial, melibatkan hubungan kekeluargaan sesama *stakeholders* instansi Polda Aceh, fokus terhadap performa terbaik untuk mencapai visi dan misi organisasi, menjaga kode etik profesi kepolisian, dan menuntun diri untuk selalu bersyukur atas pekerjaan yang dimilikinya. Spiritualitas kerja ini memicu loyalitas kerja personel yaitu rasa memiliki personel terhadap instansi, di mana personel ikut meningkatkan kinerja, antusias dalam bekerja, dan menjaga nama baik organisasi. Personel yang menerapkan spiritualitas kerja dapat mengelola pekerjaannya dengan baik saat dirinya merasa terhubung dan memahami makna pekerjaannya, individu akan lebih tampil baik, tingkat disiplin kerja tinggi, dan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap lingkungan kerjanya (Umniati, Sari, & Umaroh, 2021).

Personel juga melibatkan dirinya sebagai bagian dari Polda Aceh. Personel mampu mengembangkan relasi baik sesama rekan kerja di Polda Aceh atau seluruh jajaran di bawahnya, ikut mengeratkan hubungan sosial, mengevaluasi kinerja secara adil dan proposional, kebebasan dalam mengekspresikan pendapat selama berkontribusi, saling memberi dukungan sesama rekan kerja maupun atasan dalam mencapai tujuan organisasi. Spiritualitas kerja ini memicu loyalitas kerja personel yaitu menjaga hubungan pribadi personel ditandai dengan sikap atasan atau sesama rekan kerja memberikan motivasi, arahan, dan solusi terhadap masalah pekerjaan dan proses pengembangan karier personel.

Setelah tertanamnya spiritualitas kerja, tentunya personel akan memiliki loyalitas kerja tersendiri dalam dirinya, di mana personel taat terhadap peraturan

yang berlaku dengan menjaga kode etik profesi kepolisian, siap menerima sanksi, dan disiplin dalam menaati jam kerja. Tanggung jawab yang ditunjukkan dengan disiplin, mengembangkan metode kerja yang maksimal dan melaksanakan tugas sesuai SOP. Selanjutnya, personel Yanma juga meningkatkan kerja sama yang baik, dan saling memberikan saran perbaikan ketika evaluasi kinerja.

Faktanya masih ada personel yang berada dalam lingkup Yanma Polda Aceh memiliki spiritualitas kerja dan loyalitas kerja yang rendah. Hal ini tergambar berdasarkan data statistik penelitian ini, di mana terdapat personel dengan spiritualitas kerja dengan kategori rendah sebanyak 8 personel dan loyalitas kerja kategori rendah sebanyak 6 personel. Personel dengan spiritualitas kerja rendah tidak ingin terlibat dengan instansi, di mana personel tidak berkeinginan untuk menjaga nama baik instansi, tidak menjaga tugas dan tanggung jawabnya, tidak senang dengan pekerjaan diluar kemampuannya, melanggar kode etik profesi kepolisian yang memberikan dampak negatif terhadap kinerja Polda Aceh.

Sebagaimana dalam permasalahan penelitian ini, sepanjang tahun 2022 tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh personel kepolisian wilayah hukum Polda Aceh, terdapat 118 personel yang melakukan pelanggaran KEPP dan 113 personel yang melakukan pelanggaran kedisiplinan kerja. Jumlah personel dengan loyalitas rendah di Yanma mencapai 80%. Yanma adalah tempat khusus atau rehabilitasi bagi personel yang sedang menjalani hukuman dari putusan sidang atas pelanggaran yang dilakukannya di lingkungan Polda Aceh yang ditetapkan berdasarkan kebijakan pimpinan Polda Aceh. Namun, tidak menutup kemungkinan personel dengan spiritualitas kerja rendah menyebabkan loyalitas kerja ikut rendah, di mana

faktanya masih ada oknum personel Polda Aceh tetap melakukan pelanggaran KEPP dan pelanggaran kedisiplinan.

Instansi Yanma Polda Aceh yang khususnya membina personel yang pernah melakukan pelanggaran agar difasilitasi untuk mengembangkan spiritualitas kerja yang tinggi, guna membangkitkan jiwa loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Lembaga dapat melaksanakan berbagai kegiatan dalam meningkatkan kebermaknaan diri personel terhadap pekerjaannya, rasa syukur, dan kebersamaan antarpersonel. Kemudian, penelitian ini juga jauh dari kata sempurna, sehingga perlu adanya penelitian tindak lanjut secara kualitatif dalam menggambarkan pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja yang dimiliki personel. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penyajian hasil berdasarkan angka, karena menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka spiritualitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja personel Pelayanan Markas di Polda Aceh. Hal ini menunjukkan semakin tinggi spiritualitas kerja personel, maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki personel. Sebaliknya, semakin rendah spiritualitas kerja personel, maka semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki personel.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara spiritualitas kerja terhadap loyalitas kerja pada personel Pelayanan Markas di Polda Aceh, di mana nilai signifikan p diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel, dilihat dari nilai regresi yang diperoleh sebesar 0,954. Sumbangan yang diberikan spiritualitas kerja terhadap loyalitas personel sebesar 90,9% terhadap loyalitas kerja personel Pelayanan Markas di Polda Aceh, sedangkan sisanya 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi, semakin tinggi spiritualitas kerja personel, maka semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki personel. Sebaliknya, semakin rendah spiritualitas kerja personel, maka semakin rendah loyalitas kerja yang dimiliki personel.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan, yaitu:

a. Pelayanan Markas Polda Aceh

Diharapkan melalui gambaran penelitian ini instansi dapat menanamkan nilai spiritualitas kerja personel dengan melaksanakan berbagai kegiatan dalam membentuk kebersamaan personel, menjaga hubungan kekeluargaan, dan

kegiatan religi lainnya yang mendukung kebermaknaan nilai organisasi dalam diri personel Polda Aceh. Membina personel yang melakukan pelanggaran KEPP dan kedisiplinan baik secara emosional atau sanksi tegas terhadap oknum personel yang mencoreng nama baik organisasi, di mana bidang Yanma perlu bekerjasama dengan bidang Propam dan Biro SDM Polda Aceh

b. Personel Pelayanan Markas Polda Aceh

Diharapkan personel dapat meningkatkan spiritualitas kerja personel dengan bersyukur atas pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Personel perlu menanamkan loyalitas kerja dalam dirinya, di mana instansi telah berkontribusi positif terhadapnya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Personel perlu menjaga KEPP dan kedisiplinan kerja dalam mencapai visi dan misi organisasi.

c. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya tidak berpaku pada spiritualitas kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja, akan tetapi peneliti selanjutnya dapat mengkaji keduanya yang dikaitkan dengan variabel psikologis lainnya, atau dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhara, Y. L., Nurhasan, R., & Saepuloh, A. (2019). Pengaruh spiritualitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. *Journal of Knowledge Management*, 13(1), 023-033
- Adriyanti, & Putri, A. A. (2021). Proses penindakan pelanggaran kode etik polisi pelaku tindak pidana berdasarkan peraturan kapolri nomor 14 tahun 2011 tentang kode etik profesi kepolisian negara republik indonesia di polres solok kota. *Jurnal Sarmada*, 6(2), 8-16.
- Anifah, & FoEh, J. EHJ. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807–833.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, S., dkk (2011). Workplace performance, worker commitment and loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy* 20(3), 925-955
- Case, P., & Gosling, J. (2010) The spiritual organization: critical reflections on the instrumentality of workplace spirituality. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 7(4), 257-282.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Chawla, V. (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's behaviours. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29(3), 199–208.
- Databoks. Ini Angka Pelanggaran Kode Etik yang Dilakukan Anggota Polri Setiap Tahun. Diakses <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/12/ini-angka-pelanggaran-kode-etik-yang-dilakukan-anggota-polri-setiap-tahun> pada 4 Desember 2022. Viva Budy Kusnandar
- Dwiyanto, A. *Mewujudkan good governance melayani publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Elsada, C. A. (2022). Pengaruh spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kesejahteraan karyawan dengan perilaku menyimpang di tempat kerja sebagai pemoderasi. *AKSIOMA: Jurnal Manajemen*, 1(2), 108-122

- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: a study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 12(1), 79-88.
- Hang, N. L., & Valkama, P. (2016). An Investigation of factors affecting employee satisfaction and loyalty in the fire fighting and prevention police of Ho Chi Minh City. Ho Chi Minh: *University of Economics Ho Chi Minh City AN*.
- Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace spirituality ditinjau dari aspek demografi: jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja di organisasi. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(1), 72-85
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2014). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(3), 624-643
- Indartono, S., & Wulandari, S. Z. (2014). Moderation effect of gender on workplace spirituality and commitment relationship: case of Indonesian ethics. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(1), 65–81.
- Iskandar & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh motivasi & ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh capital dan lingkungan kerja terhadap loyalitas dosen yang dimediasi kepuasan kerja: studi kasus dosen universitas budi luhur. *Jurnal Widya Manajemen*, 5(1), 80-98.
- Khan, I., & Singh, N. (2013). A study on gender differences on gratitude , spirituality and forgiveness among school teachers. *International Journal of Applied Science and Engineering*, 1(1), 9–14.
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge panacea of the twenty-first century. *International Journal of Education Management*, 25 (7), 687-700.
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1-11
- Lawrence, E. M. (2017). Why Do College Graduates Behave More Healthfully Than Those Who Are Less Educated? *Journal of Health and Social Behavior*, 58(3), 291–306.

- Martiwi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor–faktor penentu yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 44-52.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2009). *Organizational behavior*. 5th Edition. New York : McGraw-Hill International.
- Nur, M. (2011). *Etika profesi hukum*. Bandung: Pustaka Setia
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27-30
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction ang organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26-41.
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468
- Putri, E. R. (2021). Spiritualitas tempat kerja dan pengaruhnya terhadap sikap kerja: sebuah review literatur. *Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 85-93
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment : an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Sanjaya, E., Gani, A., & Manurung, M. (2019). Peranan propam dalam penegakan hukum terhadap anggota kepolisian yang melakukan tindak pidana (studi kasus Polres Tanjungbalai). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 5(4), 167-172
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar organisasi manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Siswanto, H. B. (2015). *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistyo, S. (2018). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Se-Kabupaten Pati. *Tesis* (tidak diterbitkan). Kudus: Institut Agama Islam Negeri Kudus

- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employee loyalty. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2), 111-118.
- Sutrisno, H. M. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umniati, D. F., Sari, M. T., & Umaroh, S. K. (2021). Pengaruh spiritualitas kerja dan hardiness terhadap burnout pada anggota polri di Polresta Kota Samarinda. *Jurnal GARUDA*, 8(1), 1-11
- Wan, H. L. (2012). Employee loyalty at the workplace: The impact of Japanese style of human resource management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada kantor jasa penilai publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Wijayanti, P., & Mustika, M. D. (2021). Role of workplace spirituality in employee loyalty among indonesian millennial employees. *Jurnal Diversita*, 7(2), 249-258.
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1-14

Lampiran 1

SKALA PENELITIAN**I. Pengantar Skala**

Dengan Hormat,

Perkenalkan Husnul Hadi yang merupakan salah satu Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dalam rangka menyelesaikan Studi/Tugas Akhir. Saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini sesuai dengan pendapat dan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Semua informasi data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon saudara mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

E. Nama:(*boleh dikosongkan*)

F. Usia:

G. Jenis kelamin:

1. Laki-laki 2. Perempuan

H. Pendidikan:

1. Bintara
 2. Akademik Polisi
 3. S-1
 4. S-2

I. Pangkat:

3. Kopol4. Iptu5. Ipda6. Aiptu7. Aipda6. Bripka7. Brigadir8. Briptu9. Bripda**III. PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Setiap pernyataan dalam skala dilengkapi empat pilihan jawaban: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

1. SS (Sangat Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
2. S (Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
3. TS (Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
4. STS (Sangat Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menjaga tanggung jawab dengan baik sebagai personel	√			

SKALA SPIRITUALITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menjaga tanggung jawab dengan baik sebagai personel				
2	Saya tidak melihat adanya hubungan sosial yang baik dalam organisasi ini				
3	Kemampuan saya semakin berkembang saat bekerja di organisasi ini				
4	Pekerjaan ini tidak memiliki arti apapun dalam kehidupan saya				
5	Saya senang menjadi bagian penting di tempat saya ditugaskan				
6	Pekerjaan ini tidak ada kaitan apapun dengan visi dan misi kehidupan saya				
7	Saya merasa antusias dengan pekerjaan ini				
8	Visi dan misi organisasi ini tidak memotivasi saya untuk semangat bekerja				
9	Saya sejalan dengan nilai-nilai positif yang dimiliki organisasi ini.				
10	Saya tidak perlu bertanggung jawab atas perilaku dan pekerjaan saya.				
11	Saya merasakan dampak positif dari pekerjaan ini terhadap hidup saya				
12	Pekerjaan ini tidak membantu saya dalam memenuhi kebutuhan saya				
13	Saya melihat adanya kebaikan sosial yang erat dalam pekerjaan ini.				
14	Saya tidak pernah dimotivasi oleh atasan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam organisasi ini.				
15	Organisasi mengevaluasi kinerja saya secara adil dan proposional.				
16	Saya tidak melihat adanya hubungan yang terjalin antar personel dalam mencapai tujuan organisasi.				
17	Organisasi ini memberikan keleluasaan kepada personel untuk mengekspresikan pendapatnya.				
18	Saya risih adanya hubungan kekeluargaan antar personel yang saling memberikan dukungan di organisasi ini.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19	Saya senang adanya hubungan kekeluargaan antar personel yang saling memberikan dukungan di organisasi ini.				
20	Organisasi membatasi personel untuk mengekspresikan pendapatnya				
21	Saya merasa seluruh personel saling terhubung untuk mencapai tujuan organisasi				
22	Organisasi tidak mengevaluasi kinerja saya secara adil dan proposional				
23	Saya dimotivasi oleh atasan untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam organisasi ini.				
24	Saya melihat tidak adanya kebaikan sosial dalam pekerjaan ini.				
25	Saya melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial antar personel.				
26	Saya meninggalkan tanggung jawab saya kepada personel lain.				
27	Pekerjaan ini memiliki arti penting bagi kehidupan saya.				
28	Kontribusi saya tidak penting bagi organisasi ini.				
29	Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan apa yang saya pikir penting dalam hidup.				
30	Penempatan kerja saya saat ini tidak penting bagi saya.				
31	Visi dan misi organisasi menginspirasi saya untuk menunjukkan performa terbaik.				
32	Saya tidak merasa antusias dengan pekerjaan ini				
33	Saya bertanggung jawab atas perilaku dan pekerjaan saya				
34	Saya tidak sejalan dengan nilai-nilai positif yang dimiliki organisasi ini				
35	Saya merasa pekerjaan ini menuntun saya untuk selalu bersyukur				
36	Saya tidak merasakan dampak positif dari pekerjaan ini terhadap hidup saya				

SKALA LOYALITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menjaga kode etik profesi saat berada di dalam dan di luar lingkungan organisasi.				
2	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP				
3	Saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku atas kesalahan yang saya lakukan				
4	Saya tidak menggunakan cara atau metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
5	Saya menaati jam kerja yang telah ditentukan organisasi.				
6	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
7	Saya senang menyelesaikan pekerjaan bersama tim				
8	Saya bersikap apatis terhadap perubahan dalam organisasi, sehingga mengganggu kinerja saya				
9	Saya membantu personel lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
10	Saya terpaksa melaksanakan pekerjaan di luar kemampuan saya				
11	Saya memberikan saran perbaikan dalam rapat evaluasi kinerja organisasi				
12	Saya tidak peduli dengan nama baik organisasi				
13	Atasan memberikan motivasi dan arahan terhadap pengembangan karier personel				
14	Saya merasa memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi				
15	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan personel lain				
16	Saya bekerja keras untuk perkembangan organisasi				
17	Saya membantu personel lain dalam menyelesaikan masalah kerja atau kehidupan pribadinya				
18	Saya senang ditugaskan di manapun untuk mendapatkan pengalaman demi peningkatan karier saya				
19	Saya antusias terhadap perubahan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja personel				
20	Saya tidak masuk dinas di luar jadwal cuti yang diberikan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
21	Saya melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa				
22	Saya tidak peduli dengan sanksi yang diterapkan oleh organisasi.				
23	Saya menjaga nama baik organisasi				
24	Saya tidak peduli dengan jam kerja yang berlaku di organisasi				
25	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP				
26	Saya lebih suka berkerja sendiri				
27	Saya berusaha menerapkan metode atau cara-cara yang baru untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal				
28	Saya tidak peduli dengan personel lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
29	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
30	Saya enggan memberikan saran ketika rapat evaluasi kinerja organisasi				
31	Saya tidak merasa wajib untuk memajukan organisasi				
32	Atasan tidak memberikan motivasi dan arahan terhadap pengembangan personel				
33	Saya enggan memberikan kontribusi terbaik saya untuk perkembangan organisasi				
34	Saya memiliki hubungan sosial yang buruk dengan personel lain				
35	Saya enggan ditugaskan pada bagian yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
36	Saya tidak peduli dengan masalah personel lain baik mengenai pekerjaan atau kehidupan pribadinya				

R	Item Skala Spiritualitas Kerja (X)																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
R29	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3		
R30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	2	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4		
R31	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4		
R32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4		
R33	4	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	3	3	4	3	3	4	4	4	3		
R34	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
R36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	
R37	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4		
R38	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4		
R39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R42	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R43	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4		
R44	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
R45	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R46	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R48	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
R49	4	4	4	4	4	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	4	4	
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R52	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
R53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3

Lampiran 3

RELIABILITAS SKALA SPIRITUALITAS KERJA**1. Sebelum Item Skala Spiritualitas Kerja yang Tidak Layak Pakai Dibuang****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	121.60	218.667	.523	.923
X02	121.49	218.524	.581	.923
X03	121.66	217.921	.389	.925
X04	121.68	216.722	.462	.924
X05	121.53	216.254	.634	.922
X06	121.66	218.459	.465	.924
X07	121.49	220.524	.531	.923
X08	122.09	214.087	.416	.925
X09	121.60	216.244	.624	.922
X10	121.55	219.791	.407	.924
X11	121.51	217.293	.613	.922
X12	121.57	216.827	.508	.923
X13	121.53	215.562	.671	.922
X14	121.43	219.020	.538	.923
X15	121.58	217.363	.567	.923
X16	121.64	218.773	.377	.925
X17	121.58	214.478	.592	.922
X18	122.04	211.537	.514	.923
X19	121.58	213.824	.754	.921
X20	122.66	220.344	.186	.929
X21	121.49	217.985	.579	.923
X22	121.57	217.250	.488	.923
X23	121.58	214.632	.746	.921
X24	121.74	217.544	.384	.925
X25	121.57	216.443	.618	.922
X26	122.34	214.152	.370	.926
X27	121.45	216.906	.619	.922
X28	121.68	213.607	.559	.922
X29	121.57	219.097	.421	.924
X30	122.19	217.348	.323	.926
X31	121.58	213.786	.723	.921
X32	121.77	217.025	.386	.925
X33	121.47	218.369	.509	.923
X34	121.68	217.991	.452	.924
X35	121.53	216.754	.717	.922
X36	121.58	215.786	.553	.923

2. Setelah Item Skala Spiritualitas Kerja yang Tidak Layak Pakai Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	119.11	210.448	.513	.928
X02	119.00	209.923	.593	.927
X03	119.17	209.259	.399	.929
X04	119.19	207.964	.478	.928
X05	119.04	207.537	.654	.926
X06	119.17	209.990	.469	.928
X07	119.00	211.769	.552	.928
X08	119.60	206.244	.401	.930
X09	119.11	207.602	.640	.926
X10	119.06	211.785	.386	.929
X11	119.02	208.634	.629	.927
X12	119.08	208.610	.501	.928
X13	119.04	206.960	.685	.926
X14	118.94	210.631	.536	.927
X15	119.09	208.818	.576	.927
X16	119.15	209.861	.398	.929
X17	119.09	205.895	.604	.926
X18	119.55	204.253	.480	.928
X19	119.09	205.356	.763	.925
X21	119.00	209.346	.593	.927
X22	119.08	209.110	.478	.928
X23	119.09	205.933	.768	.925
X24	119.25	209.343	.377	.929
X25	119.08	207.571	.645	.926
X26	119.85	207.284	.327	.931
X27	118.96	208.229	.636	.927
X28	119.19	205.425	.554	.927
X29	119.08	210.033	.452	.928
X30	119.70	209.484	.306	.931
X31	119.09	205.279	.734	.925
X32	119.28	208.899	.377	.929
X33	118.98	209.865	.514	.928
X34	119.19	209.425	.460	.928
X35	119.04	208.422	.715	.926
X36	119.09	207.549	.548	.927

Lampiran 4

TABULASI DATA UJI COBA SKALA LOYALITAS KERJA

R	Item Skala Loyalitas Kerja (Y)																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
R01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R02	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4		
R03	4	1	4	1	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
R04	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3		
R05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
R06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4		
R07	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R08	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	
R09	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
R10	1	4	4	4	4	4	4	2	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	
R11	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	1	3	2	3	2	2	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	2		
R12	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	2	
R13	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	
R14	1	3	1	3	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	1	4	1	4	1	2	1	3	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	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	2	4	4	
R18	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	
R19	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3		
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R21	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3		
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
R23	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	4	4	2	3	4	3	1	3	
R24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2		
R25	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	4		
R26	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R28	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	1	4	4	4	1	3	4	2	3	1	3	3		
R29	4	4	4	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3		
R30	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	

R	Item Skala Loyalitas Kerja (Y)																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
R31	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R32	4	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	4	4	4	4	4	3
R33	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R36	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	
R37	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	2	3	2	3			
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4		
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R42	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	4	4	4	4	4	4	
R43	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	
R44	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2		
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R46	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
R48	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R52	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	
R53	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	1	

Lampiran 5

RELIABILITAS SKALA LOYALITAS KERJA**1. Sebelum Aitem Skala Loyalitas Kerja yang Tidak Layak Pakai Dibuang****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	124.15	209.323	.470	.922
Y02	124.17	209.567	.474	.922
Y03	124.13	208.655	.505	.921
Y04	124.30	211.522	.308	.924
Y05	123.96	213.268	.531	.922
Y06	124.19	209.771	.505	.922
Y07	124.11	208.141	.534	.921
Y08	124.68	203.184	.505	.922
Y09	124.26	205.506	.693	.920
Y10	124.75	208.381	.335	.924
Y11	124.19	208.387	.473	.922
Y12	124.04	210.999	.541	.922
Y13	124.08	207.610	.656	.920
Y14	124.09	208.279	.610	.921
Y15	124.04	209.383	.605	.921
Y16	123.98	213.634	.480	.922
Y17	124.13	211.348	.391	.923
Y18	124.09	209.472	.543	.921
Y19	124.04	209.691	.586	.921
Y20	124.25	210.996	.341	.923
Y21	124.11	207.333	.626	.920
Y22	124.23	211.140	.375	.923
Y23	124.00	209.423	.625	.921
Y24	124.34	206.882	.574	.921
Y25	124.04	207.114	.667	.920
Y26	124.92	206.687	.375	.924
Y27	124.26	208.044	.453	.922
Y28	124.23	207.448	.597	.921
Y29	124.25	209.958	.352	.923
Y30	124.72	199.784	.576	.921
Y31	124.36	205.619	.512	.921
Y32	124.26	208.775	.388	.923
Y33	124.58	202.632	.549	.921
Y34	124.32	214.530	.198	.925
Y35	124.60	203.667	.505	.922
Y36	124.53	199.792	.730	.918

2. Setelah Aitem Skala Loyalitas Kerja yang Tidak Layak Pakai Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	120.66	204.152	.470	.923
Y02	120.68	204.453	.472	.923
Y03	120.64	203.273	.517	.923
Y04	120.81	206.233	.312	.925
Y05	120.47	208.062	.531	.923
Y06	120.70	204.484	.512	.923
Y07	120.62	202.893	.540	.922
Y08	121.19	198.425	.494	.923
Y09	120.77	200.332	.697	.921
Y10	121.26	203.506	.326	.926
Y11	120.70	203.022	.483	.923
Y12	120.55	205.906	.535	.923
Y13	120.58	202.324	.665	.921
Y14	120.60	202.898	.624	.922
Y15	120.55	204.099	.613	.922
Y16	120.49	208.370	.485	.924
Y17	120.64	205.965	.401	.924
Y18	120.60	204.052	.558	.922
Y19	120.55	204.406	.594	.922
Y20	120.75	205.650	.349	.925
Y21	120.62	202.009	.636	.922
Y22	120.74	206.044	.371	.924
Y23	120.51	204.101	.636	.922
Y24	120.85	201.669	.578	.922
Y25	120.55	201.868	.674	.921
Y26	121.43	201.943	.363	.925
Y27	120.77	202.948	.451	.923
Y28	120.74	202.390	.593	.922
Y29	120.75	204.843	.350	.925
Y30	121.23	194.871	.572	.922
Y31	120.87	200.655	.506	.923
Y32	120.77	203.717	.384	.924
Y33	121.09	197.895	.537	.923
Y35	121.11	198.910	.493	.923
Y36	121.04	194.883	.725	.920

Identitas Responden					Item Skala Spiritualitas Kerja (X)																																	ΣX			
R	U	J K	P D	P K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34	35	36
25	23	P	3	9	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	1	113	
26	23	L	1	9	4	3	4	3	3	3	4	3	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	4	4	4	133
27	23	P	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
28	20	P	1	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	108
29	25	L	1	8	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	105
30	23	P	3	9	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	1	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	115	
31	24	P	1	8	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	130	
32	23	P	1	9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	128	
33	34	L	1	6	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	3	3	4	3	3	4	4	3	134		
34	32	L	3	6	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
35	23	L	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	131	
36	26	L	3	8	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	114		
37	45	L	1	3	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	114		
38	25	P	1	8	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	130		
39	34	L	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134		
40	39	L	3	6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	134		
41	23	L	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	134		
42	34	L	4	6	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	131		
43	26	L	3	8	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	122			
44	24	L	3	8	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	97		
45	25	L	3	8	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	4	4	4	4	4	138		
46	26	L	1	8	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	116	
47	35	L	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
48	25	P	3	8	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	118		
49	34	L	3	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	4	139		
50	30	L	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
51	45	L	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
52	45	L	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	119	
53	23	L	1	9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	123		

Identitas Responden					Item Skala Loyalitas Kerja (Y)																																							
R	U	JK	PD	PK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ΣX			
32	23	P	1	9	4	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	4	4	4	4	4	3	138	
33	34	L	1	6	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
34	32	L	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	133		
35	23	L	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
36	26	L	3	8	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	119			
37	45	L	1	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	2	2	3	112				
38	25	P	1	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	128			
39	24	L	3	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137			
40	39	L	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135			
41	23	L	1	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
42	34	L	4	6	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	4	4	4	4	4	4	139		
43	26	L	3	8	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	120					
44	24	L	3	8	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	114		
45	25	L	3	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
46	26	L	1	8	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	117		
47	25	L	3	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134			
48	25	P	3	8	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	117					
49	34	L	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137		
50	30	L	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
51	45	L	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
52	45	L	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	122		
53	23	L	1	9	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	1	123				

Keterangan:

R = Responden/Sampel
 U = usia
 JK = Jenis Kelamin
 L = laki-laki
 P = perempuan

PD (Pendidikan)

1 = Bintara
 2 = Akademik Polisi
 3 = S1
 4 = S2

PK (Pangkat)

1 = Kompol
 2 = Iptu
 3 = Ipda
 4 = Aiptu
 5 = Aipda
 6 = Bripka
 7 = Brigadir
 8 = Briptu
 9 = Bripda

Lampiran 7

ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritualitas Kerja	53	81	140	122.66	14.844
Loyalitas Kerja	53	82	140	124.49	14.577
Valid N (listwise)	53				

Spiritualitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 81	1	1.9	1.9	1.9
83	1	1.9	1.9	3.8
88	1	1.9	1.9	5.7
97	1	1.9	1.9	7.5
103	1	1.9	1.9	9.4
105	2	3.8	3.8	13.2
107	1	1.9	1.9	15.1
108	1	1.9	1.9	17.0
110	1	1.9	1.9	18.9
113	2	3.8	3.8	22.6
114	2	3.8	3.8	26.4
115	2	3.8	3.8	30.2
116	2	3.8	3.8	34.0
117	1	1.9	1.9	35.8
118	1	1.9	1.9	37.7
119	1	1.9	1.9	39.6
122	2	3.8	3.8	43.4
123	1	1.9	1.9	45.3
126	2	3.8	3.8	49.1
128	1	1.9	1.9	50.9
129	1	1.9	1.9	52.8
130	5	9.4	9.4	62.3
131	3	5.7	5.7	67.9
133	1	1.9	1.9	69.8
134	4	7.5	7.5	77.4
135	1	1.9	1.9	79.2
136	1	1.9	1.9	81.1
137	4	7.5	7.5	88.7
138	1	1.9	1.9	90.6
139	1	1.9	1.9	92.5
140	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Loyalitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 82	1	1.9	1.9	1.9
85	1	1.9	1.9	3.8
86	1	1.9	1.9	5.7
102	1	1.9	1.9	7.5
106	1	1.9	1.9	9.4
108	1	1.9	1.9	11.3
111	1	1.9	1.9	13.2
112	3	5.7	5.7	18.9
114	3	5.7	5.7	24.5
117	3	5.7	5.7	30.2
119	1	1.9	1.9	32.1
120	1	1.9	1.9	34.0
122	3	5.7	5.7	39.6
123	3	5.7	5.7	45.3
124	1	1.9	1.9	47.2
127	2	3.8	3.8	50.9
128	2	3.8	3.8	54.7
131	3	5.7	5.7	60.4
133	1	1.9	1.9	62.3
134	3	5.7	5.7	67.9
135	2	3.8	3.8	71.7
136	1	1.9	1.9	73.6
137	3	5.7	5.7	79.2
138	1	1.9	1.9	81.1
139	2	3.8	3.8	84.9
140	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 8

HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38794142
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.050
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9

HASIL UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Kerja * Spiritualitas Kerja	Between Groups	(Combined)	10787.879	30	359.596	30.268	.000
		Linearity	10048.036	1	10048.036	845.773	.000
		Deviation from Linearity	739.843	29	25.512	2.147	.034
	Within Groups		261.367	22	11.880		
Total			11049.245	52			

Lampiran 10

HASIL UJI REGRESI**Correlations**

		Loyalitas Kerja	Spiritualitas Kerja
Pearson Correlation	Loyalitas Kerja	1.000	.954
	Spiritualitas Kerja	.954	1.000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Kerja	.	.000
	Spiritualitas Kerja	.000	.
N	Loyalitas Kerja	53	53
	Spiritualitas Kerja	53	53


Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.954 ^a	.909	.908	4.431	.909	511.831	1	51	.000

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Lampiran 11



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 022/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
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 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.

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/20202 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 2023

MEMUTUSKAN

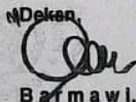
Menetapkan :
Pertama **Menunjuk Saudara;**
Nur Hasmalawati, M.Si
Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Husnul Hadi
NPM : 1909110065
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Kerja pada Personel Pelayanan Markas di Polda Aceh

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 : 07 Sya'ban 1444 H
27 Februari 2023 M


Nur Hasmalawati, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

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

Lampiran 12



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. 085225961113, Banda Aceh - 23245
 Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 358/UM.M6/F/2023
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

**Kepada Yth,
 Kepala Pelayanan Markas Polda Aceh
 Di –
 Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 14 Juli 2023, atas nama :

Nama : Husnul Hadi
 NPM : 1909110065
 Semester : VIII (delapan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Personel Pelayanan Markas di 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, 27 Dzulhijjah 1444 H
 15 Juli 2023 M

Dekan,

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

Lampiran 13



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
PELAYANAN MARKAS

Nomor : B/ 27 /VIII/HUM.5.6./2023/Yanma
Klasifikasi: BIASA
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Banda Aceh, 02 Agustus 2023

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
ACEH

Di

Banda Aceh

1. Rujukan:
 - a. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - b. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Kepolisian Daerah.
2. Sehubungan dengan surat Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 358/UM.M6/F/2023 tanggal 15 Juli 2023, perihal permohonan izin penelitian.

Nama : Husnul Hadi
NPM : 1909110065
Jenjang : Strata 1 (S1)
Semester : VIII (delapan)

Benar telah melaksanakan penelitian pada Pelayanan Markas Polda Aceh dalam rangka keperluan penulisan Skripsi dengan judul " Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Personel Pelayanan Markas Polda Aceh ".

3. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA PELAYANAN MARKAS
POLDA ACEH
PS. KASUBBAGRENMIN
AZHAR MUHAMMAD, S. Pd
INSPEKTUR POLISI DUA NRP 79121370

BIODATA PENULIS**A. Penulis**

Nama : Husnul Hadi
Tempat/Tanggal lahir : Sigli/ 22 Februari 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Email : husnulhadi798@gmail.com
Pekerjaan : POLRI
Alamat : Gampong Rukoh, Kec. Syiah Kuala Kota Banda
Aceh

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Drs. Sayuti, M.M
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : NANA DIANA
Pekerjaan : IRT
Alamat : Gampong Pante Cermin Paloh Kec. Padang Tiji
Kab. Pidie

C. Riwayat Pendidikan

SD/MIN : (2001 - 2007)
SMP/MTsN : (2007 - 2010)
SMAN/MAN : (2010 - 2013)

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

Banda Aceh, 05 Agustus 2023


HUSNUL HADI