



Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji

Nofia Maliza¹, Rice Haryati², Novi Yanti³

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: nofiamaliza57@gmail.com

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: rice.haryatii@gmail.com

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: dienqu955@gmail.com

Corresponding Author: Nofia Maliza

Abstract: *The research objective was to determine the effect of work enthusiasm on the work performance of Kuranji police personnel. Data collection methods are Field Research and Library Research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population in this study were personnel at the Kuranji Police, totaling 57 people and a sample of 56 people. The analytical method uses a simple linear regression analysis. The results of the study are: (1) There is a positive and significant influence of work enthusiasm on the Work Performance of the Kuranji Police Personnel, (2) The most dominant indicator for each variable is: (a) In the work performance variable the most dominant indicator is leadership with the respondent's achievement level of 78.69%, (b) In the variable of morale the most dominant indicator is work productivity with the respondent's achievement level of 77.74%.*

Keywords: *Work Achievement, Work Enthusiasm, Police Personnel.*

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah Personel pada Polsek Kuranji yang berjumlah 57 orang dan sampel sebanyak 56 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji, (2) Indikator Paling dominan pada masing-masing variabel adalah: (a) Pada variabel prestasi kerja indikator paling dominan adalah kepemimpinan dengan tingkat capaian responden sebesar 78,69 %, (b) Pada variabel semangat kerja indikator paling dominan adalah produktivitas kerja dengan tingkat capaian responden sebesar 77,74 %.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Semangat Kerja, Personil Polri.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Secara umum prestasi kerja melibatkan unsur individu (psikis dan fisik) dan lingkungan. Adanya perbedaan antara prestasi kerja antara karyawan dengan karyawan yang lain dipengaruhi oleh perbedaan faktor psikis dan fisik (Martoyo, 2018:55). Termasuk perbedaan faktor fisik adalah bentuk badan dan komposisinya, taraf kesehatan fisik pada umumnya dan taraf kemampuan panca indra, sedangkan yang termasuk faktor psikis adalah intelegensi, bakat minat, kepribadian, motivasi, dan pendidikan. Faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja misal; metode kerja, pengaturan dan kondisi perlengkapan kerja, penataan ruang kerja, kebijaksanaan, perusahaan, perlengkapan kerja, jenis pelatihan, hubungan dengan teman sekerja dan sebagainya. Dari paparan tersebut di atas penulis melakukan penelitian sebuah instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai objeknya yang mana penulis memilih lokasinya di Polsek kurangi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat. Polri sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayom, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokoknya secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalu lintas dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen ini bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan-keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen juga berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamanan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi. Fungsi bimbingan masyarakat hampir sama dengan fungsi humas, tugasnya fokus kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang dapat menghubungkan polisi dengan masyarakat. Fungsi lalu lintas

bertanggung jawab atas kelancaran arus lalu lintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi samapta bhayangkara bertugas untuk melakukan patroli, penjagaan tahanan, penjagaan markas, penjagaan obyek vital. Polri memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama.

Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun di luar jam tugas, yaitu kapan saja polisi dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota polisi harus siap 86. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Polsek Kuranji, yang beralamat Jl. By Pass Km 9 Kampung Lalang Kel. Pasar Ambacang Kec. Kuranji Kota Padang, memiliki 57 orang personil dimana terdapat pegawai negeri sipil dan juga pegawai harian lepas atau honorer yang bekerja pada kantor tersebut, berikut data personil Polsek Kuranji berdasarkan fungsinya.

Tabel 1. Data personil Polsek Kuranji Berdasarkan Fungsi

No	Fungsi	DSP	RILL
1	Kapolsek Kuranji	1 orang	1 orang
2	Waka Polsek	1 orang	-
3	Provos	3 orang	1 orang
4	Sium	2 orang	2 orang
5	Intelkam	6 orang	5 orang
6	Sabhara	4 orang	4 orang
7	SPKT	9 orang	7 orang
8	Reskrim	14 orang	11 orang
9	Lantas	6 orang	6 orang
10	Binmas	12 orang	12 orang
11	Pos Pol Belimbing	3 orang	3 orang
12	PNS	2 orang	2 orang
12	PHL	3 orang	3 orang
	Jumlah	66 orang	57 orang

Sumber : Kantor Polsek Kuranji (2021)

Berdasarkan tabel 1, dapat di ketahui bahwa setiap fungsi mempunyai peran dan tugas masing-masing, dan ada beberapa fungsi miliki kekurangan anggota personilnya, dima setiap fungsi tetap harus berjalan sesuai dengan tupoksi masing-masing untuk menjaga dan mengayomi masyarakat. Polsek Kuranji pernah memiliki prestasi dalam menyelesaikan kasus pembunuhan dengan cepat dan akurat. Penghargaan diperoleh dari Polda Sumbar atas prestasi ini.

Untuk menjalankan tugas sehari-harinya harus ada semangat kerja yang tinggi agar menjalankan aktifitas tetap lancar, semangat kerja di dapat baik dari lingkungan kerja, sesama rekan kerja maupun dari pimpinan, sebagai pimpinan mengapresiasi prestasi personilnya dalam bentuk penghargaan sampai dengan kenaikan pangkat untuk merangsang semangat kerja dari personil tersebut.

Untuk meningkatkan prestasi kerja personil Polsek Kuranji dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh organisasi salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dengan berdisiplin diri dalam bekerja, tidak gelisah dan tidak banyak menuntut kepada atasan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Indikator-Indikator apakah yang dominan pada semangat kerja dan prestasi kerja Personel Polsek Kuranji?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Personel Polsek Kuranji?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh Personel pada Polsek Kuranji sebanyak 57 orang dan Sampel 57 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear sederhana. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis dan uji t.

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas di Polsek Kuranji.

Adapun uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diringkas pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Sederhana

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Prestasi Kerja (Y)	Konstanta (a)	29,460
	Semangat Kerja (X)	0,996

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada Tabel 2 di atas, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linier sederhana:

$$\hat{Y} = 29,460 + 0,996X + e$$

Koefisien regresi masing-masing variabel penelitian dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 29,460, artinya jika tidak ada semangat kerja ($X=0$) maka nilai prestasi kerja personil Polsek Kuranji adalah sebesar konstanta yaitu 29,460 satuan.
2. Jika semangat kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,996 artinya jika semangat kerja dinaikan satu satuan maka prestasi kerja personel Polsek Kuranji akan meningkat sebesar 0,996 satuan. koefisien ini bertanda positif yang berarti semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja personel Polsek Kuranji.

Koefisien Determinasi

Dari proses analisis yang telah dilakukan untuk uji koefisien determinasi, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4 seperti berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,581a	,338	,326

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi prestasi kerja personil Polsek Kuranji ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,338 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja personil Polsek Kuranji adalah 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t diunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018 : 44). Dengan melihat tabel 4 berikut, maka akan diketahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t-Statistik

Variabel Bebas	T Tabel	T Hitung	Taraf Signifikan	Sig.	Kesimpulan
(X)	5,295	1,673	0,05	0,000	Ha Diterima

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Berdasarkan tabel 4 ditemukan nilai *t* hitung 5,295 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 56 - 1 = 55$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,673, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5,295 > 1,673$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji, hal ini berarti semakin tinggi semangat kerja personil maka semakin baik pula prestasi kerja personil.

Menurut Hasibuan (2017:88) prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja pegawai yang sesuai dengan standar telah ditetapkan oleh pimpinannya. Seorang pegawai dikatakan berprestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap personil akan menimbulkan ketegangan dalam diri dan jika tidak dapat diatasi maka personil tersebut mengalami stress, yang berakibat pada semangat kerja menjadi menurun (Ardana, 2017:77).

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Umar, 2016:44)

Menurut Siagian (2015:77) mengartikan bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam kantor. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut. Semangat kerja yang tinggi dimiliki oleh seseorang berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Menurut Nitisemito (2016) Semangat dan gairah kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2016) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan pada First One Jersey Factory Jember. Penelitian lain oleh Didit Darmawan (2014) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suryanto & Prihatiningsih, (2016) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Konawe.

Penelitian Zahara (2014) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan keluarga Berencana Kabupaten Aceh Utara. Penelitian Hendri (2010) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Organisasi pada umumnya harus percaya untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan prestasi kerja individual mempengaruhi prestasi kerja tim atau kelompok kerja sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan. Prestasi kerja yang baik menuntut “semangat kerja“ yang diharapkan oleh organisasi. Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik.

KESIMPULAN

1. Indikator Paling dominan pada masing-masing variabel adalah:
 - a. Pada variabel prestasi kerja indicator paling dominan adalah kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,93 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78,69 %,sesuai teori Arikunto (2013) jika TCR berkisar antara 61 – 80.00 % = Baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan pada Polsek Kuranji dalam kategori **Baik**.
 - b. Pada variabel semangat kerja indicator paling dominan adalah produktivitas kerja nilai rata-rata 3,89 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,74 %. Hal ini

menunjukkan bahwa indikator produktivitas kerja pada Polsek Kuranji dalam kategori **Baik**.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Personil Polsek Kuranji.
3. Kontribusi pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti insentif, kepemimpinan, motivasi kerja dan lainnya.

REFERENSI

- Ardana. (2017). *Perilaku Keorganisasian. Cetakan 1*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4156-4184 ISSN : 2302-8912, 6*.
- Garg, A. K., & Ramjee, D. (2013). The Relationship Between Leadership Styles And Employee Commitment At A Parastatal Company In South Africa. *International Business & Economics Research Journal (IBER), 12*.
- Ghina, A. (2012). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia. *International Journal of Basic and Applied Science, 1*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service. ISBN 9786024229856. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia, 18*.
- Liche Seniati. (2016). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2016: 88-97, 10*.
- Mangguluang, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Padang: Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.
- Martoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN, 9795030590. Yogyakarta.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 14*.
- Pratama, E. W., & Musadieg, M. Al. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis, 34*.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. ISBN : 9786022891260. Bandung.

Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Umar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.