

**HUBUNGAN LEADERSHIP STYLE DAN SELF EFFICACY
DENGAN SUBJECTIVE WELLL BEING PADA PERSONIL
SATUAN LALU LINTAS KEPOLISIAN RESOR
KOTA DELISERDANG**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Program Pascasarjana Universitas Medan Area

Oleh

**ROMI SYAHPUTRA
NPM. 181804083**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

0

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Leadership Style dan Self Efficacy dengan Subjective Well
Being Pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deli Serdang

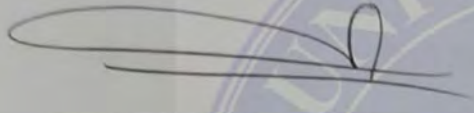
Nama : Romi Syahputra

NPM : 181804083

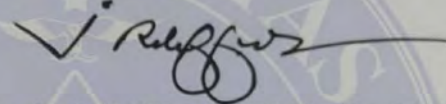
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dr. M. Rajab Lubis, MS)

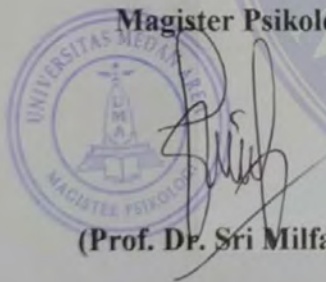


(Dr. Sjahril Effendy, M.Si, Ma, M. Psi, M.H)

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi



(Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.,Kons.)



(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



PERSEMBAHAN

Puji syukur yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT, yang telah memberikan karunia yang tiada sanggup saya ungkapkan dengan kata-kata. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi besar Rasulullah Muhammad SAW yang telah mengubah kehidupan kita dari kegelapan menjadi manusia yang berakhlak.

Dengan segenap jiwa ku persembahkan sebuah karya kecil ini kepada kedua orangtua dan istri serta kedua buah hati tercinta

Ayahanda H. Syarmi M

&

Ibunda Hj. Zulhelmy

Istri tercinta Antik Suprihatin

Ananda tercinta Nona Syabila dan Noni Bilqis

Semoga perjuangan ini mampu membuat kalian bangga dan tersenyum.

MOTTO

*"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."
(Q.S Al-Mujadilah: 11)*

اللّٰهُ سَبِيْلٍ فِيْ فَهْوَ الْعِلْمِ طَلَبٍ فِيْ جَ خَرٍ مَنْ

*‘‘Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ‘‘
(HR.Turmudzi)*

*‘‘Barang siapa yang menapaki suatu jalan dalam rangka menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.’’
(HR Ibnu Majah & Abu Dawud)*

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS INI DI PERTAHANKAN DIDEPAN PANITIA PENGUJI TESIS

PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tanggal : 11 November 2020

Nama : Romi Syahputra

NPM : 181804083

Ketua : Prof. Dr. Abdul Murad, M. Pd

Sekretaris : Dr. Abdul Haris, S. Ag, M. Si

Anggota I : Dr. M. Rajab Lubis, MS

Anggota II : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, Ma, M. Psi, M.H

Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin, M.Ed



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul hubungan *Leadership Style* dan *Self Efficacy* dengan *Subjective Well Being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deli Serdang

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana selama ini.
2. Direktur pascasarjana Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, yang telah memberikan pembinaan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Ibu Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Medan Area.
4. Komisi Pembimbing: Dr. M. Rajab Lubis, M.S selaku pembimbing I dan Dr. Sjahril Effendy , M.Si, Ma, M. Psi, M.H selaku pmbimbing II, yang telah meluangkan waktunya ditengah kesibukannya, memberikan bimbingan, yang dengan ikhlas membagi ilmunya kepada penulis, memberikan saran, ide-ide, serta masukan-masukan yang sangat

membantu penulis, serta motivasi agar tesis ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

5. Ayah Ibunda yang melahirkan, membesarkan serta mendidik penulis, selalu memberikan support dan motivasi bagi penulis, dan berkat do'a Ayah Ibu jugalah penulis bisa sampai dititik ini, semoga mendapatkan kebahagiaan dan perlindungan Allah SWT.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Staff pengajar Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis, beserta staff/pegawai pascasarjana yang telah membantu penulis dalam pelayanan akademik.
7. Keluarga tersayang istri dan anak-anak, serta abang dan kakak yang telah memberikan dorongan serta dukungan, baik moril maupun materil sehingga penyelesaian studi ini dapat berlangsung. Abang Kakak, terimakasih telah menjadi guru, sahabat, orangtua dan teman, tanpa kalian penulis tak akan sampai pada titik ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Psikologi seangkatan 2018. Terkhusus kepada adinda Rodia Afriza, S.Psi., M.Psi yang selalu membersamai selama perkuliahan, do'a baik selalu menyertaimu.
9. Kepada Bapak Kapolresta Deli Serdang dan Bapak Kasat Lantas serta rekan-rekan personil satuan lalu lintas Polisi Resor Kota Deli Serdang yang telah membantu dalam pelaksanaan uji coba instrumen sampai pengumpulan data penelitian ini.

10. Responden personil satuan lalu lintas polisi resor kota Deli Serdang yang telah membantu dalam pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik, saran serta masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Aamiin.

Medan, Desember 2020

Yang menyatakan,

Romi Syahputra

ABSTRAK

ROMI SYAHPUTRA. HUBUNGAN *LEADERSHIP STYLE* DAN *SELF EFFICACY* DENGAN *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA PERSONIL SATUAN LALU LINTAS KEPOLISIAN RESOR KOTA DELI SERDANG. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2020

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan leadership style, *self efficacy* dan *subjective well being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang yang berjumlah 135 orang personil. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 40 personil, metode pengumpulan data menggunakan skala leadership style dan *self efficacy* dengan *subjective well being*. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan positif yang signifikan leadership style dengan *subjective well-being* Pegawai/Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang, yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,687$ dan $p < 0,01$; (2) ada hubungan positif yang signifikan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $r_{xy} = 0,108$ dan $p < 0,01$; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) ada hubungan yang signifikan antara leadership style dari pemimpin organisasi dan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 16,605$; $R = 0,688$; $R^2 = 0,473$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar $16,33831$ Angka akurasinya adalah $100\% - 16,33831 = 83,66169\%$. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

Kata kunci : leadership style, *self efficacy*, *subjective well being*

ABSTRACT

ROMI SYAHPUTRA. RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE AND SELF EFFICACY WITH SUBJECTIVE WELL BEING IN TRAFFIC UNIT PERSONNEL RESORTS, DELI SERDANG CITY. Magister Psikologi. Universitas Medan Area. 2020

This study aims to determine the relationship between leadership style, self-efficacy and subjective well being in the Traffic Unit of the Deliserdang City Police Traffic Unit. The research method is quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables into two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The study population was 135 personnel of the Traffic Unit of the Deliserdang Police Resort. The sampling technique used Proportional Random Sampling technique with a number of research subjects as many as 40 personnel, the data collection method used a leadership style scale and self-efficacy with subjective well being. The analysis of research data shows that (1) there is a significant positive relationship between leadership style and subjective well-being of SAT LANTAS employees / personnel, Police Department Deliserdang, as indicated by the coefficient $r_{xy} = 0.687$ and $p < 0.01$; (2) there is a significant positive relationship between individual / personnel self-efficacy and subjective well-being in the Traffic Unit of the Police Traffic Unit of the City of Deliserdang, North Sumatra, as indicated by the coefficient $r_{xy} = 0.108$ and $p < 0.01$; For the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) there is a significant relationship between the leadership style of organizational leaders and individual / personnel self-efficacy with subjective well-being on the Traffic Unit of the Police Traffic Unit of the City of Deliserdang, North Sumatra, as indicated by the coefficient $F = 16.605$; $R = 0.688$; $R^2 = 0.473$ with $p < 0.01$. Furthermore, the standard error of estimate (SEE) is 16.33831. The accuracy figure is $100\% - 16.33831 = 83.66169\%$. The third hypothesis in this study is to use multiple regression analysis.

Keywords: *leadership style, self efficacy, subjective well being*

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persembahan.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Batasan Masalah.....	13
1.4. Rumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN TEORI	17
2.1. Kerangka Teori	17
2.1.1. Leadership style.....	17
A. Pengertian Leadership style	17
B. Macam-Macam Leadership style	19
C. Teori Leadership style	21
D. Aspek Kepemimpinan	25
2.1.2. Self Efficacy Personil	27
A. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	27
B. Fungsi <i>Self Efficacy</i>	29
C. Aspek <i>Self Efficacy</i>	31
D. Cara Meningkatkan <i>Self Efficacy</i>	33
E. Faktor <i>Self Efficacy</i>	34
2.1.3. <i>Subjective Well Being</i>	36
A. Pengertian <i>Subjective Well Being</i>	36
B. Dimensi <i>Subjective Well Being</i>	38
C. Faktor-faktor <i>Subjective Well Being</i>	39
2.1.4. Hubungan Leadership style dan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai	41

2.2. Kerangka Konseptual	46
2.3. Hipotesis	46
BAB III. METODE PENELITIAN	47
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
3.3. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel Populasi	59
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	56
3.6. Metode Analisis Data	58
3.7. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable.....	61
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Orientai Kanchah	62
4.2. Persiapan Penelitian	63
4.3. Pelaksanaan Penelitian	73
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	74
4.5. Pembahasan	85
BAB V. PENUTUP.....	99
5.1. Kesimpulan	99
5.2. Saran.....	101
Daftar Pustaka	103
Lampiran	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi	105
Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	108
Lampiran 3. Data Sebaran Angket.....	115
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Leadership style).....	121
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Self Efficacy Karyawan)	123
Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Subjective Well Being Karyawan).....	125
Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Leadership style	127
Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Self Efficasy Karyawan	131
Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Subjective Well Being Karyawan	134
Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Leadership style	137
Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Self Efficasy Karyawan.....	139
Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Subjective Well Being Karyawan.....	141
Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	143
Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian	149
Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian	150
Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas	151
Lampiran 17. Uji Linearitas	155
Lampiran 18. Uji Hipotesis	157
Lampiran 19. Tabel Konsultasi	161

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blue Print</i> Instrumen Leadership style	52
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Instrumen Self Efficacy Pegawai	54
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Instrumen <i>Subjective well being</i>	55
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Instrumen Gaya Kepemimpinan Pegawai Personil (Sebelum Ujicoba).....	64
Tabel 4.2. Distibusi Pernyataan Self Efficasy Personil (sebelum uji coba).....	65
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Skala <i>Subjective well being</i> (sebelum uji coba).....	66
Tabel 4.4. Distribusi Pernyataan Skala Leadership style (setelah uji coba)	68
Tabel 4.5. Distribusi Pernyataan Self Efficasy Personil (setelah uji coba).....	70
Tabel 4.6. Distribusi Pernyataan Skala <i>Subjective Well Being</i> (setelah uji coba).....	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Shapiro – Wilk Z	74
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Z	75
Tabel 4.9. Hasil Uji Linieritas Hubungan	76
Tabel 4.10. Analisis Regresi Berganda.....	78
Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Analisis Data.....	79
Tabel 4.12. Hasil Analisis Data Mean Empirik.....	81
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik.	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rancangan Penelitian..... 45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Leadership style. Sesuai kenyataan bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang akan sangat tergantung pada Leadership style atasan di dalam organisasinya. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur yang disepakati oleh suatu organisasi bahkan banyak yang menggunakannya. Dengan melihat tingkat kinerja ini, dapat disimpulkan bagaimana kualitas hasil pekerjaan yang akan dihasilkan nantinya sehingga ini menjadi acuan besar bagi perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Seorang pemimpin adalah salah satu unsur yang menentukan dalam pengembang organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, banyak ditentukan oleh seorang pemimpin organisasi seperti Kasat ataupun Kanit.

Hampir setiap organisasi sudah memiliki jumlah personil yang cukup banyak terutama untuk organisasi yang sudah maju dan berkembang, dan

diantara karyawan itu pasti memiliki latar belakang sosial dan pendidikan yang berbeda maupun tingkatan ekonominya. Dilihat dari hal tersebut, maka menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Leadership style menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid, Musnadi dan Chan, 2013; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Leadership style yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Roscahyo dan Prijati (2013) telah meneliti pengaruh leadership style terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa leadership style mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya dorongan yang kuat dari Kepala Satuan yang berpengaruh terhadap rasa keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan kewajiban pekerjaannya. Dengan adanya keyakinan pada kemampuan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaannya, maka motivasi pekerja individu semakin besar dan dorongan untuk menyelesaikannya juga meningkat dengan kata lain kinerjanya semakin baik. Ini artinya bahwa leadership style memiliki kontribusi penting dalam peningkatan self efficacy individu yang bekerja dari bagaimana pemimpin memberikan kepemimpinannya.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan,

motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014). Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan Sari (2014) dan Suyono (2014) menyatakan hasil penelitian variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya, selain motivasi terdapat variabel lain yaitu disiplin kerja. Konsep penelitian ini jika diteruskan berdasarkan penjabaran latar belakang di atas bahwa peningkatan variabel kinerja karyawan adalah keyakinan karyawan itu sendiri. Keyakinan diri karyawan dalam mengerjakan sesuatu itu sangat mempengaruhi kinerjanya setiap hari karena perilaku kerja yang dilakukan didasarkan pada keyakinan individu itu. Keyakinan diri inilah yang disebut self efficacy yaitu keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Bandura, 2001).

Bandura beranggapan bahwa keyakinan seseorang adalah landasan dari hidup manusia. Manusia dengan efficacy tinggi yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya dan akan lebih mungkin bertindak serta lebih mungkin untuk

menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efficacy rendah. Maka dari itu, organisasi sebagai pengguna karyawan harus memiliki program dalam meningkatkan efficacy karyawan guna mendongkrak kinerja dan kesejahteraan bersama. Awal mula pergerakan organisasi diawali dari pemimpin yang bijak dan berkualitas melakukan manajemen perusahaan dan mampu membuat program demi kualitas output dari organisasi yang dipimpin. Dengan pemimpin yang baik, dapat dipastikan, kesejahteraan karyawan akan baik juga, dengan efficacy yang tinggi, karyawan juga akan bekerja dengan baik dan mendapatkan kesejahteraan yang baik pula.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Dengan melihat tingkat kinerja ini, dapat disimpulkan bagaimana kualitas hasil pekerjaan yang akan dihasilkan nantinya sehingga ini menjadi acuan besar bagi keberlangsungan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif.

Manusia merupakan bagian penggerak dari suatu perusahaan maupun organisasi, ataupun instansi untuk mencapai tujuan mereka. Pada dasarnya manusia adalah angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga bisa dianggap sebagai aset yang tak ternilai (Armstrong &

Taylor, 2014). Aset yang dimiliki organisasi terutama sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Perusahaan ataupun organisasi harus mengelola sumber daya yang dimilikinya agar memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif dibanding kompetitor lain. Ini merupakan strategi organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis dan untuk meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan dalam organisasi (Buller & McEvoy, 2012). Karenanya dibutuhkan keterampilan dan sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya. (Mathis, 2004).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai atau karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia

kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Selain itu, kesejahteraan subjektif juga dipengaruhi oleh leadership style dari seorang pemimpin. Leadership style yang baik dari seorang pemimpin yang tidak otoriter akan membuat personil/karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Akan tetapi pada kenyataannya, banyak pimpinan yang menerapkan leadership style yang otoriter kepada bawahannya. Sehingga dapat menciptakan suasana tegang dan dibawah tekanan dari pemimpin dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahannya. Tentunya dengan leadership style seperti ini akan mengakibatkan pada penurunan kebahagiaan dan kesejahteraan personil.

Konsep kesejahteraan dan kebahagiaan dapat disebut juga *Subjective wellbeing*. Terdapat beberapa persamaan kata yang digunakan beberapa literatur untuk mendeskripsikan *subjective wellbeing* diantaranya adalah kebahagiaan, aktualisasi diri, kepuasan hati, penyesuaian, keberhasilan ekonomi, dan kualitas hidup (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 45). *Subjective wellbeing* digambarkan sebagai kepuasan hidup, ditambah dengan perasaan positif yang tinggi, dan ditambah lagi dengan perasaan negatif yang rendah. Menurut Diener, untuk dapat menciptakan *subjective wellbeing* dibutuhkan keseimbangan antara perasaan positif dan negatif (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 46). Diener memperkenalkan teori evaluasi dimana *subjective wellbeing* ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi

atau kejadian yang dialami (Ariati, 2010). Menurut Ariati, (2010), *subjective wellbeing* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup kemudian dipresentasikan sebagai kesejahteraan psikologis. Individu dengan *subjective wellbeing* tinggi cenderung menilai hidupnya secara positif, merasakan kegembiraan dan kebahagiaan (Purwito, Nurtjahjanti, Ariati, 2012, 185).

Dalam Larsen dan Eid (2008, h. 4) *subjective wellbeing* juga memiliki komponen lain yaitu keputusan atau pendapat secara kognitif seseorang tentang kehidupannya secara menyeluruh, dapat juga diartikan sebagai kepuasan terhadap hidupnya. Diener et al (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) mengungkapkan bahwa Diener bersama dengan beberapa rekannya juga mencari tahu dimensi- dimensi lain dari pengalaman seseorang secara afeksi yang berhubungan dengan *subjective wellbeing* termasuk di dalamnya yaitu kekuatan karakter dan frekuensi dari pengalaman seseorang secara afeksi. Menurut Larsen dan Diener (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) peristiwa tersebut memunculkan fakta bahwa intensitas perilaku khas yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi bagaimana seseorang memaknai keadaan mereka secara afeksi. Hal tersebut berarti bahwa perilaku seseorang dalam menyikapi kejadian- kejadian yang dialami akan mempengaruhi emosi mereka, apakah akan terbentuk emosi positif atau negatif. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan Costa, McCrae dan McCrae (1980, h.671) yang mana didapatkan hasil bahwa perilaku seseorang mempengaruhi *subjective wellbeing* yang dimiliki Pengukuran *subjective wellbeing* menurut Gurin,

Veroff dan Feld (dalam Angner, 2009, h. 1) seringkali dilakukan dengan pertanyaan dasar seperti “menurutmu bagaimana harimu hari ini, apakah menurutmu hari yang sangat bahagia, cukup bahagia atau tidak terlalu bahagia?”. *Subjective wellbeing* merupakan variabel yang dapat diukur. Terdapat tiga alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur *subjective wellbeing*. Menurut Diener et al (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h.71) skala untuk mengetahui *subjective wellbeing* adalah SWLS (*Satisfaction with Life Scale*). SWLS memiliki lima pernyataan yang akan disetujui atau tidak disetujui oleh subyek dalam skala 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). SWLS telah memiliki level validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi dalam kisaran 0,78-0,91 (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 47). Menurut Lyubomirsky and Lepper (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 72) *subjective wellbeing* dapat diukur menggunakan *Subjective Happiness Scale* yang mana terdapat beberapa pernyataan yang harus diisi sesuai dengan kondisi subyek dalam skala 1-7 (sangat rendah hingga sangat tinggi). Schwarts et al (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 73) memiliki *The Maximizing Scale* sebagai skala untuk mengukur *subjective wellbeing*. *The Maximizing Scale* terdiri dari 12 pernyataan yang harus diisi oleh subyek sesuai dengan kondisi, dalam skala 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Beberapa alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengetahui apakah subyek penelitian memiliki *subjective wellbeing* yang tinggi atau tidak, sehingga subyek penelitian yang dilibatkan dalam penelitian sesuai dengan kriteria subyek yaitu memiliki *subjective wellbeing* tinggi. Dengan pertimbangan

tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, peneliti akan menggunakan *Satisfaction With Life Scale* sebagai alat pengukuran *subjective wellbeing* pada subyek.

Subjective wellbeing dapat berubah seiring dengan kondisi kehidupan seseorang, ketika individu hampir mencapai tujuan-tujuan hidupnya atau terikat dengan aktivitas yang menarik, mereka akan memiliki *subjective wellbeing*. Meski begitu *subjective wellbeing* tidak mudah untuk berubah begitu saja, semakin stabil perilaku seseorang dalam kehidupannya akan berpengaruh pada tingkat *subjective wellbeing* mereka. *Subjective wellbeing* yang stabil sangat dipengaruhi juga oleh perilaku yang stabil pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan yang dipaparkan dalam Snyder dan Lopez (2002, h. 66). Dalam Snyder dan Lopez (2002, h. 67) perbedaan *subjective wellbeing* yang dimiliki oleh seseorang merupakan hasil dari perbedaan stabilitas seseorang berkaitan dengan bagaimana persepsi mereka terhadap dunia.

Gallup dalam Hefferon dan Boniwell, (2011: 54-61) menyatakan terdapat lima elemen yang sangat diperlukan untuk memiliki *subjective wellbeing* yaitu karir, sosial, keadaan ekonomi, keadaan fisik dan komunitas, selain itu, *subjective wellbeing* dapat berkaitan dengan banyak hal seperti pemasukan atau penghasilan, hubungan pertemanan, status pernikahan, status sebagai orang tua, pekerjaan yang dimiliki, kesehatan, agama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan faktor genetik. Hal-hal tersebut dapat mendukung penelitian yang dilakukan agar dapat mencapai hasil penelitian yang komprehensif dan mendalam.

Konsep *well-being* merupakan istilah umum untuk menggambarkan kondisi individu atau kelompok, misalnya kondisi sosial psikologis, rohani, atau medis. *Well-being* yang tinggi menandakan bahwa individu atau kelompok tersebut memiliki pengalaman yang positif. Sementara *well-being* yang rendah dikaitkan dengan keadaan atau kondisi yang negatif. Jauh dari itu Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mendefinisikan *subjective well-being* sebagai konsep yang meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi. *Subjective well-being* terdiri dari tiga aspek pengembangan yaitu aspek positif, dan afek negatif serta kepuasan hidup. Afek positif dan afek negatif merupakan bagian dari aspek aktif sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu. Individu dengan *subjective well-being* yang tinggi menilai hidupnya secara positif dan merasakan kegembiraan dan kebahagiaan. *Subjective well-being* yang rendah adalah individu yang sedikit sekali merasakan kesenangan serta lebih sering merasakan emosi yang negatif, seperti kemarahan dan rasa cemas. *Out come* yang akan diperoleh ketika memiliki *subjective well being* yang tinggi antara lain, ia mampu merasakan kepuasan dalam hidup serta mampu berkontribusi dengan lingkungannya, namun sebaliknya jika ia memiliki *well-being* yang rendah ia akan cenderung merasakan tingkat stress yang tinggi, serta kepuasan hidup yang rendah. Dalam perusahaan permasalahan ini sering terjadi dengan kondisi yang bertentangan dengan keinginan iindividu yang bekerja. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah ketidakpuasan individu terhadap keadaannya saat itu. Baik itu keadaan

dirinya lingkungannya ataupun keadaan hidupnya. Berkaitan dengan keadaan pekerjaan, individu sering mengalami ketidakpuasan terhadap gaji atau upah yang diterima karena adakalanya tidak cukup memenuhi kebutuhan hidupnya. Permasalahan selanjutnya adalah berkaitan dengan ketidakpuasan dirinya terhadap kemampuan dirinya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukannya tidak maksimal atau tidak menghasilkan kualitas yang baik. Masalah selanjutnya adalah berkaitan dengan lingkungan kerjanya yang terkadang dirasa tidak menyenangkan bagi dirinya. Masalah itu adalah ketidakcocokan leadership style atasan pada bawahannya yang kadang dirasa tidak cocok dan terlalu berlebihan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa individu yang bekerja itu memiliki banyak masalah yang harus mendapat perhatian demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan dan segera mencapai tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dengan memanfaatkan leadership style atasan dan memanfaatkan potensi personil. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Jadi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan didukung dari adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para

anggota organisasi atau personilnya. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya yaitu personil yang bekerja. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja personil. Maka dari itu, perlu diperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja personik. Dalam penelitian ini, yang dilihat adalah bagaimana leadership style dan self efficacy personil memberikan pengaruh terhadap kinerja personil yang selanjutnya akan dilihat peningkatan variabel *subjective wellbeing* pada personil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedudukan kinerja pada personil di suatu organisasi penting untuk ditingkatkan. Hal yang mendasari penelitian ini adalah bagaimana organisasi perusahaan melihat bagaimana kinerja personilnya dapat meningkat. Pada penelitian ini, diasumsikan bahwa ada hubungan leadership style dan self efficacy personil dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan personil. Selanjutnya beban kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai didasarkan dari bagaimana pemimpin melaksanakan kepemimpinannya untuk mengatur beban kerja dan kemampuan individu dalam mengerjakannya agar personil yakin dan percaya dengan kemampuannya. Ini mendakan bahwa leadership style memiliki kontribusi pengaruh terhadap self efficacy personil yang akan melakukan kerjanya sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan kepadanya. Maka dari itu, penelitian ini difokuskan pada hubungan leadership style dan self efficacy

personil dengan *subjective well-being* personil. Penelitian ini adalah Studi Kuantitatif pada Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, berkaitan dengan kajian penelitian dapat diidentifikasi masalah yang ada dilapangan yang diantaranya adalah:

1. Individu yang bekerja menampilkan perilaku kerja yang tidak profesional dikarenakan tidak puas dengan upah atau gaji yang didapatkannya.
2. Individu yang bekerja menampilkan sikap kerja yang tidak maksimal sesuai tupoksi yang telah diberikan.
3. Individu yang bekerja tidak menyukai pekerjaannya karena suasana tempat bekerja tidak kondusif.
4. Individu yang bekerja tidak dekat dan akrab antar sesama personil.
5. Individu yang bekerja menampilkan perasaan gelisah dan susah terhadap keadaan hidupnya di tempat kerja.
6. Individu yang bekerja sering berselisih paham dengan rekan kerjanya karena ketidakseimbangan tugas pekerjaan di organisasinya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terlihat dengan jelas bahwa individu yang bekerja memiliki banyak masalah dalam pekerjaannya salah satunya adalah ketiik sesuaian antara beban pekerjaannya dengan keahlian ataupun pendidikannya dan gaji yang diterima. Individu yang bekerja mengharapkan bahwa gajinya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Masalah ini berkaitan dengan kebijakan dan leadership style dari seorang yang telah

ditetapkan menjadi seorang pemimpin. Kepuasan dan kebahagiaan personil berkaitan dengan variabel subjective well-being yang merupakan suatu analisis ilmiah tentang bagaimana individu mengevaluasi kehidupan, baik pada saat ini dan pada masa lalunya, seperti kehidupannya di masa yang lalu yang meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa, suasana hati individu dan penilaian individu tentang kepuasan hidup, pemenuhan dan kepuasan hidup pada keadaan seperti perkawinan dan pekerjaan. Masalah yang terjadi termasuk pada masalah yang berkaitan dengan pengembangan kinerja individu pekerja dan kesejahteraan personil. Kinerja personil ataupun pegawai dapat dipengaruhi oleh leadership style dan self efficacy individu yang tepat, selanjutnya penulis membatasi penelitian pada aspek untuk menguji “Hubungan *Leadership Style* Dan *Self Efficacy* Dengan *Subjective Well Being* Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang.”

1.4. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan leadership style dengan *subjective will-being* di lingkungan Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang?
2. Apakah ada hubungan self efficacy individu dengan *subjective will-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang?

3. Apakah hubungan leadership style dan self efficacy individu dengan tingkat *subjective will-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat:

1. Mendeskripsikan hubungan leadership style dengan tingkat *subjective will-being* pada Kepala Satuan Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang.
2. Mendeskripsikan hubungan self efficacy individu dengan tingkat *subjective will-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang.
3. Membuktikan keterhubungan leadership style dan self efficacy individu dengan tingkat *subjective will-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi yang kemudian dapat meningkatkan keprofesionalan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama untuk mengetahui bagaimana besaran keterhubungan leadership style dan self efficacy individu dengan tingkat

subjective will-being pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan akan dapat memberikan gambaran mengenai keterhubungan leadership style dan self efficacy individu dengan tingkat *subjective will-being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang. Manfaat yang ditimbulkan adalah memberikan kesimpulan kepada pihak organisasi dan organisasi terkait mengenai gambaran dan ketentuan yang jelas dalam mengatur pola kerja pegawai atau kepada pihak personilnya berkaitan dengan proses kepemimpinan yang mengatur pengembangan mutu dan kualitas personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang dan juga pengaturan posisi kerja pada individu sebagai personil organisasi sehingga individu yang bekerja dapat percaya dan yakin sehingga menampilkan kinerjanya secara optimal dan berkualitas. Selain itu, individu yang bekerja akan semakin baik kinerja jika Kepala Satuan memberikan leadership stylenya yang baik dan tidak memberikan efek negatif pada mereka sebagai personilnya. Kinerja yang baik adalah bukti bahwa keadaan tingkat *subjective will-being* individu berada pada tingkat yang baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Leadership style

A. Pengertian Leadership style

Setiap suatu organisasi memiliki pemimpin yang dijadikan individu yang memiliki wewenang dalam mengatur dan mengarahkan jalannya suatu organisasi. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu hasil yang diperoleh dari setiap kegiatan organisasi itu dipengaruhi dari bagaimana Kepala Satuan memberikan kepemimpinannya.

Kepemimpinan seorang individu diuji dalam mengarahkan segala ketentuan yang diarahkan pada strategi pencapaian tujuan suatu organisasi. Leadership style pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian leadership style yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Leadership style mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Leadership style adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 1993), sedangkan menurut Tjiptono (2001) leadership style adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa leadership style adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa leadership style adalah pola perilaku individu dalam mengatur dan mengarahkan pekerjaan atau tugas tertentu pada anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian leadership style menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan leadership style adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Leadership style bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Leadership style merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

B. Macam-Macam Leadership style

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka lahir lah sifat-sifat pimpinan dalam memimpin, sifat ini pada akhirnya secara psikologis akan berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan mendiskripsikan karakteristik sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja atau apakah pegawai tersebut rajin dalam bekerja atau dengan kata lain tidak bermalas-malasan. Karena pada dasarnya sifat pegawai itu ada 4 macam, ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja tapi malas bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tetapi rajin bekerja, ada yang tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan malas bekerja serta ada yang memiliki kemampuan dalam bekerja dan rajin bekerja. Blanchard K.H. (1996) membagi empat leadership style yaitu:

1. Gaya konsultatif.

Gaya konsultasi dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, di mana harus melakukan suatu tugas tertentu.

2. Gaya partisipatif.

Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan.

3. Gaya delegatif.

Gaya delegatif dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat umum.

4. Gaya instruktif.

Gaya instruktif dicirikan pimpinan masih banyak memberikan pengarahan dan memberikan dukungan dalam keputusan melalui komunikasi dua arah.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dengan cara menerapkan leadership style yang sesuai dengan karakteristik bawahan.

C. Teori Leadership style

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mandefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Menurut Yukl (2007:12), menyatakan bahwa teori atau pendekatan kepemimpinan digolongkan kedalam 5 pendekatan yaitu:

1. Pendekatan ciri atau sifat

Pendekatan ciri menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, motivasi, nilai, dan keterampilan yang menentukan efektivitas pemimpin. Asumsi yang digunakan beberapa orang mempunyai bakat memimpin yang tercermin dari ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain. Pendekatan ciri berusaha menemukan berbagai ciri yang menjamin keberhasilan kepemimpinan.

2. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku muncul akibat ketidakpuasan terhadap pendekatan ciri dan lebih menekankan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh manajer dalam pekerjaannya dan bagaimana cara melakukannya. Pendekatan perilaku terbagi dalam dua kategori:

- a. Apa yang senyatanya dilakukan oleh pemimpin. Perhatiannya pada pola aktivitas, fungsi spesifik dari pekerjaan seorang manajer. Pendekatan ini menghasilkan konsep tentang peran manajer.
- b. Bagaimana cara pemimpin melakukannya. Perhatian pada upaya identifikasi perilaku pemimpin yang efektif, sehingga hal ini menghasilkan konsep tentang leadership style.

3. Pendekatan Kekuasaan-pengaruh

Pendekatan ini memfokuskan pada penelitian untuk menguji proses pengaruh yang terjadi antara pemimpin dengan pengikutnya. Kekuasaan dilihat sebagai sesuatu yang penting bukan saja untuk mempengaruhi bawahan tetapi juga mempengaruhi siapa saja yang dapat memberikan dukungan atas tercapainya tujuan, seperti rekan kerja, atasan, pemasok, dan sebagainya.

4. Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional menekankan faktor kontekstual yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa tidak ada satupun leadership style yang cocok dengan semua situasi. Variabel situasional yang penting adalah seperti karakteristik bawahan, sifat pekerjaan pemimpin, jenis organisasi, dan sifat lingkungan eksternal.

5. Pendekatan Terpadu

Pendekatan ini menggunakan lebih dari satu jenis variabel kepemimpinan dalam mengkaji efektivitas kepemimpinan dan contoh pendekatan ini adalah konsep diri pemimpin yang kharismatik yang berusaha menjelaskan

mengapa pengikutnya bersedia memberikan dukungan yang luar biasa dan memberikan pengorbanan pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

D. Aspek Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat Hasibuan (1996) leadership style dibedakan menjadi dua aspek.

1. Leadership style berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi *reward* atas prestasi kerja personil, kebijakan pimpinan yang berpihak, adanya evaluasi terhadap hasil kerja personil.
2. Leadership style kepada personil dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada personil, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan personil, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pengambilan keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Sondang P Siagian (1995:56) adalah :

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan.
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik.
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara leadership style yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui

leadership style seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

2.1.2. *Self Efficacy* Personil

A. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya yang mempengaruhi cara mereka berperilaku (Bandura, 1977). *Self efficacy* menurut Robbins dan Timothy (2013 : 139) adalah suatu keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sebayang dan Sembiring (2017 : 337) *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Sedangkan, Lunenburg (2011 : 10) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu atas kemampuannya untuk mengerjakan dan menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik.

Self efficacy sangat penting bagi setiap individu karena hal ini membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka (Bandura, 1986).

Self-Efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *Self-Efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self-Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *Self-Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self-Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Menurut Schultz, *Self-Efficacy* adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Kemudian Baron & Byrne berpendapat bahwa *Self-Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu.

Selanjutnya Lahey mendefinisikan *Self-Efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai

tujuannya. Hal ini mencakup perasaan mengetahui apa yang dilakukan dan juga secara emosional mampu untuk melakukannya. Hakim secara sederhana mengatakan bahwa *Self-Efficacy* merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya. Seperti yang dikatakan Santrock, bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan bahwa saya bisa, dan bantuan merupakan keyakinan bahwa saya tidak bisa.

B. Fungsi *Self Efficacy*

Self efficacy yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu. Bandura (1994 : 4-7) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

1) Fungsi Kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari *self efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, *self efficacy* yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri. Individu dengan *self efficacy* yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana, dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan *self efficacy* yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

2) Fungsi Motivasi

Self efficacy memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran tentang masa depan, sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri, dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga.

Self efficacy mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu dalam menghadapi kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan terhadap dirinya sendiri akan lebih cepat untuk menyerah, sedangkan individu yang mempunyai keyakinan yang kuat terhadap dirinya sendiri akan melakukan usaha yang lebih besar dalam menghadapi tantangan. *Self efficacy* akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

3) Fungsi Afeksi

Self efficacy akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang dihadapi. Menurut Bandura

(1994), *self efficacy* mengatur perilaku untuk menghindari kecemasan. Semakin kuat *self efficacy*, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam dan tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu, begitu juga sebaliknya.

4) Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi dimana individu percaya telah melampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya. Perilaku yang individu lakukan ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat, dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupannya, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

C. Aspek *Self Efficasy*

Aspek-aspek *Self-Efficacy* menurut Bandura (Septianingsih, 2009:24) ada empat yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen

kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik. Kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self efficacy* adalah Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan, Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul, Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan, Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

D. Cara Meningkatkan *Self Efficasy*

Menurut Bandura dalam Robbins dan Timothy (2013 : 140-141) terdapat empat cara untuk meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*), yaitu:

1. Kemahiran dalam melaksanakan. Seseorang memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik di masa lalu, maka seorang individu tersebut akan menjadi lebih percaya diri, dan dapat melakukan hal yang sama di masa yang akan datang.

2. Pemodelan yang dilakukan. Seseorang menjadi lebih percaya diri karena ia melihat orang lain mengerjakan tugasnya. Pemodelan yang dilakukan akan sangat efektif ketika seseorang melihat dirinya sama seperti orang lain yang sedang diamati.
3. Bujukan secara lisan. Seseorang menjadi semakin percaya diri karena orang lain meyakinkan bahwa ia memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.
4. Stimulasi. Cara ini mengarahkan pada suatu keadaan yang bersemangat, sehingga membangkitkan semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

E. Faktor *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang tinggi berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih tinggi efikasinya dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita

karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura (1997) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

2.1.3. *Subjective Well Being*

A. Pengertian *Subjective Well Being*

Menurut Keyes (2002) *subjective well being* adalah evaluasi kehidupan dalam kepuasan dan keseimbangan antara afek positif dan afek negatif yang mempengaruhi *Psychological Well-Being* dengan melibatkan persepsi. Sementara Menurut Diener (2000) *subjective well being* merupakan evaluasi afektif dan kognitif seseorang mengenai kehidupannya. Eddington & Shuman (2005) *subjective well being* mengacu pada evaluasi masyarakat mengenai kehidupan mereka, termasuk penilaian kognitif, seperti kepuasan hidup (kepuasan terhadap domain tertentu yang dianggap penting) dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif.

Istilah *subjective well-being* lebih sering disebut sebagai kebahagiaan dalam literatur psikologi (Snyder & Lopez, 2007). Lebih lanjut, Diener & Ryan (TT) *subjective well being* merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan seseorang yang dialami sesuai dengan evaluasi subjektif dalam hidupnya. Individu yang mengalami *subjective well being* dapat merasakan emosi menyenangkan dan sedikit emosi yang tidak menyenangkan, ketika ia terlibat dalam kegiatan menarik, memiliki banyak kesenangan dan ketika mereka puas dengan kehidupannya.

Diener dkk (dalam Schimmack dkk, 2002) membagi komponen *subjective well-being* menjadi komponen afektif dan komponen kognitif. Komponen afektif dari *subjective well-being* yaitu keseimbangan hedonis

individu (keseimbangan antara afek positif dan afek negatif). Komponen kognitif dari *subjective well-being* yaitu kepuasan hidup individu (evaluasi kehidupan seseorang menurut standar subyektif yang ditentukan). Afek positif seperti sukacita, kegembiraan, kebanggaan, kasih sayang. Afek negatif seperti bersalah, malu, sedih, cemas, khawatir, marah, stress dan frustrasi (Diener dkk, 2003). Kepuasan hidup dikategorikan berdasarkan kepuasan dengan kehidupan saat ini, kepuasan dengan masa lalu, kepuasan dengan masa depan, pandangan yang signifikan dari kehidupan seseorang dan keinginan untuk mengubah hidup (Eddington dan Shuman, 2005). Komponen ini memiliki korelasi dan saling berkaitan satu sama lain.

Diener (2000) *subjective well being* ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood, situasi yang terjadi atau yang dialami, serta pengaruh budaya, dengan kata lain *subjective well being* mencakup evaluasi kognitif dan afektif.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* adalah evaluasi kognitif dan afektif seseorang terhadap hidupnya. Evaluasi kognitif, bagaimana individu membuat penilaian mengenai kepuasan mereka secara keseluruhan seperti pekerjaan, pernikahan, persahabatan, dan cinta. Evaluasi afektif, reaksi individu terhadap kejadian- kejadian atau

pengalaman dalam hidupnya baik emosi yang menyenangkan maupun emosi yang tidak menyenangkan.

B. Dimensi *Subjective Well Being*

Menurut penelitian Keyes (1995) *subjective well being* terdiri atas dua dimensi yaitu:

1. *Emotional well being*

Ini merupakan dimensi *subjective well being* yang mengukur keseimbangan antara pengalaman-pengalaman ataupun perasaan-perasaan positif, kepuasan atas hidup dan kebahagiaan atas hidup. Kebahagiaan merupakan reaksi spontanitas yang didasari oleh pengalaman yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan baik secara spiritual (bagaimana hubungan individu dengan Tuhannya), fisik (kesehatan) maupun psikis. Kepuasan akan hidup merupakan representasi dari pengalaman-pengalaman yang diakumulasikan dalam jangka waktu panjang.

2. *Positive functioning*, yang terdiri atas dua komponen yaitu :

a. *Psychological well being*

Ini berkaitan dengan penerimaan diri, kemandirian dan penguasaan lingkungan. Penerimaan diri merupakan keadaan dimana individu memilih sikap yang positif atau negatif, memandang positif masa lalu. Kemandirian merupakan suatu keadaan di mana individu mampu mempertahankan diri dari pengaruh luar, maupun mengatur diri, maupun mengevaluasi diri. Penguasaan lingkungan merupakan suatu

keadaan di mana individu mampu mengatur lingkungan, maupun mengatur aktivitas di luar, maupun memanfaatkan kesempatan yang datang secara efektif, maupun memilih dan menciptakan konteks yang cocok dengan kebutuhan dan nilai personal.

b. Social well being

Terdiri dari hubungan sosial dan kontribusi sosial. Menurut Renwick (dalam Indriana, 2012) individu yang memiliki kualitas hidup yang tinggi adalah individu yang memiliki *social well being* yang baik, artinya mereka mampu berhubungan dengan orang-orang dalam komunitas lingkungan sosialnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi *subjective well being* terdiri dari *emotional well being* (kesejahteraan emosional) dan *positive functioning*, yang mana *positive functioning* (fungsi positif) terdiri dari komponen *psychological well being* (kesejahteraan psikologis) dan *Social well being* (kesejahteraan sosial).

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well Being*

Menurut Ariati (2010) faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah sebagai berikut :

1. Harga diri positif

Harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas produktif dalam

pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik, dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

3. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ekstrasvert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Orang dengan kepribadian ekstrasvert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

4. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan.

5. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *subjective well being* meliputi harga diri positif, kontrol diri, ekstraversi, optimis, relasi sosial yang positif serta memiliki arti dan tujuan dalam hidup.

2.1.4. Hubungan Leadership style dan Self Efficacy Personil dengan

Subjective Well Being Pegawai

Keberhasilan organisasi dapat dibuktikan dari keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan untuk mendongkrak kinerja yang dilakukan. Leadership style memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh pola

tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Leadership style pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian leadership style yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Pemimpin yang baik dan menjalankan kepemimpinan sesuai dengan perusahaan akan menjadikan kebahagiaan hidup individu sebagai personil menjadi lebih bahagia. Kebahagiaan yang didapatkan pada individu yang bekerja akan memunculkan kebahagiaan hidup dalam berbagai aspek kehidupan. Konsep ini adalah *subjective well being*.

Menurut Diener dan Chan (2011), *Subjective well-being* merupakan evaluasi seseorang terhadap hidupnya yang dapat ditunjukkan melalui kepuasan hidup, evaluasi terhadap perasaan yang meliputi *moods* dan emosi. Ketika individu merasa sedih atau bahagia, hal itu dikarenakan mereka merasa hidupnya dalam keadaan buruk ataupun baik. Diener (2000) menjelaskan bahwa *Subjective well being* berkaitan dengan perasaan bahagia, rendahnya emosi yang tidak menyenangkan, melakukan kegiatan-kegiatan yang disukai, pengalaman-pengalaman tentang kebahagiaan dan sedikitnya perasaan terluka serta ketika seseorang merasa puas dengan hidup mereka.

Komponen *subjective well being* terbagi menjadi tiga yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan dalam hidup (Andrew & Whitey dalam Diener, Oishi & Lucas, 2003). Diener (2000) menyatakan bahwa terdapat dua komponen dari *subjective well being* yang diantaranya adalah komponen afektif dan komponen kognitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well being* (Linely & Joseph, 2004), yang diantaranya perangai, sifat, karakter pribadi yang lain, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran, dan budaya. Pillai dan Asalatha (2013) menyatakan bahwa usia dan jenis kelamin juga menjadi prediktor dari *subjective well being*. Namun dua faktor tersebut memiliki efek yang kecil.

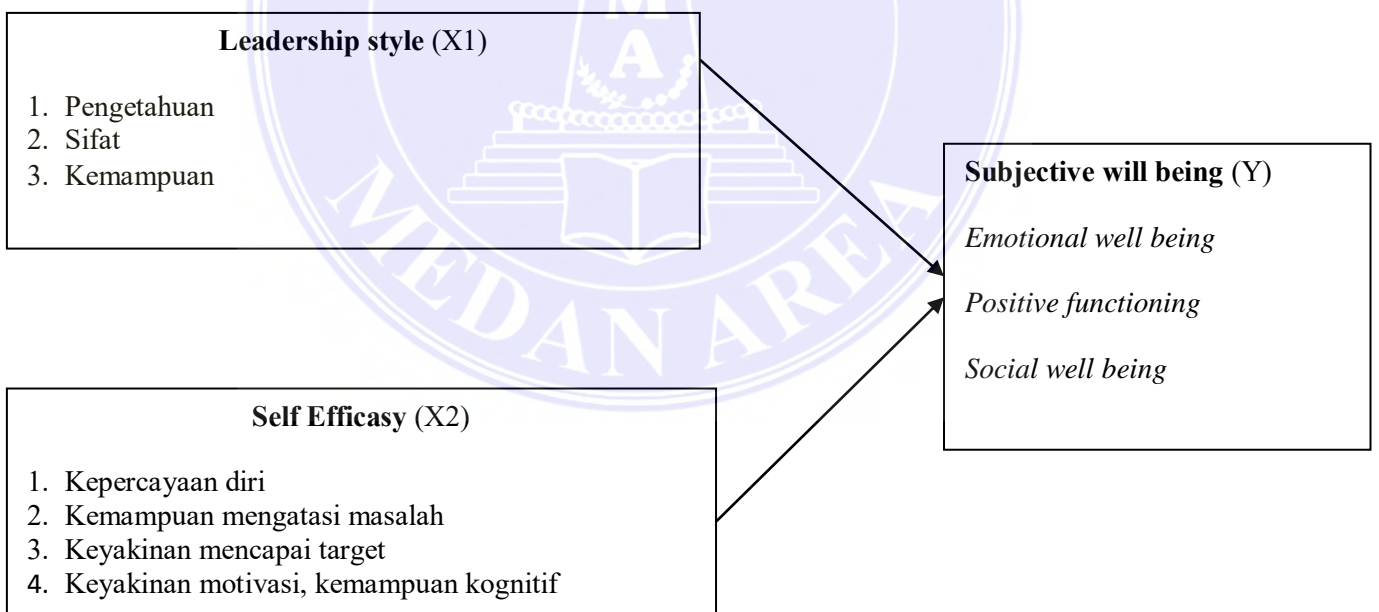
Selain faktor-faktor yang telah disebutkan tersebut, ada salah satu faktor yang juga berperan dalam mempengaruhi *subjective well being* personil

yaitu self efficacy. *Self-efficacy* (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori belajar sosial) adalah keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu berhasil (Bandura, 1997). Pikirkan *self-efficacy* sebagai semacam kepercayaan diri atau tugas khusus harga diri (Kanter, 2006). *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi: (1) Ukuran, tingkat kesulitan tugas seseorang, dia percaya bisa mencapainya, (2) Kekuatan, keyakinan mengenai ukuran, kuat atau lemah, dan (3) Umum, sejauh mana harapan yang umum di seluruh situasi. Rasa kemampuan personil/karyawan mempengaruhi persepsi, motivasi, dan kinerja (Bandura, 1997).

Self-efficacy mempengaruhi pembelajaran dan kinerja dalam tiga cara (Bandura, 1982), yaitu: 1) *Self-efficacy* mempengaruhi tujuan bahwa personil memilih sendiri kemampuannya. Personil dengan rendahnya tingkat *self-efficacy* cenderung menetapkan tujuan yang relatif rendah untuk diri mereka sendiri. Sebaliknya, personil dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan tujuan pribadi yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa orang tidak hanya belajar tetapi juga tampil pada tingkatan yang konsisten dengan keyakinan *self-efficacy* mereka. 2) *Self-efficacy* mempengaruhi pembelajaran sebaik upaya orang pada pekerjaan. Personil dengan *self-efficacy* tinggi umumnya bekerja keras untuk belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin bahwa upaya mereka akan berhasil. Personil dengan *self-efficacy* rendah dapat mengerahkan sedikit usaha ketika belajar dan melakukan tugas-tugas kompleks, karena mereka tidak yakin usaha akan membawa

kesuksesan. 3) *Self-efficacy* mempengaruhi ketekunan orang mencoba tugas-tugas baru dan sulit. Personil dengan *self-efficacy* tinggi yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas tertentu. Dengan demikian, mereka cenderung bertahan dalam upaya mereka bahkan ketika masalah muncul. Sebaliknya, Personil dengan *self-efficacy* rendah percaya bahwa mereka tidak mampu belajar dan melakukan tugas yang sulit, cenderung menyerah saat masalah muncul. Dalam tinjauan literatur yang luas pada *self-efficacy*.

2.2. Kerangka Konseptual



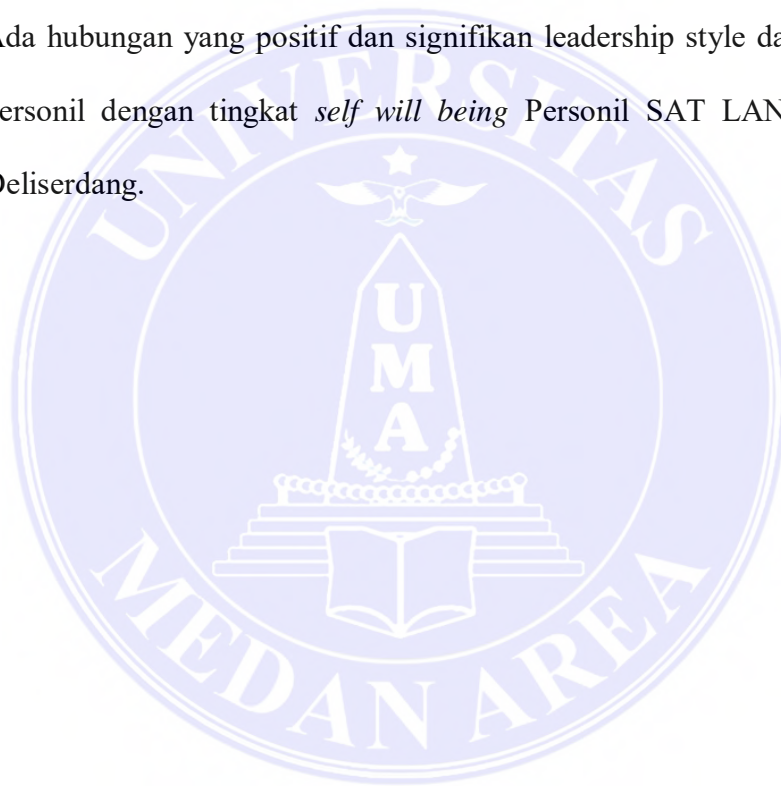
Gambar 1. Rancangan Penelitian

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan leadership style dengan tingkat *self will being* Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan *self efficacy* personil dengan tingkat *self will being* Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan leadership style dan *self efficacy* personil dengan tingkat *self will being* Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian salah satu unsur yang penting adalah metode yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan dalam bab ini akan diuraikan pokok-pokok bahasan sebagai berikut: (A) Identifikasi variabel penelitian, (B) Definisi operasional variabel penelitian, (C) Populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, (D) Metode pengambilan data, (E) Validitas dan Reabilitas (F) Metode Analisis Data.

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis terlebih dahulu diidentifikasi variabel penelitiannya. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas : a. Leadership style (X^1)
b. *Self Efficacy* (X^2)
2. Variabel terikat : *Subjective well being* Personil (Y)

3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Leadership style

Leadership style pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya

membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian leadership style yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan.

3.2.2. *Self efficacy*

Self efficacy mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu dalam menghadapi kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan terhadap dirinya sendiri akan lebih cepat untuk menyerah, sedangkan individu yang mempunyai keyakinan yang kuat terhadap dirinya sendiri akan melakukan usaha yang lebih besar dalam menghadapi tantangan.

3.2.3. *Subjective Well Being*

Istilah *subjective well-being* lebih sering disebut sebagai kebahagiaan dalam literatur psikologi (Snyder & Lopez, 2007). Lebih lanjut, Diener & Ryan (TT) *subjective well being* merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan seseorang yang dialami sesuai dengan evaluasi subjektif dalam hidupnya. Individu yang mengalami *subjective well being* dapat merasakan emosi menyenangkan dan sedikit emosi yang tidak menyenangkan, ketika ia terlibat dalam kegiatan menarik, memiliki banyak kesenangan dan ketika mereka puas dengan kehidupannya.

3.3. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel Populasi

3.3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu-individu yang merupakan objek pengambilan data (Lubis, 2010). Dan populasi dalam penelitian ini adalah secara keseluruhan pada Pegawai Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang yang berjumlah 135 orang pada tahun 2019 pada keseluruhan posisi pekerjaan.

3.3.2. Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mendapatkan gambaran dari seluruh populasi. Untuk menentukan besar kecilnya ukuran sampel harus mempertimbangkan berbagai faktor termasuk besarnya tenaga, waktu dan dana. Menurut pendapat Lubis, (2010: 21) sebagian peneliti mengatakan bahwa ukuran sampel tidak boleh kurang dari 5% dari ukuran populasi, tetapi sebagian lagi mengatakan tidak kurang dari 10% Dengan jumlah populasi lebih kurang 135 orang dan berdasarkan ciri-ciri yang digunakan pada penelitian ini, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 orang.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Lubis (2010) *purposive sampling* atau sampel secara sengaja adalah metode penarikan sampel dari populasi dengan tidak mempertimbangkan peluang (*non probability sampling*), dimana sampel secara sengaja dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu

dan mengabaikan yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek adalah pada Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang.
- b. Subjek telah tergabung dalam organisasi pekerjaan minimal memiliki masa kerja 5 tahun sehingga dapat terlihat bagaimana kinerja personil yang dihasilkan dalam lebih dari satu periode kepemimpinan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif korelasional. Penelitian akan mendeskripsikan gambaran leadership style dan *self efficacy* Personil kemudian dicari keterhubungannya dengan variabel *subjective will being* yang akan terungkap dari pengolahan data berdasarkan instrumen yang telah digabungkan.

Selain berupaya mendeskripsikan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, juga dilakukan studi korelasional. Studi korelasional dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas (X) yaitu gambaran leadership style dan *self efficacy* personil dan kemudian variabel terikat (Y) yaitu *subjective will being*.

Untuk menjangkau data dilakukan dengan memberikan angket yang disusun menurut pola skala Likert. Menurut Riduan (2009:86) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang suatu kejadian. Angket yang didistribusikan kepada responden untuk

masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel; (2) penyusunan butir-butir pertanyaan sesuai dengan indikator variabel; dan (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator, dan ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa.

Instrumen yang dibuat menggunakan skala Likert ini dibuat untuk menilai tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menggunakan angket. Para responden diminta untuk menjawab skala ukur yang telah disediakan oleh peneliti, Responden diarahkan menjawab dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih oleh para responden.

Perencanaan metode skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yang diberikan langsung kepada subjek penelitian untuk menyatakan langsung pendapatnya (Hadi, 1987). Dalam penelitian ini peneliti menyusun angket pengumpulan data variabel persepsi individu tentang pekerjaan, variabel stres kerja dan variabel prestasi kerja.

1. Instrumen Leadership style

Instrumen leadership style disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan ; Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar

yang baik ; Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas.

Penyusunan instrumen persepsi tentang beban kerja dikemukakan dalam blue print, berikut :

Tabel 3.1.

Blue Print Instrumen Leadership style

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Pengetahuan	Pengetahuan umum yang luas	1,	3	2
		daya ingat yang kuat	4,	5,	2
		Rasionalitas	6,	7,	2
		Obyektivitas	8,	9,	2
		Pragmatisme	10,	11,	2
		Fleksibilitas	12,	13,	2
		Adaptabilitas	15,	16,	2
		orientasi masa depan	17,	18	2
2	Sifat	Sifat inkuisitif	19	20	2
		rasa tepat waktu	21	22	2
		rasa kohesi yang tinggi	35	36	2
		naluri relevansi	23	24	2
		Keteladanan	25	28	2
		Ketegasan	26	27	2
		Keberanian	29	30	2
		sikap yang antisipatif	31	32	2
		kesediaan menjadi pendengar yang baik	33	34	2
3	Kemampuan	Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang	37	40	2
		Analitik	38	2	2
		menentukan skala prioritas	39	14	2
TOTAL			20	20	40

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu : item favourable dan item unfavourable. Item yang mendukung pernyataan atau searah dengan pernyataan (favourable),

mempunyai sistem penilaian jawaban sebagai berikut: sangat sesuai (SS) skor 4; sesuai (S) skor 3; tidak sesuai (TS) skor 2; sangat tidak sesuai (STS) skor 1. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung pernyataan atau tidak searah dengan pernyataan (unfavourable), sistem penilaian jawaban sebagai berikut : sangat sesuai (SS) skor 1; sesuai (S) skor 2; tidak sesuai (TS) skor 3; sangat tidak sesuai(STS) skor 4.

2. Instrumen Self Efficacy Pegawai

Instrumen *Self Efficacy* pegawai berkaitan dengan pola pengaturan dan pengarahannya dalam sebuah organisasi berkaitan dengan keyakinan pada potensi dirinya dalam penelitian ini disusun dengan tindakan meliputi Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Instrumen self efficacy yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS) kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS). Instrumen ini dibuat dan dirumuskan untuk mengungkap data penelitian dari variabel self efficacy Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang. Penyusunan skala sikap dikemukakan dalam *blue print*, berikut:

Tabel 3.2.

Blue Print Instrumen Self Efficasy Pegawai

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kepercayaan diri dalam setiap situasi	mempercayai kemampuan diri dalam bertindak	1, 2,	3, 26	4
		Cerdas dalam menyikapi situasi	5, 6,	4, 25	4
2	Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah	Keyakinan terhadap tindakan	8, 34	7, 27	4
		Mampu menemukan solusi	9,	10, 28	3
3	Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan	Orientasi kerja yang jelas	11, 33	12,	3
		Mengikuti aturan main dalam pekerjaan	13, 23	14, 24	4
4	Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil	Mampu mengolah diri	15, 29	16, 35	4
		Selalu memotivasi diri	17, 32	18, 38	3
		Meningkatkan kapasitas kognitif	19, 31, 39	20, 37	3
		Memasimalkan kinerja diri	21, 30, 40	22, 36	3
TOTAL			21	19	40

3. Instrumen *Subjective well being*

Instrumen *Subjective well being* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari kinerja personil, yaitu: *Emotional well being*, *Positive functioning*, *Social well being*.

Penilaian *Subjective well being* mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung baik dari segi standar kualitas maupun kuantitas demi hasil dan kebahagiaan yang didapatkan personil selama bekerja. Penilaian variabel ini dapat diartikan proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai atau hasil yang

didapat dari pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Instrumen stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS) kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS). Penyusunan skala sikap dikemukakan dalam blue print, berikut:

Tabel 3.3.
Blue Print Instrumen Subjective well being

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	<i>Emotional well being</i>	Berprasangka positif terhadap keadaan hidup pribadi	1, 36, 38	2, 35	3
		Merasa puas dengan keadaan diri	5, 33	3, 32,	4
		Bahagia dengan apa yang telah dimiliki	6, 27, 39	4, 14	4
2	<i>Positive functioning</i>	Menganggap positif masa lalu	11, 18	10, 12,	4
		Mandiri untuk mengatur diri kearah kehidupan positif	25, 29,	8, 9, 40	4
		Mengusai keadaan lingkungan sekitar	7, 26, 37	13, 16,	4
3	<i>Social well being</i>	Mampu berhubungan dengan orang lain	19, 23,	20, 24	4
		Mudah dalam menjalani kehidupan sosial	15, 22,	17, 34	4
		Memiliki keterampilan dalam aktivitas masyarakat	21, 31	28, 30	4
TOTAL			21	19	40

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menunjukkan derajat ketepatan yang tinggi yang diartikan sebagai data yang tidak berbeda jauh antara apa keadaan yang sesungguhnya dengan apa yang diperoleh (Lubis, 2010).

Menurut Azwar (1986) validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Untuk mengetahui validitas angket pada penelitian digunakan kriteria internal dengan mencari koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total (Azwar, 1986) . Adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknis analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson dimana rumusnya:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

(Azwar, 1986)

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y
 $\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek
 $\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X (Leadership style & Self Efficacy)
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y (Subjective Well Being)
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Selain validitasnya, data yang baik juga memiliki kriteria lain yaitu reliabilitas. Reliabilitas data terkait dengan derajat konsistensi/keajekan data dalam interval waktu tertentu (Lubis, 2010).

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1986).

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* (Azwar, 1986) dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_i^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_i^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Adapun pertimbangan menggunakan metode analisis statistik karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Menurut Lubis (2010), statistik merupakan salah satu alat dalam penelitian khususnya dalam hal :

1. Mengumpulkan dan menyederhanakan data
2. Merancang percobaan
3. Mengukur besarnya variasi data
4. Melakukan pendugaan parameter dan menentukan ukuran ketepatan penduga
5. Menguji hipotesis
6. Mempelajari hubungan antar dua peubah atau lebih.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka teknik untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara beberapa prediktor dengan suatu kriterium tertentu dan menentukan prediktor yang dominan dalam

mempengaruhi kriterium, serta mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing prediktor.

Rumus Analisis Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Lubis, 2010)

Keterangan:

- Y : Variabel Tergantung (Subjective Will Being personil)
 X₁ : Variabel Bebas (Leadership style)
 X₂ : Variabel Bebas (Self Efficasy Personil)
 b₀ : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0
 b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap
 b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap
 e : Sisaan atau residu (residual)

Sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu :

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2..... (15)$$

Keterangan :

Y	= <i>Subjective Will Being</i> Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variable Independen
X ₁	= <i>Leadership style</i>
X ₂	= <i>Self Efficasy Pegawai</i>

b. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7. Tabel Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable

Tabel 3.3 Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variable

Intereval koefisisen	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat kuat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara leadership style dengan *subjective well-being* Pegawai/Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,687$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik dan berkualitas leadership style dari pemimpin perusahaan, maka akan semakin baik pula semangat individu dalam bekerja dan berarti meningkatkan *subjective well-being* Pegawai/Personil. Artinya semakin tinggi skor leadership style dari pemimpin perusahaan, maka akan semakin tinggi *subjective well-being* Pegawai/Personil, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor leadership style dari pemimpin perusahaan maka semakin rendah pula *subjective well-being* Pegawai/Personil dengan arti kata melemahkan kebahagiaan personil yang akan menjurus pada menurunkan kinerja dari waktu ke waktu.
2. Ada hubungan positif yang signifikan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx2y = 0,108$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik individu mempercayai dan meyakini kemampuan dan potensinya dalam bekerja tentu akan semakin baik semangat dan kualitas

kerjanya, yang berarti meningkatlah kebahagiaan atau keadaan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara.

3. Ada hubungan yang signifikan leadership style dari pemimpin perusahaan dan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 16,605$; $R = 0,688$; $R^2 = 0,473$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar **16,33831**, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent. Nilai ini jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regresinya. Angka akurasinya adalah **100% - 16,33831 = 83,66169 %**. Ini diartikan bahwa semakin baik leadership style dari pemimpin organisasi/perusahaan yang didukung pula dengan efikasi diri individu/personil yang baik, maka kualitas kerja dan kebahagiaan individu dalam bekerja akan baik pula. Ini menandakan hubungan positif bagi variabel *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara yang jika individu itu semangat dalam bekerja maka kebahagiaannya akan semakin baik.

5.2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Kepada Pihak Kepala Satuan Organisasi

Melihat adanya hubungan leadership style dari pemimpin organisasi dan efikasi diri personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara, maka diharapkan adanya perhatian dari

Kepala Satuan atau atasan personil dalam memberikan meningkatkan kebahagiaan personil yang dimulai dari proses arahan atau perintah untuk selalu menyelaraskan memperhatikan cara memberikan perintah, menegur bahkan mmeberikan hukuman bagi personil yang bersalah demi memperhatikan hak-hak individu sebagai personil supaya kebahagiaan dalam bekerja tetap baik keadaannya dan hubungan antara Kepala Satuan dengan bawahan/personil semakin erat sehingga timbul kerjasama yang solid. Selanjutnya Kepala Satuan juga hendaknya selalu memberikan motivasi lisan maupun tulisan dari proses teladan sikap dan tingkah laku sehingga para personil mampu dan yakin mempercayai potensi dirinya untuk menjadi personil yang mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan bermakna.

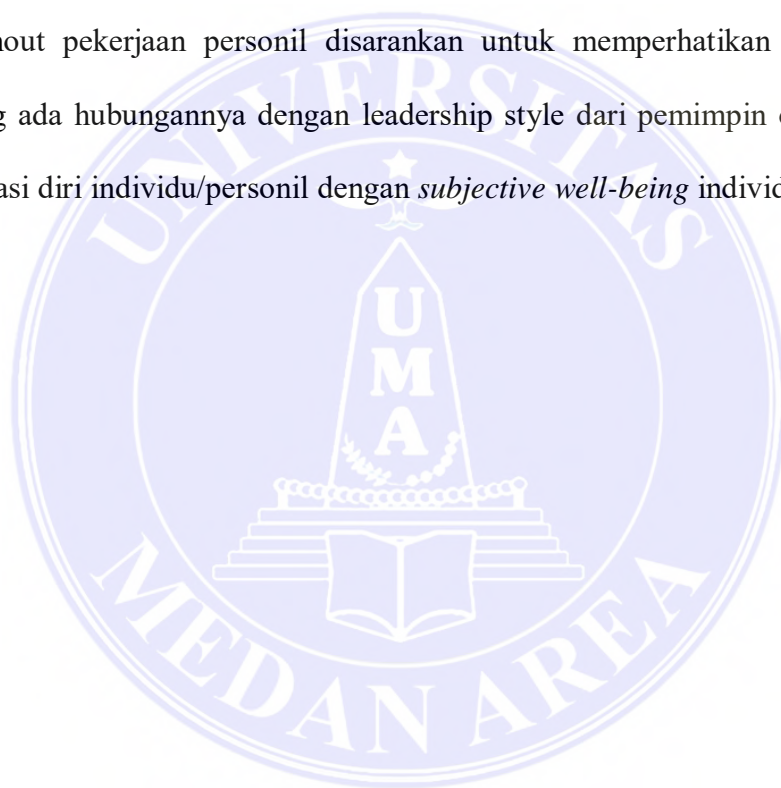
2. Kepada *Human Recource Development* (Kepala Unit)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada leadership style dari pemimpin organisasi dan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara disimpulkan bahwa pihak Kepala Unit memiliki peran dan tupoksi untuk meneruskan kebijakan dari atasan atau Kepala Satuan organisasi terkait dengan pengaturan program agenda rutinitas dalam mengembangkan motivasi diri personil melalui kegiatan positif internal untuk mempererat hubungan personil dan Kepala Satuan. Disamping itu posisi kerja harus disesuaikan dengan kemampuan personil untuk menyelesaikannya dengan jangka waktu pokok penyelesaian suatu pekerjaan untuk menghindari kelelahan personil dalam bekerja demi menjaga kebahagiaan dalam bekerja. Disamping itu, pihak

Kepala Unit juga memiliki wewenang melakukan evaluasi intensif terkait efikasi diri personil yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi/perusahaan. Dengan begitu ada kontrol cepat dan tanggap apabila pekerjaan mengalami kendala dalam penyelesaiannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian tentang burnout pekerjaan personil disarankan untuk memperhatikan variabel lain, yang ada hubungannya dengan leadership style dari pemimpin organisasi dan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* individu.



Daftar Pustaka

- Anand, P.V, & Kumar, Y. (2013). *Subjective well being f performing artists and its relationship with self-efficacy. Indian Journal of Positive Psychology, 4(2), 235-243.*
- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. International Journal of Business, Vol. 19(2).*
- Armstrong, Michael. (2007). *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2009). *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Bacal, Robert. (2012). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dakhiri, B. (2017, Oktober). Menaker: Kurang kompeten kelemahan SDM Indonesia. *Antara News*. Retrieved from www.antaranews.com.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (2010). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49, 71–75*
- Lubis, Zulkarnain (2010), *Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial*, Medan; Perdana Publishing.
- Mangkunegara, A.A.A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Noviawati, D.R. (2016). *Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan divisi finace dan divisi human resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia*. Retrieved from Universitas Negeri Surabaya.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ollins, F. E., Hutton, V. E., & Misajon, R. A. (2012). *Subjective well being and felt stigma when living with HIV. Journal of Science, 22, 65–73.*
- Rachmawati, S. 2013. *Kualitas hidup orang dengan HIV/AIDS yang mengikuti terapi antiretroviral. Jurnal Sains Dan Praktik PSikologi, 1, 48–62.*

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rimper, R.R. & Kawet. L. (2014). *Pengaruh perencanaan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area*. Retrieved from Universitas. Sam Ratulangi. Website: www.ejournal.unsrat.ac.id
- Saleem, A., Saba, G. & Adnan, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Setyani, D. (2013). *Pengaruh Job Involvement terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Wahana Lentera*. Raya Gresik. Retrieved from Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya. Website: <http://id.portalgaruda.org>.
- Sharma, N., & Sokhey, G. (2013). *Role of self-efficacy in quality of life of people living with HIV/AIDS*. *Jurnal Distance Education Punjabi University*, 4(1), 162–165.
- Sulistyo, M.C.W., Astuti, E.S. & Ardi, V.T.P. (2017). *Pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya*. Retrieved from Universitas Brawijaya.
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba
- Lampiran 3. Data Sebaran Angket
- Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Leadership style)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Self Efficacy Karyawan)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Subjective Well Being Karyawan)
- Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Leadership style
- Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Self Efficacy Karyawan
- Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Subjective Well Being Karyawan
- Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Angket Leadership style
- Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Self Efficacy Karyawan
- Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Subjective Well Being Karyawan
- Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba
- Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian
- Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas
- Lampiran 17. Uji Linearitas
- Lampiran 18. Uji Hipotesis
- Lampiran 19. Tabel Konsultasi
- Lampiran 20. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 1. Laporan Hasil Observasi

LAPORAN

DATA HASIL OBSERVASI AWAL SEBELUM PENELITIAN

PENYUSUNAN LAPORAN PENELITIAN TESIS

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki dasar pertimbangan dan latar belakang bagaimana tingkat pentingnya suatu masalah itu diteliti. Untuk lebih menguatkan latar belakang alasan penelitian yang dilakukan dilakukanlah kegiatan observasi awal pada tempat penelitan sebelum melakukan penelitian sebenarnya.

Adapun data masalah itu adalah:

Topik : *Subjective Well Being* Personil

Subjek : Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota
Deliserdang

Tempat : Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang

Judul : **Hubungan Leadership style dan *Self Efficacy* dengan *Subjective Well Being* pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang**

Hasil Observasi : Berdasarkan tinjauan ke bagian internal Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang dan dilakukan observasi langsung secara menyeluruh khusus pada personil di lokasi penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa personil yang cenderung memiliki

kestabilan kualitas kerja yang berubah-ubah tidak tetap. Artinya bahwa kualitas kerja personil dipengaruhi oleh beberapa faktor yang belum terlihat tanpa adanya kajian penelitian. Fokus kajian penelitian ini adalah pada variabel kepuasan ataupun kebahagiaan personil dalam pekerjaannya. Kebahagiaan adalah bagian dari *subjective well being* yang semata-mata menjadi satu padangan subjektif dari keseluruhan hidup. Keadaan *subjective well being* ini, secara objektif mempengaruhi keseluruhan dari trait perilaku dan pencapaian dalam kehidupan. Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi apabila individu mengalami kepuasan hidup dan lebih mengalami kegembiraan serta tidak terlalu sering mengalami emosi tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah apabila individu tidak merasa puas dengan hidupnya, memiliki sedikit afeksi dan kegembiraan, dan lebih sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan. Komponen kognitif dan afektif dari *subjective well being* memiliki keterkaitan yang tinggi.

Hasil penjabaran di atas, disesuaikan dengan keadaan di lapangan berdasarkan hasil pengamatan observasi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian personil menunjukkan perbedaan signifikan dari sebagian lainnya terkait dengan kebahagiaan dalam bekerja. Keadaan individu yang bahagia biasanya ditandai dengan samanya keadaan hidup dengan apa yang diharapkan dan direncanakannya. Namun bagi yang tidak bahagia ada saja sesuatu yang ada dalam hidupnya tidak sesuai dengan keinginannya. Individu yang bahagia lebih mudah menjalin hubungan sosial, membantu orang lain, produktif di tempat kerja serta sukses menguasai setiap perubahan dalam hidup. Untuk itu, perlu dilakukan kajian untuk menguji apakah keadaan pekerjaan ada yang memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan personil dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

Selanjutnya kajian ini difokuskan bagaimana keterhubungan keadaan efikasi diri personil dalam memberikan kontribusi terhadap terbentuknya kebahagiaan hidup dalam pekerjaan personil. Jika individu memiliki kepercayaan diri yang besar, kebahagiaan dalam kerja juga akan baik saat melakukan pekerjaan itu.

Hal ini terlihat jelas pula dari pengamatan langsung ke lapangan dan wawancara pada karyawan di lapangan bahwa beban kerja yang didapatkan tidak diselesaikan dengan maksimal dikarenakan tidak bergairah dan semangat dalam melakukan pekerjaan itu. Ini menjadi tanda turunnya semangat personil dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat yang seharusnya mendapatkan kenyamanan dalam beraktivitas sehari-hari. Hal ini didukung pula sebagian personil yang mengisi waktu kerjanya dengan melakukan aktivitas yang tidak termasuk ke dalam beban kerjanya sehingga, apa yang menjadi tugasnya tidak selesai dan apa yang tidak menjadi tugasnya malah dikerjakan. Ini semua merupakan ciri dari keadaan individu yang mengalami burnout pekerjaan. Ini didukung pula keterangan beberapa Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang bahwa mereka menginginkan warna baru dalam pekerjaan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya.

Medan, 10 Juni 2020
dibuat oleh,

ROMI SYAHPUTRA
NPM. 181804083

Lampiran 2. Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Leadership style

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Pemimpin saya memiliki banyak pengetahuan tentang informasi kerja					
2.	Pimpinan saya memiliki sensitifitas rendah terhadap kualitas kerja karyawan					
3.	Saya dan karyawan lain tidak ingin berbagi informasi dengan atasan saya					
4.	Atasan saya mudah mengingat informasi tentang pekerjaan kami yang cukup banyak					
5.	Kebaikan maupun kesalahan yang kami perbuat selalu dilupakan oleh atasan kami					
6.	Kami dan pimpinan mengatur kerja sesuai dengan akal pemikiran bersama					
7.	Beban kerja kami semua tidak diatur sesuai					

	dengan akal sehat yang dapat diterima					
8.	Atasan mengatur posisi kerja sesuai dengan potensi karyawannya secara seimbang					
9.	Hubungan kekerabatan dengan pimpinan mempengaruhi beban kerja karyawannya					
10.	Atasan saya selalu mengedepankan kualitas kerja dan efisiensi waktu kerja					
11.	Atasan saya akan memarahi karyawan walaupun telah bekerja secara maksimal					
12.	Saya selalu mendapatkan izin untuk tidak bekerja dari atasan dikala saya sedang sakit					
13.	Atasan saya tidak menerima masukan kerja yang datangnya dari karyawan					
14.	Atasan saya mampu mengolah tingkatan keberpentingan pekerjaan					
15.	Atasan saya mampu untuk mudah akrab dengan setiap karyawan baru					
16.	Atasan saya selalu tidak siap menghadapi kebijakan pekerjaan yang baru					
17.	Atasan kami selalu membagikan informasi ilmu jangka panjang					
18.	Kami merasa dikurung didalam perusahaan karena pekerjaan yang selalu sama					
19.	Kami mendapatkan perhatian dari atasan perihal kesehatan dan beban kerja kami					
20.	Kami selalu ditantang atasan untuk mengerjakan hal yang baru yang sulit					
21.	Kami diberikan kewajiban untuk selalu bekerja sesuai dengan ketentuan waktu					
22.	Kami selalu dibiarkan atasan walaupun pekerjaan kami lewat dari ketetapan waktu					
23.	Pekerjaan kami selalu dipantau atasan dalam proses penyelesaian yang sesuai					
24.	Perilaku kerja yang tidak sesuai beban kerja akan dibiarkan atasan					
25.	Atasan saya selalu menampilkan perilaku kerja yang baik di depan karyawannya					
26.	Atasan saya selalu memutuskan kebijakan kerja sesuai ketentuan kepada karyawan					
27.	Atasan tidak memperdulikan atasan dan selalu memaksimalkan kebijakan					
28.	Kebiasaan kerja atasan harus kami contoh karena selalu santai walaupun terdesak					
29.	Atasan kami berani menolak beban kerja yang terlalu berat dari pimpinannya lagi					

30.	Kami diajarkan untuk tetap menerima pekerjaan yang diluar batas kemampuan					
31.	Atasan selalu mewaspadaai jika ada karyawan yang menyalahi aturan kerja					
32.	Kami dibiarkan oleh atasan walaupun sikap kerja kami merugikan perusahaan					
33.	Saya selalu mengeluhkan keadaan saya kepada atasan untuk menemukan solusi					
34.	Kami selalu dituntut untuk mandiri menemukan solusi pada masalah kerja					
35.	Atasan saya selalu berusaha berbaur dengan karyawan biasa untuk keakraban					
36.	Atasan saya selalu memisahkan posisi untuk memperjelas perbedaan status kerja					
37.	Kami dan atasan berkolaborasi membentuk kinerja yang berkualitas					
38.	Atasan saya selalu mengetahui kesenjangan permasalahan dalam kerja					
39.	Peluang kerja yang ada selalu tertinggal karena atasan kami sibuk					
40.	Kami dibiarkan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai cara kami					

Bagian II. Instrumen tentang Self Efficasy Pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya memiliki kebiasaan bertindak sesuai dengan keyakinan saya					
3.	Saya selalu berpikiran bahwa tindakan saya akan merugikan keadaan saya					
4.	Saya selalu menyesali segala tindakan yang telah saya lakukan dalam hidup					
5.	Saya merasa bahwa kondisi saya saat ini harus saya terima dengan baik					
6.	Apapun kondisi yang terjadi dalam kehidupan saya harus mampu saya lalui					
7.	Saya merasa tidak yakin dengan tindakan yang telah saya lakukan					
8.	Saya membiasakan diri untuk yakin terhadap segala tindakan yang saya lakukan					
9.	Biasanya saya mampu menemukan solusi					

	masalah dengan cepat					
10.	Saya lebih memilih menghindari masalah dari pada mencari solusi pemecahan					
11.	Saya berkeyakinan rencana kerja saya akan menghasilkan kualitas kerja yang baik					
12.	Saya hanya yakin bahwa kerja saya hanya untuk pemenuhan kebutuhan saat ini					
13.	Saya biasanya bekerja dengan ketentuan yang telah diatur dan disepakati					
14.	Saya memiliki kreatifitas yang baik dalam mengerjakan pekerjaan saya					
15.	Saya mampu mengatur diri untuk memaksimalkan pekerjaan					
16.	Saya selalu mementingkan kepentingan pribadi daripada pekerjaan					
17.	Saya selalu mendorong diri saya untuk bertindak dengan tindakan yang berkualitas					
18.	Saya tidak memperdulikan kelemahan diri saya untuk mendapatkan kualitas kerja					
19.	Saya selalu belajar untuk menambah kemampuan dan pengetahuan saya					
20.	Saya mencari ilmu hanya mendengar dari teman saat ngobrol saja					
21.	Saya akan mengikuti banyak pelatihan demi kualitas kinerja saya sebagai karyawan					
22.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi tanpa pembelajaran					
23.	Saya akan selalu mengikuti ketentuan kerja dalam perusahaan saya					
24.	Saya mengerjakan pekerjaan berdasarkan pengalaman tana mengikuti petunjuk kerja					
25.	Saya akan melawan kondisi yang terjadi dengan berdiam diri dan selalu pasrah					
26.	Saya tidak pernah mampu bertindak untuk menghadapi situasi yang berbeda-beda					
27.	Tindakan yang biasanya saya lakukan untuk solusi akan merugikan orang lain					
28.	Saya merasa kesulitan menemukan solusi sari masalah hidup saya yang rumit					
29.	Saya akan mengatur posisi diri sesuai situasi yang terjadi untuk kenyamanan					
30.	Saya mengikuti banyak pelatihan dari perusahaan untuk peningkatan kualitas diri					
31.	Saya banyak berdiskusi dengan atasan					

	untuk mendapatkan informasi kognitif					
32.	Saya berusaha semangat untuk selalu berusaha melakukan pekerjaan terbaik					
33.	Saya memiliki agenda perencanaan yang membuat tahap kerja saya jelas					
34.	Saya memiliki kepercayaan bahwa tindakan yang saya pilih adalah yang terbaik					
35.	Saya akan mengerjakan tugas secara santai walaupun sudah terdesak waktu					
36.	Saya merasa keahlian saya tidak berguna bagi bidang pekerjaan saya					
37.	Saya jarang memperoleh prestasi kerja di kantor					
38.	Teman-teman menyukai saya karena pekerjaan saya yang selalu rapi					
39.	Saya memiliki keahlian bekerja dengan ketetapan yang maksimal					
40.	Saya memiliki kestabilan dalam mengelola pekerjaan berdasarkan keberpentingannya.					

Bagian III. Instrumen Subjective Well Being Pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya beranggapan bahwa keadaan hidup saya sudah sangat baik					
2.	Saya memiliki kesejahteraan kerja yang masuk kategori rendah dan jauh dari mapan					
3.	Saya berpendapat bahwa keadaan hidup saya masuk pada kategori yang sulit					
4.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak mampu menopang kebutuhan hidup saya					
5.	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki dari hasil kerja saya					
6.	Saya merasa bahagia dengan apa yang telah saya capai					
7.	Saya membenci pekerjaan yang membuat hidup saya menuju masa sulit					
8.	Saya menjadi pribadi yang tidak mampu mensyukuri apa yang saya dapatkan					
9.	Saya memiliki kebiasaan berbelanja bahan pokok secara berlebihan					
10.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan saya					

	saat ini jauh lebih parah daripada yang lalu					
11.	Saya memiliki pengalaman kerja yang banyak karena selalu berpindah-pindah					
12.	Saya berpendapat bahwa masa lalu adalah masa-masa yang tidak pantas untuk diingat					
13.	Saya tidak akan bahagia walaupun memperoleh pekerjaan yang mapan					
14.	Saya memiliki kehidupan yang selalu dalam keadaan negatif					
15.	Saya memperoleh kompetensi untuk mampu memperoleh kematangan sosial					
16.	Saya memiliki ketakutan untuk mencoba pekerjaan yang baru					
17.	Saya sangat takut dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baru					
18.	Saya bahagia dengan segala apa yang telah terjadi dalam hidup saya					
19.	Saya mampu bergaul dengan siapapun walaupun baru mengenal orang itu					
20.	Saya mampu mengarahkan orang lain untuk mengikuti keinginan saya					
21.	Saya selalu tampil aktif dalam kehidupan masyarakat					
22.	Saya memiliki kemudahan untuk menjalani kehidupan sosial masyarakat					
23.	Saya adalah orang yang mudah bergaul dengan siapapun					
24.	Saya memiliki kebiasaan selalu mengingat kesalahan orang lain					
25.	Saya merasa masa depan yang saya miliki akan buruk					
26.	Saya merasa diri saya jauh dari keadaan yang nyaman dan positif bagi diri saya					
27.	Saya menjadi pribadi yang selalu takut menjalani masa depan					
28.	Saya memiliki keterampilan kerja yang tidak dibutuhkan perusahaan manapun					
29.	Saya menganggap masa depan saya akan sangat baik jika saya mandiri dalam kerja					
30.	Saya selalu berbuat sesuai dengan kemauan lawan bergaul supaya disenangi					
31.	Saya selalu melakukan evaluasi diri demi kebaikan masa depan					
32.	Saya akan bahagia jika semua fasilitas mewah saya miliki					

33.	Kesederhanaan hidup adalah kunci hidup saya yang bahagia					
34.	Saya tidak menyukai bergaul dengan orang baru karena takut dan waspada					
35.	Saya menganggap hal baru bisa merusak kebiasaan yang sudah baik					
36.	Saya merasa memiliki pekerjaan yang selalu membuat saya bahagia					
37.	Saya sangat mengenal kondisi tempat saya bekerja yang membuat saya senang					
38.	Hidup saya memiliki banyak makna positif yang menenangkan hati saya					
39.	Saya merasa kebutuhan saya semua telah tercukupi dari hasil pekerjaan saya saat ini					
40.	Saya selalu membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					



Lampiran 3. Data Sebaran Angket
1. Data Angket Leadership style Atasan (X1)

R	Data Angket Leadership style Atasan																																								Y	
	NO. ITEM																																									
	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	37	38	39	40		
1	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	1	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	131
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	150
3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	129
4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	135
5	2	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	4	3	4	4	4	3	1	1	2	3	4	2	3	2	3	3	1	2	4	107	
6	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	0	2	3	3	3	4	0	2	3	3	0	1	3	2	3	3	2	3	4	2	3	0	2	4	100	
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	136	
8	1	2	4	2	1	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	3	4	1	3	1	1	4	1	1	4	77	
9	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	140	
10	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	0	3	4	0	3	3	3	4	3	2	3	120	
11	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	137	
12	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	93	
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	141	
14	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	130	
15	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	134	
16	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	4	2	1	4	3	3	3	3	3	4	124	
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	142	
18	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	3	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4	122	
19	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	109
20	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	137
21	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	3	4	2	4	4	2	3	3	4	2	2	4	127	
22	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	1	4	4	1	4	80
23	1	0	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	0	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	2	3	1	0	0	0	0	0	63
24	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	125	
25	4	3	4	2	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	123	
26	1	1	4	2	3	2	1	2	4	3	1	2	4	1	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	1	2	4	2	1	4	106	
27	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	139

28	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	139		
29	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	125		
30	1	4	4	2	2	2	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	3	2	4	2	3	2	2	2	1	4	4	3	3	4	116	
31	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	139		
32	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	1	4	127
33	3	3	3	3	4	0	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	136	
34	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	157		
35	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	145	
36	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	0	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140	
37	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	4	3	1	2	1	1	3	2	3	2	4	2	3	2	5	2	3	100	
38	4	2	3	2	3	2	4	3	5	0	4	3	5	4	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	1	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	114	
39	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	0	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	111	
40	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	1	3	4	3	4	3	3	4	132	
ΣX	121	112	132	119	132	96	122	129	149	108	121	128	148	122	128	149	110	112	144	143	130	146	147	138	110	129	110	87	138	91	130	110	93	121	122	127	144	130	111	146		
ΣX ²	403	352	464	381	472	262	410	455	567	334	403	448	560	410	448	567	346	356	542	535	338	541	573	504	346	455	368	229	469	245	446	340	261	387	410	447	542	354	355	555		
(ΣX) ²	14641	12544	17424	14181	17424	9216	14884	16641	22201	11664	14641	16384	21904	14884	16384	22201	12100	12544	20736	20449	12100	21025	21609	19041	12100	16641	12100	7569	17689	6281	16900	12100	8649	14641	14884	16129	20736	12100	12321	21025		
ΣXY																																										
r _{xy}	0,8	0,7	0,3	0,2	0,7	0,4	0,8	0,9	0,3	0,4	0,8	0,9	0,3	0,8	0,9	0,3	0,3	0,6	0,6	0,8	0,7	0,4	0,4	0,6	0,4	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4	0,2	0,8	0,9	0,6	0,5	0,7	0,5		
t _{hitung}	7,187	5,306	1,794	1,34	6,557	2,423	7,222	10,85	1,887	2,966	7,187	10,63	1,719	7,222	10,63	1,887	2,141	4,897	4,806	8,042	5,282	2,41	2,436	4,525	2,472	6,579	4,995	3,54	2,662	1,819	3,188	1,649	2,339	1,462	7,222	11,54	4,806	3,225	5,419	3,135		
t _{tabel} (95%, 36)	1,684			0,242																																						
ket	v	v	v	TV	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	

2. Data Angket Self Efficasy Karyawan

R	Data Angket Angket Self Efficasy Karyawan																																								Y				
	NO. ITEM																																												
	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	37	38	39	40					
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	140	
2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	126		
3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	126				
4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	119				
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	136				
6	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	115				
7	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120			
8	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	135				
9	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	126				
10	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	137		
11	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	136			
12	2	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	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	118		
13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	141			
14	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	141		
15	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127		
16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	132		
17	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126	
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	130		
20	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	142		
21	3	3	3	3	3	3	4	4	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	3	3	4	3	123	
22	3	3	3	3	3	3	4	4	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	3	4	3	3	123	
23	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	134	
24	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
25	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	132		
26	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	154

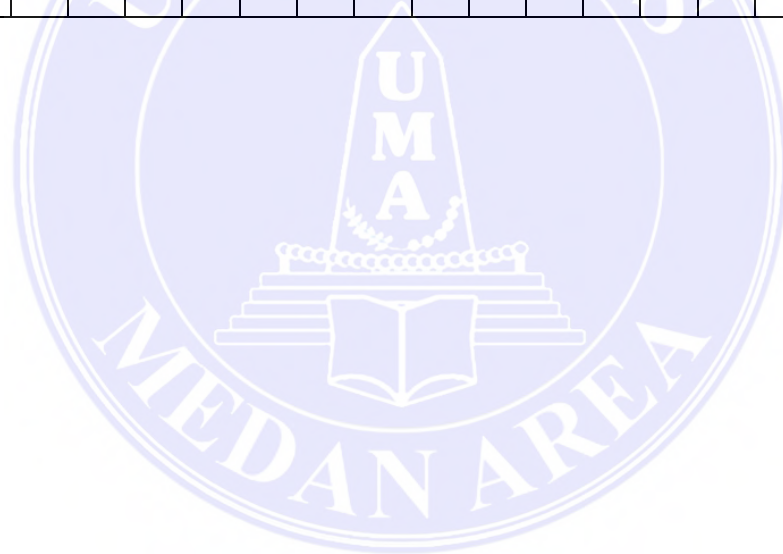
3. Data Angket Subjective Well Being Karyawan

R	Data Angket Subjective Well Being Karyawan																																								Y					
	NO. ITEM																																													
	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	37	38	39	40						
1	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	134			
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	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	151			
3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	130		
4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	133		
5	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	108		
6	2	3	0	0	2	2	3	0	0	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	3	0	2	4	2	2	4	2	3	1	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	90	
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	144		
8	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	64		
9	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	127		
11	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	141	
12	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	4	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	80	
13	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	138	
14	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	141	
15	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	142	
16	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	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	122	
17	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153
18	3	2	4	1	3	3	2	4	1	3	2	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	127	
19	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	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	123	
20	3	2	0	0	4	3	2	0	0	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
21	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123
22	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	72	
23	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	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	4	4	149
24	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	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	3	3	124
25	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	1	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	124
26	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	4	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	4	3	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	88	
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
28	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147

Lampiran 4. Tabulasi Data Angket (Leadership style Atasan)

R	Nomor Item																																				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		
1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	1	4	2	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	121
2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	134
3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	116
4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	125
5	2	2	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	4	3	1	4	3	4	4	3	1	1	2	2	2	3	3	1	2	4	95
6	4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	0	2	3	3	3	4	0	2	3	3	0	1	3	2	2	4	2	3	0	2	4	89	
7	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	124	
8	1	2	4	1	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	65	
9	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	130	
10	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	0	0	3	3	4	3	2	3	107	
11	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	123
12	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	84	
13	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	128
14	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	118	
15	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	120	
16	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	4	110	
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	127	
18	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	115	
19	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	100	
20	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	125	
21	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	3	4	2	2	4	116	
22	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	4	1	4	71
23	1	0	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	0	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	2	2	1	0	0	0	0	0	52	
24	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	112		
25	4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	2	4	4	114	
26	1	1	4	3	2	1	2	4	3	1	2	4	1	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	1	2	4	2	1	4	92	
27	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	129	
28	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	128	
29	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	111	
30	1	4	4	2	2	1	4	4	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	3	3	2	4	2	2	1	4	4	3	3	4	107	
31	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	127	

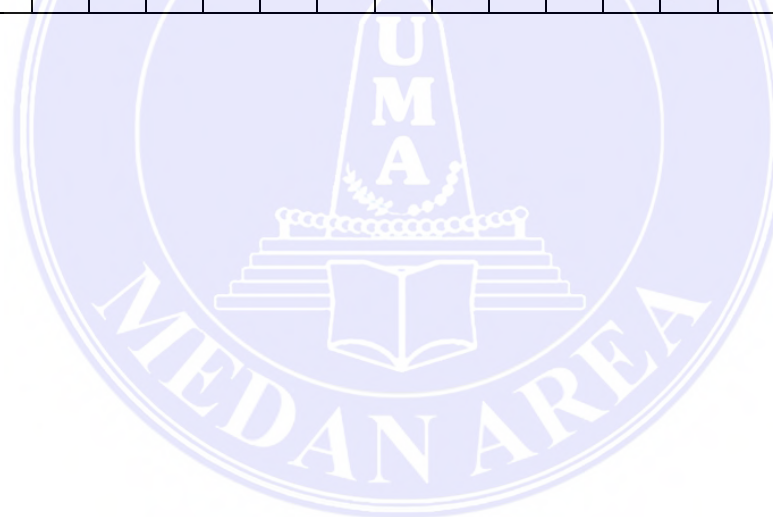
32	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	4	111	
33	3	3	3	4	0	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	122
34	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	142	
35	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	130	
36	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	0	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	125	
37	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	4	3	1	2	1	1	3	2	2	3	2	5	2	3	88			
38	4	2	3	3	2	4	3	5	0	4	3	5	4	3	5	2	2	4	3	2	3	4	2	2	3	1	2	3	1	2	4	3	4	2	2	2	103	
39	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	102	
40	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	4	3	4	3	3	4	120	
JLH	121	112	132	132	96	122	129	149	108	121	128	148	122	128	149	110	112	144	143	110	145	147	138	110	129	110	87	133	91	93	122	127	144	110	111	145		



Lampiran 5. Tabulasi Data Angket (Self Efficasy Karyawan)

R	Nomor Item																																					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	37			
1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	131		
2	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	114		
3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	117		
4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	109		
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	127		
6	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	105		
7	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	3	3	3	3	3	3	111		
8	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	126		
9	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	116		
10	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	126	
11	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	128		
12	2	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	3	3	3	2	3	3	109	
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	131		
14	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	130	
15	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	118		
16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	122	
17	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	116	
18	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	123	
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	120	
20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	132	
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	113
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
23	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	124
24	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	123
25	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	121	
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	144
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	114
28	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	115	
29	3	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	4	4	4	2	143
30	4	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	3	3	3	3	3	3	4	113

31	3	4	5	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	132					
32	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	131					
33	4	2	3	1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	121		
34	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	129		
35	5	2	2	3	5	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	106	
36	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	95
37	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	93	
38	2	2	1	3	2	2	2	0	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	73	
39	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	100	
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
JLH	126	130	125	122	132	124	128	127	119	136	129	125	122	130	127	127	128	127	133	127	127	130	124	133	134	131	131	127	127	130	124	134	127	127	125	124	128		



Lampiran 6. Tabulasi Data Angket (Subjective Well Being Karyawan)

R	Nomor Item																																				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					
1	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	121		
2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	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	138		
3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	122		
4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	120		
5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	99			
6	3	0	0	2	3	0	0	2	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	0	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	82		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	133		
8	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	55		
9	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	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	137		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	112		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	131		
12	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	67
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	126
14	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	127	
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	128	
16	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	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	109	
17	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
18	2	4	1	3	2	4	1	3	2	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	114	
19	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	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	110	
20	2	0	0	4	2	0	0	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
21	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	109	
22	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	57	
23	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	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	135	
24	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	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	112	
25	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	1	4	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	111
26	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	2	4	73
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
28	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	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	135
29	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	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	112
30	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	1	4	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	111

Lampiran 7. Perhitungan Validitas Angket Leadership style

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,759	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00002	Pearson Correlation	,652**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00003	Pearson Correlation	,279	VALID
	Sig. (2-tailed)	,081	
	N	40	
VAR00004	Pearson Correlation	,212	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,188	
	N	40	
VAR00005	Pearson Correlation	,729**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00006	Pearson Correlation	,366	VALID
	Sig. (2-tailed)	,020	
	N	40	
VAR00007	Pearson Correlation	,761**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00008	Pearson Correlation	,869**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00009	Pearson Correlation	,293	VALID
	Sig. (2-tailed)	,067	
	N	40	
VAR00010	Pearson Correlation	,434	VALID
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	40	
VAR00011	Pearson Correlation	,759**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00012	Pearson Correlation	,865**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00013	Pearson Correlation	,269	VALID

	Sig. (2-tailed) N	,094 40	
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,761** ,000 40	VALID
VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,865 ,000 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,293 ,067 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,328** ,039 40	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,622 ,000 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615** ,000 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,794** ,000 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,651 ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,364 ,021 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,368** ,020 40	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,592** ,000 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,372 ,018 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,730** ,000 40	VALID

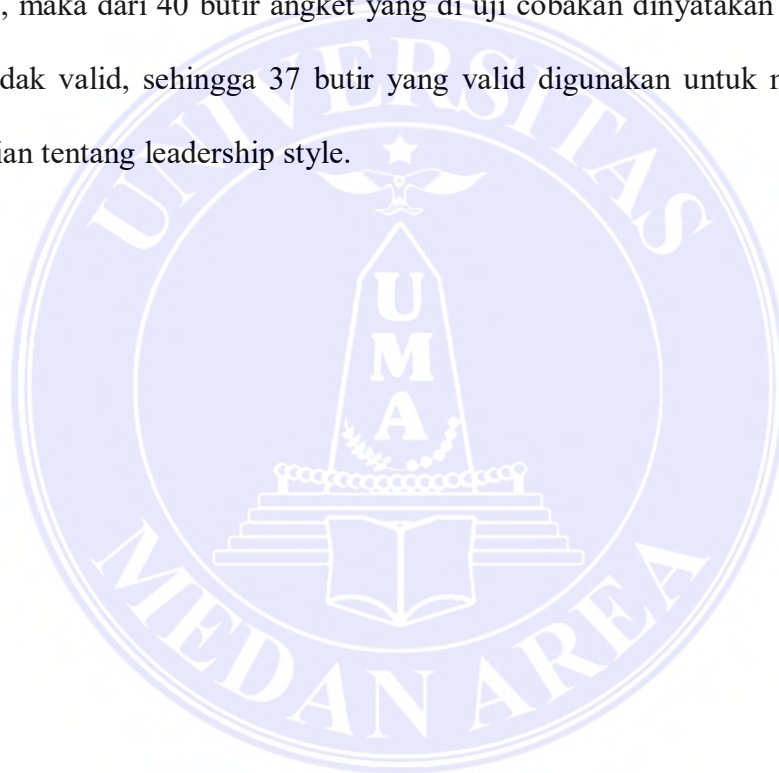
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,627 ,000 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,498 ,001 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,396** ,011 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,283 ,077 40	VALID
VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,459** ,003 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,258** ,107 40	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,355 ,025 40	TIDAK VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,231 ,152 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,761** ,000 40	TIDAK VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,882** ,000 40	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,372 ,018 40	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615 ,000 40	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,464** ,003 40	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,660 ,000 40	VALID

VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,453 ,003 40	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 40	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 40, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 3 butir angket yang tidak valid, sehingga 37 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang leadership style.



Lampiran 8. Perhitungan Validitas Angket Self Efficacy Karyawan/Personil

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation	,268	VALID
	Sig. (2-tailed)	,095	
	N	40	
VAR00002	Pearson Correlation	,689	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00003	Pearson Correlation	,673	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00004	Pearson Correlation	,392	VALID
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	40	
VAR00005	Pearson Correlation	,472**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	40	
VAR00006	Pearson Correlation	,449	VALID
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	40	
VAR00007	Pearson Correlation	,183	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	,259	
	N	40	
VAR00008	Pearson Correlation	,267*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,096	
	N	40	
VAR00009	Pearson Correlation	,647	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00010	Pearson Correlation	,452	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	40	
VAR00011	Pearson Correlation	,487	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	
VAR00012	Pearson Correlation	,728	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00013	Pearson Correlation	,649	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	
VAR00014	Pearson Correlation	,365	VALID
	Sig. (2-tailed)	,021	
	N	40	

VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,689 ,000 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738 ,000 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,596** ,000 40	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,546 ,000 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,306 ,055 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,539* ,000 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738 ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,596 ,000 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620 ,000 40	VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,449 ,004 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,744 ,000 40	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,584 ,000 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,414 ,008 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,578 ,000 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738** ,000 40	VALID

VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,596 ,000 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,620 ,000 40	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,449* ,004 40	VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,530 ,000 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,738 ,000 40	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,596 ,000 40	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,250 ,119 40	TIDAK VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,452 ,003 40	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,001 ,996 40	TIDAK VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,589 ,000 40	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,328 ,039 40	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1** 40	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 40, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 3 butir angket yang tidak valid yaitu item nomor 7, 36 dan 38, sehingga 37 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang self efficacy karyawan.

Lampiran 9. Perhitungan Validitas Angket Subjective Well Being Karyawan

Correlations		VAR00041	KETERANGAN
VAR00001	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,000 1,000 40	TIDAK VALID
VAR00002	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 40	VALID
VAR00003	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,354 ,025 40	VALID
VAR00004	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,539 ,000 40	VALID
VAR00005	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,570 ,000 40	VALID
VAR00006	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,000** 1,000 40	TIDAK VALID
VAR00007	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,661 ,000 40	VALID
VAR00008	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,354 ,025 40	VALID
VAR00009	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,539 ,000 40	VALID
VAR00010	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,570 ,000 40	VALID
VAR00011	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,268 ,095 40	VALID
VAR00012	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,477 ,002 40	VALID
VAR00013	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,560 ,000 40	VALID
VAR00014	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,828 ,000 40	VALID

VAR00015	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,278 ,082 40	VALID
VAR00016	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00017	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID
VAR00018	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880** ,000 40	VALID
VAR00019	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 ,024 40	VALID
VAR00020	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00021	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID
VAR00022	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00023	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,205 ,204 40	TIDAK VALID
VAR00024	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,460 ,003 40	VALID
VAR00025	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00026	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID
VAR00027	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00028	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00029	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID

VAR00030	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880** ,000 40	VALID
VAR00031	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,347 ,028 40	VALID
VAR00032	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,168 ,300 40	TIDAK VALID
VAR00033	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00034	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID
VAR00035	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00036	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357 ,024 40	VALID
VAR00037	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00038	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,687 ,000 40	VALID
VAR00039	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,880 ,000 40	VALID
VAR00040	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,352 ,026 40	VALID
VAR00041	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 40	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Setelah hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan N = 40, maka dari 40 butir angket yang di uji cobakan dinyatakan 3 butir angket yang tidak valid yaitu item nomor 1,6, 23 dan 32, sehingga 36 butir yang valid digunakan untuk menjaring data penelitian tentang *subjective well being* karyawan.

Lampiran 10. Perhitungan Reliabilitas Leadership style

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,939	,938	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,086	2,175	3,725	1,550	1,713	,177	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123,4500	415,536	20,38470	40

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

		Sum of Squares	df	Mean Square
Between People		405,148	39	10,388
	Between Items	276,848	39	7,099
	Nonadditivity	1,523 ^a	1	1,523
Within People	Residual	956,579	1520	,629
	Total	958,102	1521	,630
	Total	1234,950	1560	,792
Total		1640,098	1599	1,026

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

		Friedman's Chi-Square	Sig
Between People			
	Between Items	11,269	,000
	Nonadditivity	2,421 ^a	,120
Within People	Residual		
	Total		
Total			

Grand Mean = 3,0863

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,455.

Lampiran 11. Perhitungan Reliabilitas Angket Self Efficacy Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,927	,931	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,193	2,975	3,400	,425	1,143	,008	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127,7250	189,179	13,75423	40

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between People	184,449	39	4,729
Between Items	12,599	39	,323
Nonadditivity	,177 ^a	1	,177
Within People	526,099	1520	,346
Residual Balance	526,099	1520	,346
Total	526,276	1521	,346
Total	538,875	1560	,345
Total	723,324	1599	,452

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People		
Between Items	,934	,588
Nonadditivity	,511 ^a	,475
Within People		
Residual Balance		
Total		
Total		

Grand Mean = 3,1931

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -,115.

Lampiran 12. Perhitungan Reliabilitas Angket Subjective Well Being

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,952	,953	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,144	2,400	3,775	1,375	1,573	,105	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125,7750	490,384	22,14462	40

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square
Between People	478,124	39	12,260
Between Items	163,474	39	4,192
Nonadditivity	,250 ^a	1	,250
Within People	897,801	1520	,591
Residual Balance	897,801	1520	,591
Total	898,051	1521	,590
Total	1061,525	1560	,680
Total	1539,649	1599	,963

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity

	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People		
Between Items	7,099	,000
Nonadditivity	,423 ^a	,516
Within People		
Residual Balance		
Total		
Total		

Grand Mean = 3,1444

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,225.

Lampiran 13. Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba

ANGKET PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini adalah untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan proposal
2. Diharapkan kepada anda, jawablah pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom yang disediakan yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Kepada anda selamat mengerjakan, sebelum dan sesudahnya saya ucapkan terima kasih

II. Identitas

Nama :
 L / P :
 Posisi Kerja :
 Umur :
 Instansi :

III. Daftar Pertanyaan Angket

Bagian I. Instrumen Leadership style

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Pemimpin saya memiliki banyak pengetahuan tentang informasi kerja					
2.	Pimpinan saya memiliki sensitifitas rendah terhadap kualitas kerja karyawan					
3.	Saya dan karyawan lain tidak ingin berbagi informasi dengan atasan saya					
4.	Kebaikan maupun kesalahan yang kami perbuat selalu dilupakan oleh atasan kami					
5.	Kami dan pimpinan mengatur kerja sesuai dengan akal pemikiran bersama					
6.	Beban kerja kami semua tidak diatur sesuai dengan akal sehat yang dapat diterima					
7.	Atasan mengatur posisi kerja sesuai dengan potensi karyawannya secara seimbang					
8.	Hubungan kekerabatan dengan pimpinan					

	mempengaruhi beban kerja karyawannya					
9.	Atasan saya selalu mengedepankan kualitas kerja dan efisiensi waktu kerja					
10.	Atasan saya akan memarahi karyawan walaupun telah bekerja secara maksimal					
11.	Saya selalu mendapatkan izin untuk tidak bekerja dari atasan dikala saya sedang sakit					
12.	Atasan saya tidak menerima masukan kerja yang datangnya dari karyawan					
13.	Atasan saya mampu mengolah tingkatan keberpentingan pekerjaan					
14.	Atasan saya mampu untuk mudah akrab dengan setiap karyawan baru					
15.	Atasan saya selalu tidak siap menghadapi kebijakan pekerjaan yang baru					
16.	Atasan kami selalu membagikan informasi ilmu jangka panjang					
17.	Kami merasa dikurung didalam perusahaan karena pekerjaan yang selalu sama					
18.	Kami mendapatkan perhatian dari atasan perihal kesehatan dan beban kerja kami					
19.	Kami selalu ditantang atasan untuk mengerjakan hal yang baru yang sulit					
20.	Kami diberikan kewajiban untuk selalu bekerja sesuai dengan ketentuan waktu					
21.	Kami selalu dibiarkan atasan walaupun pekerjaan kami lewat dari ketetapan waktu					
22.	Pekerjaan kami selalu dipantau atasan dalam proses penyelesaian yang sesuai					
23.	Perilaku kerja yang tidak sesuai beban kerja akan dibiarkan atasan					
24.	Atasan saya selalu menampilkan perilaku kerja yang baik di depan karyawannya					
25.	Atasan saya selalu memutuskan kebijakan kerja sesuai ketentuan kepada karyawan					
26.	Atasan tidak memperdulikan atasan dan selalu memaksimalkan kebijakan					
27.	Kebiasaan kerja atasan harus kami contoh karena selalu santai walaupun terdesak					
28.	Atasan kami berani menolak beban kerja yang terlalu berat dari pimpinannya lagi					
29.	Kami diajarkan untuk tetap menerima pekerjaan yang diluar batas kemampuan					
30.	Atasan selalu mewaspadaai jika ada karyawan yang menyalahi aturan kerja					

31.	Saya selalu mengeluhkan keadaan saya kepada atasan untuk menemukan solusi					
32.	Atasan saya selalu berusaha berbaur dengan karyawan biasa untuk keakraban					
33.	Atasan saya selalu memisahkan posisi untuk memperjelas perbedaan status kerja					
34.	Kami dan atasan berkolaborasi membentuk kinerja yang berkualitas					
35.	Atasan saya selalu mengetahui kesenjangan permasalahan dalam kerja					
36.	Peluang kerja yang ada selalu tertinggal karena atasan kami sibuk					
37.	Kami dibiarkan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai cara kami					

Bagian II. Instrumen tentang Self Efficasy Pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya merasa percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya memiliki kebiasaan bertindak sesuai dengan keyakinan saya					
3.	Saya selalu berpikiran bahwa tindakan saya akan merugikan keadaan saya					
4.	Saya selalu menyesali segala tindakan yang telah saya lakukan dalam hidup					
5.	Saya merasa bahwa kondisi saya saat ini harus saya terima dengan baik					
6.	Apapun kondisi yang terjadi dalam kehidupan saya harus mampu saya lalui					
7.	Saya membiasakan diri untuk yakin terhadap segala tindakan yang saya lakukan					
8.	Biasanya saya mampu menemukan solusi masalah dengan cepat					
9.	Saya lebih memilih menghindari masalah dari pada mencari solusi pemecahan					
10.	Saya berkeyakinan rencana kerja saya akan menghasilkan kualitas kerja yang baik					
11.	Saya hanya yakin bahwa kerja saya hanya untuk pemenuhan kebutuhan saat ini					
12.	Saya biasanya bekerja dengan ketentuan yang telah diatur dan disepakati					
13.	Saya memiliki kreatifitas yang baik dalam					

	mengerjakan pekerjaan saya					
14.	Saya mampu mengatur diri untuk memaksimalkan pekerjaan					
15.	Saya selalu memprioritaskan kepentingan pribadi daripada pekerjaan					
16.	Saya selalu mendorong diri saya untuk bertindak dengan tindakan yang berkualitas					
17.	Saya tidak memperdulikan kelemahan diri saya untuk mendapatkan kualitas kerja					
18.	Saya selalu belajar untuk menambah kemampuan dan pengetahuan saya					
19.	Saya mencari ilmu hanya mendengar dari teman saat ngobrol saja					
20.	Saya akan mengikuti banyak pelatihan demi kualitas kinerja saya sebagai karyawan					
21.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi tanpa pembelajaran					
22.	Saya akan selalu mengikuti ketentuan kerja dalam perusahaan saya					
23.	Saya mengerjakan pekerjaan berdasarkan pengalaman tanpa mengikuti petunjuk kerja					
24.	Saya akan melawan kondisi yang terjadi dengan berdamai diri dan selalu pasrah					
25.	Saya tidak pernah mampu bertindak untuk menghadapi situasi yang berbeda-beda					
26.	Tindakan yang biasanya saya lakukan untuk solusi akan merugikan orang lain					
27.	Saya merasa kesulitan menemukan solusi sari masalah hidup saya yang rumit					
28.	Saya akan mengatur posisi diri sesuai situasi yang terjadi untuk kenyamanan					
29.	Saya mengikuti banyak pelatihan dari perusahaan untuk peningkatan kualitas diri					
30.	Saya banyak berdiskusi dengan atasan untuk mendapatkan informasi kognitif					
31.	Saya berusaha semangat untuk selalu berusaha melakukan pekerjaan terbaik					
32.	Saya memiliki agenda perencanaan yang membuat tahap kerja saya jelas					
33.	Saya memiliki kepercayaan bahwa tindakan yang saya pilih adalah yang terbaik					
34.	Saya akan mengerjakan tugas secara santai walaupun sudah terdesak waktu					

35.	Saya jarang memperoleh prestasi kerja di kantor					
36.	Saya memiliki keahlian bekerja dengan ketetapan yang maksimal					
37.	Saya memiliki kestabilan dalam mengelola pekerjaan berdasarkan keberpentingannya.					

Bagian III. Instrumen Subjective Well Being Pegawai

No.	Pernyataan	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Saya memiliki kesejahteraan kerja yang masuk kategori rendah dan jauh dari mapan					
2.	Saya berpendapat bahwa keadaan hidup saya masuk pada kategori yang sulit					
3.	Saya memiliki pekerjaan yang tidak mampu menopang kebutuhan hidup saya					
4.	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki dari hasil kerja saya					
5.	Saya membenci pekerjaan yang membuat hidup saya menuju masa sulit					
6.	Saya menjadi pribadi yang tidak mampu mensyukuri apa yang saya dapatkan					
7.	Saya memiliki kebiasaan berbelanja bahan pokok secara berlebihan					
8.	Saya beranggapan bahwa pekerjaan saya saat ini jauh lebih parah daripada yang lalu					
9.	Saya memiliki pengalaman kerja yang banyak karena selalu berpindah-pindah					
10.	Saya berpendapat bahwa masa lalu adalah masa-masa yang tidak pantas untuk diingat					
11.	Saya tidak akan bahagia walaupun memperoleh pekerjaan yang mapan					
12.	Saya memiliki kehidupan yang selalu dalam keadaan negatif					
13.	Saya memperoleh kompetensi untuk mampu memperoleh kematangan sosial					
14.	Saya memiliki ketakutan untuk mencoba pekerjaan yang baru					
15.	Saya sangat takut dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baru					
16.	Saya bahagia dengan segala apa yang telah terjadi dalam hidup saya					
17.	Saya mampu bergaul dengan siapapun					

	walaupun baru mengenal orang itu					
18.	Saya mampu mengarahkan orang lain untuk mengikuti keinginan saya					
19.	Saya selalu tampil aktif dalam kehidupan masyarakat					
20.	Saya memiliki kemudahan untuk menjalani kehidupan sosial masyarakat					
21.	Saya memiliki kebiasaan selalu mengingat kesalahan orang lain					
22.	Saya merasa masa depan yang saya miliki akan buruk					
23.	Saya merasa diri saya jauh dari keadaan yang nyaman dan positif bagi diri saya					
24.	Saya menjadi pribadi yang selalu takut menjalani masa depan					
25.	Saya memiliki keterampilan kerja yang tidak dibutuhkan perusahaan manapun					
26.	Saya menganggap masa depan saya akan sangat baik jika saya mandiri dalam kerja					
27.	Saya selalu berbuat sesuai dengan kemauan lawan bergaul supaya disenangi					
28.	Saya selalu melakukan evaluasi diri demi kebaikan masa depan					
29.	Kesederhanaan hidup adalah kunci hidup saya yang bahagia					
30.	Saya tidak menyukai bergaul dengan orang baru karena takut dan waspada					
31.	Saya menganggap hal baru bisa merusak kebiasaan yang sudah baik					
32.	Saya merasa memiliki pekerjaan yang selalu membuat saya bahagia					
33.	Saya sangat mengenal kondisi tempat saya bekerja yang membuat saya senang					
34.	Hidup saya memiliki banyak makna positif yang menenangkan hati saya					
35.	Saya merasa kebutuhan saya semua telah tercukupi dari hasil pekerjaan saya saat ini					
36.	Saya selalu membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					

Lampiran 14. Tabulasi Data Angket Hasil Penelitian

No.	X1		X2		Y	
1	121	116	131	113	121	109
2	134	71	114	112	138	57
3	116	52	117	124	122	135
4	125	112	109	123	120	112
5	95	114	127	121	99	111
6	89	92	105	144	82	73
7	124	129	111	114	133	142
8	65	128	126	115	55	135
9	130	111	116	143	137	112
10	107	107	126	113	112	111
11	123	127	128	132	131	120
12	84	111	109	131	67	111
13	128	122	131	121	126	133
14	118	142	130	129	127	103
15	120	130	118	106	128	139
16	110	125	122	95	109	128
17	127	88	116	93	139	90
18	115	103	123	73	114	104
19	100	102	120	100	110	109
20	125	120	132	114	113	120
JLH	4458		4727		4537	

Lampiran 15. Deskripsi Data Penelitian**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Leadership style	40	55,00	146,00	114,7000	19,84969
Self Efficasy Karyawan	40	73,00	138,00	113,9250	11,78523
Subjective Well Being Karyawan	40	55,00	142,00	113,4250	21,92164
Valid N (listwise)	40				

	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Leadership style	19,84969	-1,236	,374	1,398	,733
Self Efficasy Karyawan	11,78523	-1,123	,374	2,791	,733
Subjective Well Being Karyawan	21,92164	-1,170	,374	1,110	,733
Valid N (listwise)					

Statistics

	Leadership style	Self Efficasy Karyawan	Subjective Well Being Karyawan
N Valid	40	40	40
Missing	0	0	0
Mean	114,7000	113,9250	113,4250
Std. Error of Mean	3,13851	1,86341	3,46612
Median	119,0000	116,0000	113,5000
Mode	131,00	117,00	109,00 ^a
Std. Deviation	19,84969	11,78523	21,92164
Minimum	55,00	73,00	55,00
Maximum	146,00	138,00	142,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 16. Uji Asumsi Klasik Normalitas**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Leadership style	40	114,7000	19,84969	55,00	146,00
Self Efficasy Karyawan	40	113,9250	11,78523	73,00	138,00
Subjective Well Being Karyawan	40	113,4250	21,92164	55,00	142,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Leadership style	Self Efficasy Karyawan	Subjective Well Being Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,7000	113,9250	113,4250
	Std. Deviation	19,84969	11,78523	21,92164
	Most Extreme Differences	Absolute	,161	,120
Positive		,115	,091	,097
Negative		-,161	-,120	-,195
Kolmogorov-Smirnov Z		1,018	,756	1,233
Asymp. Sig. (2-tailed)		,251	,617	,095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Leadership style	40	114,7000	19,84969	55,00	146,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

		Leadership style
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,7000
	Std. Deviation	19,84969
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,115
	Negative	-,161
Kolmogorov-Smirnov Z		1,018
Asymp. Sig. (2-tailed)		,251

a. Test distribution is Normal.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Self Efficacy Karyawan	40	113,9250	11,78523	73,00	138,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Efficacy Karyawan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	113,9250
	Std. Deviation	11,78523
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,091
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,756
Asymp. Sig. (2-tailed)		,617

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Subjective Well Being Karyawan	40	113,4250	21,92164	55,00	142,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Subjective Well Being Karyawan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	113,4250
	Std. Deviation	21,92164
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positive	,097
	Negative	-,195
Kolmogorov-Smirnov Z		1,233
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k,m,n,o,p,q,r,s,u,v,w,x}

Leadership style	Kolmogorov-Smirnov ¹			Shapiro-Wilk
	Statistic	df	Sig.	Statistic
Subjective Well Being Karyawan	110,00	,260	2	.
	115,00	,260	2	.
	117,00	,260	2	.
	124,00	,343	3	.
	127,00	,260	2	.
	129,00	,260	2	.
	131,00	,211	5	,200*
				,842
				,935

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k,m,n,o,p,q,r,s,u,v,w,x}

Leadership style	Shapiro-Wilk ¹	
	df	Sig.
Subjective Well Being Karyawan	110,00	
	115,00	
	117,00	
	124,00	3
	127,00	
	129,00	
	131,00	5
		,220
		,633

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

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,g,i,j,k}

Self Efficacy Karyawan	Kolmogorov-Smirnov ^f			Shapiro-Wilk
	Statistic	df	Sig.	Statistic
105,00	,253	3	.	,964
108,00	,260	2	.	
110,00	,265	3	.	,953
111,00	,260	2	.	
114,00	,260	2	.	
Subjective Well Being Karyawan 115,00	,260	2	.	
117,00	,236	5	,200*	,883
118,00	,260	2	.	
119,00	,260	2	.	
122,00	,357	3	.	,815
125,00	,260	2	.	
128,00	,364	3	.	,800

Tests of Normality^{a,b,c,d,e,g,i,j,k}

Self Efficacy Karyawan	Shapiro-Wilk ^f	
	df	Sig.
105,00	3	,637
108,00		
110,00	3	,583
111,00		
114,00		
Subjective Well Being Karyawan 115,00		
117,00	5	,325
118,00		
119,00		
122,00	3	,150
125,00		
128,00	3	,114

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

Lampiran 17. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Subjective Well Being Karyawan * Leadership style	Between Groups	(Combined)	18246,575	28
		Linearity	8849,259	1
		Deviation from Linearity	9397,316	27
	Within Groups		495,200	11
	Total		18741,775	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
Subjective Well Being Karyawan * Leadership style	Between Groups	(Combined)	651,663	14,476
		Linearity	8849,259	196,571
		Deviation from Linearity	348,049	7,731
	Within Groups		45,018	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Subjective Well Being Karyawan * Leadership style	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,001
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Subjective Well Being Karyawan * Leadership style	,687	,472	,987	,974

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Subjective Well Being Karyawan * Self Efficacy Karyawan	Between Groups	(Combined)	11901,408	20
		Linearity	218,643	1
		Deviation from Linearity	11682,765	19
	Within Groups		6840,367	19
	Total		18741,775	39

ANOVA Table

			Mean Square	F
Subjective Well Being Karyawan * Self Efficacy Karyawan	Between Groups	(Combined)	595,070	1,653
		Linearity	218,643	,607
	Within Groups	Deviation from Linearity	614,882	1,708
		Total	360,019	

ANOVA Table

			Sig.
Subjective Well Being Karyawan * Self Efficacy Karyawan	Between Groups	(Combined)	,139
		Linearity	,445
	Within Groups	Deviation from Linearity	,126
		Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Subjective Well Being Karyawan * Self Efficacy Karyawan	,108	,012	,797	,635

Lampiran 18. Uji Hipotesis**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,472	,458	16,13473

a. Predictors: (Constant), Leadership style

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8849,259	1	8849,259	33,993	,000 ^b
	Residual	9892,516	38	260,329		
	Total	18741,775	39			

a. Dependent Variable: Subjective Well Being Karyawan

b. Predictors: (Constant), Leadership style

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,383	15,146		1,742	,090
	Leadership style	,759	,130	,687	5,830	,000

a. Dependent Variable: Subjective Well Being Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,108 ^a	,012	-,014	22,07829

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218,643	1	218,643	,449	,507 ^b
	Residual	18523,132	38	487,451		
	Total	18741,775	39			

a. Dependent Variable: Subjective Well Being Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,537	34,353		2,635	,012
	Self Efficacy Karyawan	,201	,300	,108	,670	,507

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,473	,445	16,33831

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy Karyawan, Leadership style

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8864,980	2	4432,490	16,605	,000 ^b
	Residual	9876,795	37	266,940		
	Total	18741,775	39			

a. Dependent Variable: Subjective Well Being Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy Karyawan, Leadership style

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,630	28,234		,731	,470
	Leadership style	,755	,133	,684	5,691	,000
	Self Efficacy Karyawan	,054	,223	,029	,243	,810

a. Dependent Variable: Subjective Well Being Karyawan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Leadership style	114,7000	19,84969	40
Subjective Well Being Karyawan	113,4250	21,92164	40

Correlations

		Leadership style	Subjective Well Being Karyawan
Leadership style	Pearson Correlation	1	,687**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Subjective Well Being Karyawan	Pearson Correlation	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Self Efficacy Karyawan	113,9250	11,78523	40
Subjective Well Being Karyawan	113,4250	21,92164	40

Correlations

		Self Efficacy Karyawan	Subjective Well Being Karyawan
Self Efficacy Karyawan	Pearson Correlation	1	,108
	Sig. (2-tailed)		,507
	N	40	40
Subjective Well Being Karyawan	Pearson Correlation	,108	1
	Sig. (2-tailed)	,507	
	N	40	40

Correlations

		Leadership style	Self Efficacy Karyawan	Subjective Well Being Karyawan
Leadership style	Pearson Correlation	1	,115	,687**
	Sig. (2-tailed)		,479	,000
	N	40	40	40
Self Efficacy Karyawan	Pearson Correlation	,115	1	,108
	Sig. (2-tailed)	,479		,507
	N	40	40	40
Subjective Well Being Karyawan	Pearson Correlation	,687**	,108	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,507	
	N	40	40	40

Lampiran 19. Tabel Konsultasi

Z and t Tables

Z Table: Negative Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < -2.63] = .0043$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
-3.80	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.70	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.60	.0002	.0002	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001	.0001
-3.50	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002	.0002
-3.40	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0003	.0002
-3.30	.0005	.0005	.0005	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0004	.0003
-3.20	.0007	.0007	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0006	.0005	.0005
-3.10	.0010	.0009	.0009	.0009	.0008	.0008	.0008	.0008	.0007	.0007
-3.00	.0013	.0013	.0013	.0012	.0012	.0011	.0011	.0011	.0010	.0010
-2.90	.0019	.0018	.0018	.0017	.0016	.0016	.0015	.0015	.0014	.0014
-2.80	.0026	.0025	.0024	.0023	.0023	.0022	.0021	.0021	.0020	.0019
-2.70	.0035	.0034	.0033	.0032	.0031	.0030	.0029	.0028	.0027	.0026
-2.60	.0047	.0045	.0044	.0043	.0041	.0040	.0039	.0038	.0037	.0036
-2.50	.0062	.0060	.0059	.0057	.0055	.0054	.0052	.0051	.0049	.0048
-2.40	.0082	.0080	.0078	.0075	.0073	.0071	.0069	.0068	.0066	.0064
-2.30	.0107	.0104	.0102	.0099	.0096	.0094	.0091	.0089	.0087	.0084
-2.20	.0139	.0136	.0132	.0129	.0125	.0122	.0119	.0116	.0113	.0110
-2.10	.0179	.0174	.0170	.0166	.0162	.0158	.0154	.0150	.0146	.0143
-2.00	.0228	.0222	.0217	.0212	.0207	.0202	.0197	.0192	.0188	.0183
-1.90	.0287	.0281	.0274	.0268	.0262	.0256	.0250	.0244	.0239	.0233
-1.80	.0359	.0351	.0344	.0336	.0329	.0322	.0314	.0307	.0301	.0294
-1.70	.0446	.0436	.0427	.0418	.0409	.0401	.0392	.0384	.0375	.0367
-1.60	.0548	.0537	.0526	.0516	.0505	.0495	.0485	.0475	.0465	.0455
-1.50	.0668	.0655	.0643	.0630	.0618	.0606	.0594	.0582	.0571	.0559
-1.40	.0808	.0793	.0778	.0764	.0749	.0735	.0721	.0708	.0694	.0681
-1.30	.0968	.0951	.0934	.0918	.0901	.0885	.0869	.0853	.0838	.0823
-1.20	.1151	.1131	.1112	.1093	.1075	.1056	.1038	.1020	.1003	.0985
-1.10	.1357	.1335	.1314	.1292	.1271	.1251	.1230	.1210	.1190	.1170
-1.00	.1587	.1562	.1539	.1515	.1492	.1469	.1446	.1423	.1401	.1379
-0.90	.1841	.1814	.1788	.1762	.1736	.1711	.1685	.1660	.1635	.1611
-0.80	.2119	.2090	.2061	.2033	.2005	.1977	.1949	.1922	.1894	.1867
-0.70	.2420	.2389	.2358	.2327	.2296	.2266	.2236	.2206	.2177	.2148

-0.60	.2743	.2709	.2676	.2643	.2611	.2578	.2546	.2514	.2483	.2451
-0.50	.3085	.3050	.3015	.2981	.2946	.2912	.2877	.2843	.2810	.2776
-0.40	.3446	.3409	.3372	.3336	.3300	.3264	.3228	.3192	.3156	.3121
-0.30	.3821	.3783	.3745	.3707	.3669	.3632	.3594	.3557	.3520	.3483
-0.20	.4207	.4168	.4129	.4090	.4052	.4013	.3974	.3936	.3897	.3859
-0.10	.4602	.4562	.4522	.4483	.4443	.4404	.4364	.4325	.4286	.4247
0.00	.5000	.4960	.4920	.4880	.4840	.4801	.4761	.4721	.4681	.4641

Z Table: Positive Values

Body of table gives area under Z curve to the left of z.

Example:

$$P[Z < 1.16] = .8770$$

z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.00	.5000	.5040	.5080	.5120	.5160	.5199	.5239	.5279	.5319	.5359
0.10	.5398	.5438	.5478	.5517	.5557	.5596	.5636	.5675	.5714	.5753
0.20	.5793	.5832	.5871	.5910	.5948	.5987	.6026	.6064	.6103	.6141
0.30	.6179	.6217	.6255	.6293	.6331	.6368	.6406	.6443	.6480	.6517
0.40	.6554	.6591	.6628	.6664	.6700	.6736	.6772	.6808	.6844	.6879
0.50	.6915	.6950	.6985	.7019	.7054	.7088	.7123	.7157	.7190	.7224
0.60	.7257	.7291	.7324	.7357	.7389	.7422	.7454	.7486	.7517	.7549
0.70	.7580	.7611	.7642	.7673	.7704	.7734	.7764	.7794	.7823	.7852
0.80	.7881	.7910	.7939	.7967	.7995	.8023	.8051	.8078	.8106	.8133
0.90	.8159	.8186	.8212	.8238	.8264	.8289	.8315	.8340	.8365	.8389
1.00	.8413	.8438	.8461	.8485	.8508	.8531	.8554	.8577	.8599	.8621
1.10	.8643	.8665	.8686	.8708	.8729	.8749	.8770	.8790	.8810	.8830
1.20	.8849	.8869	.8888	.8907	.8925	.8944	.8962	.8980	.8997	.9015
1.30	.9032	.9049	.9066	.9082	.9099	.9115	.9131	.9147	.9162	.9177
1.40	.9192	.9207	.9222	.9236	.9251	.9265	.9279	.9292	.9306	.9319
1.50	.9332	.9345	.9357	.9370	.9382	.9394	.9406	.9418	.9429	.9441
1.60	.9452	.9463	.9474	.9484	.9495	.9505	.9515	.9525	.9535	.9545
1.70	.9554	.9564	.9573	.9582	.9591	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.80	.9641	.9649	.9656	.9664	.9671	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.90	.9713	.9719	.9726	.9732	.9738	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767
2.00	.9772	.9778	.9783	.9788	.9793	.9798	.9803	.9808	.9812	.9817
2.10	.9821	.9826	.9830	.9834	.9838	.9842	.9846	.9850	.9854	.9857
2.20	.9861	.9864	.9868	.9871	.9875	.9878	.9881	.9884	.9887	.9890
2.30	.9893	.9896	.9898	.9901	.9904	.9906	.9909	.9911	.9913	.9916
2.40	.9918	.9920	.9922	.9925	.9927	.9929	.9931	.9932	.9934	.9936
2.50	.9938	.9940	.9941	.9943	.9945	.9946	.9948	.9949	.9951	.9952
2.60	.9953	.9955	.9956	.9957	.9959	.9960	.9961	.9962	.9963	.9964
2.70	.9965	.9966	.9967	.9968	.9969	.9970	.9971	.9972	.9973	.9974

2.80	.9974	.9975	.9976	.9977	.9977	.9978	.9979	.9979	.9980	.9981
2.90	.9981	.9982	.9982	.9983	.9984	.9984	.9985	.9985	.9986	.9986
3.00	.9987	.9987	.9987	.9988	.9988	.9989	.9989	.9989	.9990	.9990
3.10	.9990	.9991	.9991	.9991	.9992	.9992	.9992	.9992	.9993	.9993
3.20	.9993	.9993	.9994	.9994	.9994	.9994	.9994	.9995	.9995	.9995
3.30	.9995	.9995	.9995	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9996	.9997
3.40	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
3.50	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
3.60	.9998	.9998	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.70	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999
3.80	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999



T Table

df - degrees of freedom for t curve
 P - area under the t curve with df degrees of freedom to the right of t(df)

Example:

$$P[t(2) > 2.92] = 0.05$$

$$P[-2.92 < t(2) < 2.92] = 0.9$$

df	Upper tail probability p											
	0.25	0.2	0.15	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.31	12.70	15.90	31.82	63.65	127.3	318.3	636.619
2	0.817	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925	14.08	22.33	31.599
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841	7.453	10.22	12.924
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604	5.598	7.173	8.610
5	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032	4.773	5.893	6.869
6	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707	4.317	5.208	5.959
7	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499	4.029	4.785	5.408
8	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355	3.833	4.501	5.041
9	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250	3.690	4.297	4.781
10	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169	3.581	4.144	4.587
11	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106	3.497	4.025	4.437
12	0.696	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055	3.428	3.930	4.318
13	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012	3.372	3.852	4.221
14	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977	3.326	3.787	4.140
15	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947	3.286	3.733	4.073
16	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921	3.252	3.686	4.015
17	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898	3.222	3.646	3.965
18	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878	3.197	3.610	3.922
19	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861	3.174	3.579	3.883
20	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845	3.153	3.552	3.850
21	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831	3.135	3.527	3.819
22	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819	3.119	3.505	3.792
23	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807	3.104	3.485	3.768
24	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797	3.091	3.467	3.745
25	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787	3.078	3.450	3.725
26	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779	3.067	3.435	3.707
27	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771	3.057	3.421	3.690
28	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763	3.047	3.408	3.674
29	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756	3.038	3.396	3.659
30	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750	3.030	3.385	3.646
40	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704	2.971	3.307	3.551
50	0.679	0.849	1.047	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678	2.937	3.261	3.496
60	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660	2.915	3.232	3.460
80	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639	2.887	3.195	3.416
100	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626	2.871	3.174	3.390
1000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.056	2.330	2.581	2.813	3.098	3.300
z*	0.674	0.841	1.036	1.282	1.645	1.960	2.054	2.326	2.576	2.807	3.090	3.291
	50%	60%	70%	80%	90%	95%	96%	98%	99%	99.5%	99.8%	99.9%

Confidence level C

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.320	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126