

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP
SUBJECTIVE WELL BEING PADA POLISI UNIT
RESKRIM POLSEK SYIAH KUALA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Musliadi
1709110066

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2022

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP
SUBJECTIVE WELL BEING PADA POLISI UNIT RESKRIM
POLSEK SYIAH KUALA**

Diajukan Oleh :

Musliadi
1709110066

Telah disetujui oleh :

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan


Pembimbing I

(Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA)



Pembimbing II

(Nur Hasmalawati, M.Si)



PENGESAHAN

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


Pada Tanggal

15.03.2024

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,


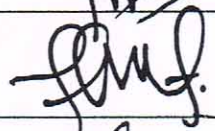
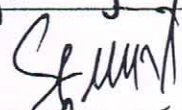
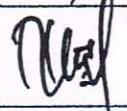



Barmawi, M.Si

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA
2. Sukri Karim, M. Si
3. Sriana Septiawati, M. Si
4. Nur Hasmalawati, M. Si

Tanda Tangan

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musliadi
NPM : 1709110066
Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap *Subjective Well Being* Pada Polisi Unit Reskrim Polsek Syiah Kuala Tahun 2022”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 10 Febuari 2022

Yang Menyatakan



Musliadi

NPM : 1709110066

MOTTO

“Jangan pernah membatasi potensimu untuk menjadi hebat. Buka gembok hambatan yang mengunci dirimu selama ini.”

(Musliadi)



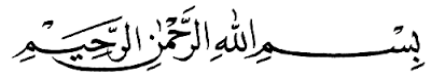
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala, kita memujinya dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada Allah sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan. Persembahan tugas akhir skripsi ini dan rasa terima kasih saya ucapkan :

Keluarga tercinta, Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua Orang Tua saya, yang telah banyak mendoakan saya. Tanpa restu mereka saya bukanlah apa-apa. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna. sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Musliadi

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., M.A., selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, serta dosen pembimbing I penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi.

3. Ibu Devi Yanti, M. Psi., Psikolog, selaku Kepala Program Studi (Ka Prodi) Fakultas Psikologi Universitas Muhammdiyah Aceh.
4. Ibu Nur Hasmalawai, M. Si., dosen pembimbing II penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi.
5. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
6. Keluarga Besarku, yang selalu memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Teman-teman di jurusan psikologi khususnya mahasiswa non-reguler yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga kita sama-sama dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 10 Febuari 2022

Musliadi
NPM: 1709110066

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Keaslian Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. <i>Subjective Well Being</i>	11
1. Pengertian <i>Subjective Well Being</i>	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Subjective Well Being</i>	12
3. Aspek-aspek <i>Subjective Well Being</i>	16
B. Kepemimpinan Otoriter	20
1. Pengertian Kepemimpinan Otoriter	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Otoriter.....	21
3. Aspek-aspek Kepemimpinan Otoriter.....	23
4. Indikator-indikator Kepemimpinan Otoriter.....	25
C. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap SWB	29
D. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi	41

2. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancan Penelitian	43
B. Persiapan Penelitian.....	45
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	45
2. Penyusunan Alat Ukur	46
C. Pelaksanaan Penelitian.....	46
D. Hasil Analisa Data Penelitian	47
1. Uji Instrumen.....	47
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian	50
3. Uji Asumsi.....	53
4. Uji Hipotesis.....	55
E. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi	36
Tabel 2. Bobot Penilaian Skala	38
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Otoriter	38
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Uji Coba Skala Kepemimpinan Otoriter	39
Tabel 5. <i>Blue Print</i> SWB	39
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Uji Coba SWB.....	40
Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem KO Sesudah Uji Coba.....	48
Tabel 8. Hasil Diskriminasi Aitem KO Organisasi Sesudah Aitem tidak Valid dibuang.....	48
Table 9. Hasil Diskriminasi Aitem SWB Sesudah Uji Coba.....	49
Tabel 10. Hasil Diskriminasi Aitem SWB Sesudah Aitem tidak Valid dibuang.....	49
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian.....	50
Tabel 13. Kategori Data Penelitian	52
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 15. Hasil Uji Linieritas.....	54
Tabel 16. Hasil Analisis Uji Korelasi	55
Tabel 17. Hasil Uji Regresi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Polsek Syiah Kuala	45
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	64
Lampiran B.	Skala Penelitian	70
Lampiran C.	Tabulasi Try Out.....	76
Lampiran D.	Reliabilitas Kepemimpinan Otoriter.....	78
Lampiran E.	Reliabilitas SWB	80
Lampiran F.	Tabulasi Penelitian	82
Lampiran G.	Hasil Uji Normalitas	84
Lampiran H.	Hasil Uji Linieritas	85
Lampiran I.	Hasil Uji Hipotesis	86
Lampiran J.	Frekuensi Data Penelitian.....	87
Lampiran K.	Sk Pembimbing	89
Lampiran L.	Surat Izin Penelitian	90
Lampiran M.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	91
Lampiran N.	Biodata Penulis	92

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA POLISI UNIT RESKRIM
POLSEK SYIAH KUALA**

ABSTRAK

**Oleh: Musliadi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: musliadiabdullah@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being* pada personil polisi Unit Reskrim Polsek Syiah Kuala. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 36 orang dari total populasi 36 personil dengan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh (seluruh anggota populasi dijadikan sampel). Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being* pada personil polisi dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being* dengan nilai *R square* sebesar 23,3% dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti kepuasan kerja, etos kerja, dan budaya organisasi. Kesimpulan penelitian yaitu semakin rendah kepemimpinan otoriter, maka semakin tinggi *subjective well being* yang dimiliki oleh personil.

Kata Kunci: Kepemimpinan otoriter, subjective well being, polri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum. Masyarakat Indonesia diharuskan untuk menaati hukum yang berlaku. Polri merupakan institusi publik yang bertugas dalam bidang penegakan hukum dan penyelenggaraan hukum agar terwujudnya Indonesia yang damai dan sejahtera. Hal ini merupakan sebuah kehormatan tetapi sekaligus merupakan sebuah tuntutan yang harus diemban oleh Polri.

Kepolisian Republik Indonesia yang biasa disingkat Polri adalah lembaga keamanan negara. Kepolisian Republik Indonesia mempunyai tugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalani tugas tersebut Polri menjalani beberapa tuntutan dalam melaksanakan tugas polisi harus profesional dan selalu mematuhi perintah atasan.

Adapun yang menjadi fokus penelitian ini adalah pada Polri di Satuan Reserse dan Kriminal yang disingkat (Satreskrim)bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan Pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Kasat Reskrim dibantu oleh Kanit dan Kasubnit. Kasat Reskrim Polres bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres. Dalam menjalankan tugas Kasat dibantu oleh bawahan, namun bawahan sering mengalami kendala dalam menjalankan tugas, diantaranya masalah yang sering dihadapi adalah merasa kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaan dugaan penulis karena adanya *subjective well being* (SWB) yang rendah. SWB atau kesejahteraan anggota SatReskrim merupakan kondisi psikologis positif yang khas dengan tingginya tingkat kepuasan hidup, tingginya tingkat afeksi positif, serta rendahnya tingkat afeksi negatif (Carr dalam Priyanto, 2012).

Kehidupan seseorang bentuk positif dari SWB dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Begitu juga sebaliknya jika seseorang menilai lingkungan yang tidak menarik, tidak menyenangkan dan tidak adanya tantangan dapat dikatakan bahwa ia tidak merasa bahagia yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik (Ariati, 2010).

Ciri-ciri SWB di atas menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya terutama dalam dunia pekerjaan seperti pada Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala Kota Banda Aceh. Withey Lucas (dalam Diener dan Lucas, 2003) mengemukakan bahwa, terdapat tiga komponen dalam SWB yaitu kepuasan hidup, afeksi positif dan afeksi negatif.

Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif SWB karena didasarkan pada keyakinan evaluatif atau sikap tentang hidup seseorang atau individu afeksi positif merupakan komponen afektif SWB yang mencerminkan sejumlah perasaan atau emosi menyenangkan yang dialami oleh individu dalam kehidupannya. Sedangkan afek negatif juga merupakan komponen afektif SWB, afek negatif ini mencerminkan sejumlah pengalaman perasaan atau emosi tidak menyenangkan individu dalam kehidupannya. Komponen afek negatif yang dirasakan oleh individu meliputi mengalami keadaan emosional yang tidak menyenangkan seperti kesedihan, kemarahan, ketakutan dan kecemasan (Durand, 2013).

SWB seorang individu memiliki harga diri yang tinggi, adanya kontrol kesadaran dalam diri, sifat terbuka atau ekstrovert, perasaan optimis akan hidup, bisa menyebabkan adanya pandangan seseorang berbeda terhadap lingkungan hidupnya termasuk saat melaksanakan tugas pekerjaan.

SWB yaitu evaluasi individu terhadap kesejahterannya. Seseorang memiliki SWB yang baik jika dirinya merasa bahagia dan merasa puas dengan kesehariannya secara kognisi (Diener 2000). Menurut Diener (2008) mengatakan jika individu yang memiliki SWB yang bagus jika mempunyai kepuasan hidup, merasakan kegembiraan dan jarang sedih ataupun marah. Polisi yang memiliki SWB baik akan bekerja sepenuh hati, memiliki kinerja yang optimal dan menilai pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan.

Kemudian hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan kepada AD dengan cara wawancara pada 3 anggota Sat Reskrim Polsek Syiah Kuala, pada tanggal 6 Mei 2021 mengatakan bahwa :

“anggota polisi merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugas, anggota polisi menganggap jabatan yang dimiliki saat ini cuma sementara, anggota berharap berpindah jabatan dalam waktu dekat”.

Berdasarkan hasil wawancara RK pada tanggal 10 Mei 2021 kondisi kepemimpinan di Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala sangat Otoriter. Saat ditanya bagaimana kepala sat reskrim memimpin ketika anggota menjawab bahwa:

“Dalam memberikan perintah atasan menggunakan komunikasi 1 arah. Atasan tidak meminta masukan kepada anggota di setiap perintah yang dijalankan, atasan tidak pernah mendiskusikan kebijakan-kebijakan yang dijalankan satuan. Hal tersebut membuat anggota Reskrim merasa tidak percaya diri, anggota Sat Reskrim merasa dirinya tidak memiliki kemampuan di jabatannya. Hubungan anggota Sat Reskrim dengan atasan menjadi kaku, anggota Sat Reskrim hanya berkomunikasi jika berhubungan dengan pekerjaan, anggota Sat Reskrim tidak pernah mengobrol. Anggota Sat Reskrim tidak bisa mengambil keputusan sendiri, anggota Sat Reskrim merasa kesulitan ketika berada di situasi genting saat di lapangan karena anggota Sat Reskrim terbiasa berdiskusi terlebih dahulu dengan atasan ketika mau mengambil kebijakan”.

Pada wawancara dengan inisial BS pada tanggal 2 Mei 2021 mengatakan: “sosok pemimpin di Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala sangat tegas dalam memimpin anggota kepolisian mulai dari kedisiplinan anggotanya hingga kerapian bahkan pelaksanaan tugas, sehingga setiap anggota kepolisian yang bertugas di Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya selalu patuh pada atasannya bahkan tidak ada anggota kepolisian yang melanggar perintah yang disampaikan atasan. Namun, disisi lain anggota Polsek Kecamatan Syiah Kuala Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai target dan deadline waktu yang telah ditentukan sepihak oleh pimpinan. Hal ini membuat anggota kepolisian merasa tertekan dengan tugas-tugasnya sehingga pencapaian hasil kerja akan tidak efektif sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut Sosok pemimpin yang tegas dalam memberikan perintah membuat anggota merasa tidak dihargai dan tidak percaya diri hal itu berpengaruh terhadap SWB anggota kepolisian Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi anggota untuk melaksanakan pekerjaan mereka sendiri. Peran dari seorang pemimpin sangat penting di lingkungan institusi Polri. Peran tersebut adalah dalam memberikan instruksi, memberikan motivasi dan juga sebagai contoh dari para anggotanya. Pemimpin harus mampu menggerakkan seluruh sistem yang ada di dalam institusinya. Menurut Peraturan Kapolri nomor 14 tahun 2011 pasal 7 ayat 2 poin a tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, dijelaskan bahwa atasan wajib menunjukkan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), keteladanan, menjadi konsultan yang dapat menyelesaikan masalah (*solutif*), serta menjamin kualitas kinerja bawahan dan kesatuan (*quality assurance*).

Seorang pemimpin dalam memimpin anggota kepolisian tentu memiliki berbagai gaya kepemimpinan, salah satunya berbentuk kepemimpinan otoriter. Tumbol, dkk. (2014) mengemukakan bahwa:

“Kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan

formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum”(Liando, 2017).

Kepemimpinan yang otoriter menurut Riberu (2003) dapat diukur dengan melihat “pusat wewenang, mengatur dan mendikte anggota, membuat perencanaan dan penentu imbalan atas kerja karyawan/anggota kepolisian”. Keempat aspek kepemimpinan otoriter tersebut jika diterapkan oleh seorang pemimpin seperti kepemimpinan kepolisian pada sebuah lembaga kepolisian di tingkat Unit Reskrim Polsek tentu mempengaruhi *SWB* para anggota yang dipimpinya.

Oleh karena itu kajian terkait perilaku kepemimpinan otoriter penting dilakukan pada sebuah lembaga kepolisian mengingat keanggotaan lembaga ini memiliki tanggungjawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Jika keanggotaan yang ada pada lembaga ini ditekan oleh sistem otoriter, maka diduga akan mengakibatkan adanya sifat *SWB* antara atasan dengan bawahan. Hal ini sebagaimana hasil kajian Kusumastuti (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan signifikan terhadap kedua aspek yang terdapat dalam *SWB*.

Berdasarkan hasil temuan awal yang peneliti lakukan saat observasi awal serta mewawancarai beberapa anggota kepolisian di Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala dikatakan oleh sebagian anggota kepolisian bahwa kepemimpinan Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala selama ini sering memberikan tekanan seperti beban tugas kepada pihak anggota bawahannya, seperti tentang berlakunya jam kerja yang terlalu panjang.

Selain itu, tuntutan pekerjaan yang lebih dominan dari keluarga karena sebagian besar waktu dihabiskan di kantor. Begitu juga para anggota kepolisian juga dituntut untuk disiplin dalam bekerja seperti melaksanakan pekerjaan. Hal ini membuat sebagian anggota kepolisian yang ada di Unit Reskrim Polsek Kecamatan Syiah Kuala merasa tidak puas atas tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini juga membuat anggota polisi memberikan pandangan yang berbeda terhadap perilaku otoriter pimpinannya.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah ada pengaruh antara kepemimpinan otoriter terhadap SWB pada polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala.

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dimaksudkan bahwa masalah yang hendak diteliti belum pernah dipecahkan oleh peneliti terdahulu. Jika permasalahannya mirip, maka harus ditegaskan perbedaan penelitiannya dengan penelitian terdahulu. Pada aspek-aspek yang menunjukkan persamaan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti lain, kita dituntut memberikan argumentasi secara memadai mengapa aspek-aspek tersebut masih perlu dilakukan juga sehingga menghindari terjadinya plagiat. Adapun kajian yang relevan diantaranya:

1. Penelitian yang ditulis oleh Maya Dwi Andriani (2017) berjudul “SWB Pada Polwan di Polrestabes Surabaya Ditinjau Dari Status Perkawinan”. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Mann-Whitney* menunjukkan

koefisien yang signifikan perbedaan *Subjective Well-being* pada Polwan yang sudah menikah dan belum menikah di polrestabes Surabaya. $\rightarrow (p) = 0,000; (p < 0,05)$,

2. Penelitian yang ditulis oleh Yulianto (2017) dengan judul “*Gaya Kepemimpinan di Polres Kulonprogo*”. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskripsif kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan sudah baik dan sesuai dengan situasi disetiap satuan fungsi dan dibenarkan oleh informan pendukung. Kesimpulannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Polres Kulonprogo menggunakan gaya kepemimpinan Partisipasi dan Konsultasi.
3. Penelitian yang ditulis oleh Kusumastuti (2018) dengan judul “*Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap SWB Pada Karyawan*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan signifikan terhadap kedua aspek yang terdapat dalam SWB, namun jika dilihat berdasarkan jenis kelamin karyawan menunjukkan bahwa SWB antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan tidak berbeda secara signifikan. $\rightarrow r \text{ hitung} = 0,25 > r \text{ tabel} = 0,220$

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, sebelumnya yang menggunakan karyawan secara umum sebagai variabel dependen dan melakukan analisis data tambahan dengan menggunakan uji beda jenis kelamin. Akan tetapi pada penelitian ini lebih memilih variabel secara spesifik yaitu terhadap anggota polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala dan analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan otoriter terhadap SWB pada polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dasar lagi bagi peneliti lebih lanjut yang lebih luas dan spesifik untuk penulis skripsi khususnya pada bidang Ilmu Psikologi, serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan pada aspek pengaruh antara kepemimpinan otoriter terhadap SWB pada polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kajian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

- a. Bagi pimpinan reskrim Polsek Syiah Kuala, kajian ini sebagai bahan masukan terhadap gaya kepemimpinan yang dijalankan sehingga dapat membawa anggota polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala bekerja dengan baik.
- b. Bagi anggota polisi, kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman untuk mematahui berbagai intruksi kepemimpinan selama tidak menyalahi aturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, kajian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh antara kepemimpinan otoriter terhadap *SWB* pada polisi unit reskrim Polsek Syiah Kuala.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Subjective Well Being

1. Pengertian *Subjective Well Being*

Subjective well-being merupakan sebuah konsep yang luas mengenai bentuk evaluasi kehidupan seseorang atau pengalaman emosionalnya, yang merupakan gabungan dari tingginya kepuasan hidup, tingginya afek positif, dan rendahnya afek negatif. Seseorang yang memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi memiliki mampu mengatur emosi, dan menghadapi masalah dengan baik. Sebaliknya orang yang memiliki tingkat *subjective-well-being* yang rendah cenderung merasa hidupnya tidak bahagia, penuh perasaan pikiran dan perasaan negatif sehingga menimbulkan kecemasan, kemarahan, bahkan berisiko mengalami depresi (Oishi & Lucas, 2015).

Diener (2009) mengemukakan *subjective well being* merupakan situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. SWB juga merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya.

Bukhari & Khanam (2015) menyebutkan bahwa kebahagiaan adalah bagian dalam *subjective well-being* yang mana hal tersebut merupakan suatu pandangan yang bersifat subjektif dari keseluruhan kehidupan yang dimiliki individu. Selain itu, *subjective well being* menggambarkan kualitas hidup

seseorang, *subjective well-being* juga dapat memberikan dampak yang positif bagi kehidupan seseorang.

Dewi & Nasywa (2019) menjelaskan *subjective well-being* merupakan hal yang penting dalam hidup seseorang. Seseorang melakukan berbagai cara agar dapat merasakan kesejahteraan dalam hidupnya. Salah satu tujuan seseorang bersemangat menjalani hidup adalah agar bahagia. *Subjective well-being* merupakan istilah yang memiliki keterkaitan erat dengan kebahagiaan (*happiness*).

Subjective well being akan melibatkan dua variabel utama, yaitu kebahagiaan (*happiness*) dan kepuasan hidup (*satisfaction with life*). Kebahagiaan akan terkait dengan bagaimana keadaan emosi individual dan bagaimana mereka merasakan kehidupannya. Kepuasan hidup akan mengarah pada penilaian yang lebih luas tentang penerimaan masing-masing orang terhadap kehidupannya. Pendapat diatas adalah proses kognitif, dimana individu melakukan penilaian tentang kehidupan yang dialaminya, dan seberapa puas mereka dengan hidupnya (Compton, 2005).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* adalah evaluasi suatu ungkapan perasaan individu mengenai kehidupannya didalam berbagai keadaan yang terjadi dan dialami, baik itu dilihat berdasarkan kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup.

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

Diener (2009) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well being*, yaitu:

a. Kepribadian

Kepribadian yang tertutup lebih memungkinkan mempengaruhi SWB karena kepribadian ini berhubungan erat dengan perasaan yang lebih positif, dan memiliki ambang batas lebih rendah untuk mengaktifkan afek positif.

b. Pendapatan dan kekayaan

Pendapatan dan kekayaan memiliki peran tersendiri dalam mempengaruhi SWB. Individu yang mengeluh ketidakpuasaan terhadap hidup lebih banyak pada mereka yang tergolong miskin.

c. Budaya

Budaya memiliki dampak signifikan terhadap konsep SWB. Konsep kebahagiaan pada budaya timur menekankan pada keadaan spiritual dan transendensi. Sedangkan budaya barat memandang kebahagiaan sebagai keadaan seseorang menikmati kehidupan dan memiliki kontrol penuh terhadap kehidupannya.

d. Modernisasi

Modernisasi cenderung mengubah masyarakat agraris menjadi industrial. Perubahan ini menyebabkan berkurangnya interaksi sosial dalam masyarakat.

e. Tujuan personal

Komitmen pada tujuan dapat memberikan rasa bermakna dan meningkatkan kesejahteraan personal maupun sosial. Tujuan yang sesuai dengan kemampuan dan nilai-nilai pribadi dapat meningkatkan SWB secara keseluruhan.

Oishi & Lucas (2015) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang, antara lain:

a. Extraversi

Individu yang ekstravert tertarik dengan hal-hal di luar diri mereka sendiri, seperti fisik dan lingkungan sosial. Sebaliknya, orang introvert lebih tertarik pada diri mereka sendiri, pikiran dan perasaan dan kurang tertarik pada situasi sosial.

b. *Agreeableness* dan *conscientiousness*

Agreeableness dan *conscientiousness* juga terkait dengan subjective well being yang lebih tinggi. Sepanjang ekstraversi, keterbukaan terhadap pengalaman dan neuroticism, keduanya terdiri dari lima dimensi kepribadian dasar. *Agreeableness* mengacu pada sikap jujur, kepercayaan, sederhana, compliant (berlawanan dengan oposisi), berpikiran lembut dan perilaku altruistik. Orang-orang dengan *conscientiousness* yang tinggi ditandai dengan menjadi tertib, disiplin diri, berorientasi pada prestasi, patuh, dan kompeten.

c. *Neuroticism*

Cara efektif untuk meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup adalah fokus pada menghilangkan neurotisisme. Salah satu aspek dari *neurotisisme* adalah yang paling penting untuk *subjective well being* adalah depresi. Sementara tingkat kecemasan, kemarahan, dan kesadaran diri yang rendah penting untuk kesehatan mental, dampak terbesar berasal dari tidak adanya depresi.

d. Jenis kelamin

Perempuan lebih bahagia daripada laki-laki sebelum sekitar tahun 1985 dan sama dengan laki-laki dalam kebahagiaan sekitar tahun 1989, namun sekarang yang dilaporkan adalah perempuan memiliki kebahagiaan yang lebih

rendah daripada laki-laki. Perempuan dan laki-laki nampak menghitung jumlah kesejahteraan yang berbeda.

Compton (2005) mengutarakan beberapa aspek dalam kesejahteraan subjektif, diantaranya adalah:

a. Faktor genetik

Adanya stabilitas dan konsistensi didalam *subjective well being* terjadi karena ada peran yang besar dari komponen genetis, jadi ada sebagian orang yang memang lahir dengan kecenderungan untuk bahagia, dan ada juga yang tidak. Faktor genetik tampaknya mempengaruhi karakter respon emosional seseorang pada kondisi kehidupan tertentu.

b. Faktor kepribadian

Kepribadian mempunyai efek terhadap *subjective well-being* saat itu (*immediate subjective well-being*) sebesar 50%, sedangkan pada jangka panjangnya, kepribadian mempunyai efek 80% terhadap *subjective well-being*, Sisanya adalah efek dari lingkungan. Dua traits kepribadian yang ditemukan paling berhubungan dengan *Subjective well-being* adalah *extraversion* dan *neuroticism*.

c. Faktor demografis

Efek faktor demografis misalnya (misalnya pendapatan, pengangguran, status pernikahan, umur, jenis kelamin, pendidikan, ada tidaknya anak) terhadap *subjective well-being* biasanya kecil. Faktor demografis membedakan antara orang yang sedang- sedang saja dalam merasakan kebahagiaan (tingkat *subjective well-*

being sedang), dan orang yang sangat bahagia (tingkat *subjective well-being* tinggi).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *subjective well being* diantaranya adalah budaya, keribadian, kekayaan, usia, jenis kelamin, faktor demografis dan modernisasi.

3. Aspek-aspek *Subjective Well Being*

Diener (2009) mengemukakan beberapa aspek *subjective well being* mencakup evaluasi kognitif dan afektif, yaitu:

- a. Evaluasi kognitif dilakukan secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilain evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan.
- b. Evaluasi afektif dalam *subjective well being* yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Compton (2005) menjabarkan berbagai literatur secara menyeluruh oleh para ahli menghasilkan kesepakatan mengenai aspek SWB sebagai berikut:

- a. Harga diri positif

Harga diri yang tinggi membuat individu memiliki beberapa kelebihan termasuk pemahaman mengenai arti dan nilai hidup. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain.

b. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa dirinya akan mampu berperilaku dengan cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktivitas fisik serta mampu mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

c. Keterbukaan

Individu dengan kepribadian ekstrovert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya. kepribadian ekstrovert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual karena memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain.

d. Optimisme

Individu 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.

e. Hubungan yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional.

f. Nilai makna dan tujuan hidup

Arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

g. Penyelesaian konflik diri

Individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi secara nyata memiliki lebih sedikit konflik psikologi. Kepribadian yang terintegrasi menandakan koordinasi yang baik antara aspek dari diri, dan berhubungan pula dengan toleransi yang baik mengenai aspek-aspek yang berada pada individu.

Oishi & Lucas (2015) menyebutkan aspek-aspek yang menghasilkan suatu model kesejahteraan dalam bentuk multidimensi yang terdiri atas enam fungsi psikologi positif, yaitu:

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri yang dimiliki seseorang bukan berarti bersikap pasif atau pasrah yang ditunjukkan oleh seseorang kepada orang lain, akan tetapi pemahaman yang jelas akan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi sehingga seseorang dapat memberikan tanggapannya secara efektif agar dapat menerima dirinya sendiri

b. Hubungan positif dengan sesama

Hubungan sosial yang baik dengan sesama merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat SWB seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai SWB yang tinggi, namun seseorang dengan SWB yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial yang baik.

c. Autonomi

Ciri utama dari seorang individu yang memiliki autonomi yang baik antara lain dapat menentukan segala sesuatu seorang diri (self determining) dan mandiri.

Seseorang akan mampu untuk mengambil keputusan tanpa tekanan dan campur tangan orang lain.

d. Penguasaan lingkungan

Seseorang yang baik dalam dimensi penguasaan lingkungan memiliki keyakinan dan kompetensi dalam mengatur kehidupan di setiap lingkungan yang ditinggalinya. Seseorang dapat mengendalikan berbagai aktivitas eksternal yang berada di lingkungannya termasuk mengatur dan mengendalikan situasi kehidupan sehari-hari, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungannya, serta mampu memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi.

e. Tujuan dalam hidup

Tujuan dalam hidup menjadi sangat berarti bagi proses dan keberlangsungan kehidupan seseorang. Tujuan hidup yang dimiliki membuat seseorang bisa mempunyai komitmen dalam mengejar tujuan hidupnya, seseorang akan dapat memahami makna hidup dan mampu mengatasi setiap permasalahan yang dihadapinya.

f. Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi merupakan gambaran dan sikap pribadi yang mampu berfungsi sepenuhnya adalah pribadi yang mempunyai *locus of control* sebagai alat evaluasi, dimana seseorang tidak melihat orang lain untuk mendapatkan persetujuan, tetapi mengevaluasi diri dengan menggunakan standar pribadinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori aspek yang digunakan untuk mengukur *subjective well being* dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Diener, 2009), meliputi, *evaluasi kognitif* dan *evaluasi afektif*.

B. Kepemimpinan Otoriter

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah segala keputusan ada di tangan pemimpin. Tujuan organisasi ditentukan oleh pemimpin. Bawahan hanya mengerjakan tugas yang disampaikan oleh pemimpin. Pemimpin merangkap sebagai pengawas segala kegiatan organisasi. Pemimpin sangat fokus kepada hasil pencapaian yang sudah ditentukan dengan segala cara (Apriyanto & Iswadi, 2020).

Sutikno (2014) menganggap bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah hak pemimpin, sehingga pemimpin tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang ikut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

Menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagaimana besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan penganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dari kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa yang absolut yang selalu mendikte anggota untuk melakukan sesuatu keinginannya. Pemimpin tipe ini tidak suka didebat, tidak suka meminta pendapat anggota, yang disukai adalah anggota melaksanakan tugas-tugas berdasar perintah secara patuh tanpa banyak protes (Komariah & Engkoswara, 2010).

Siagian (2014) menjelaskan tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan *authoritarian*. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter merangkap sebagai pengawas segala kegiatan organisasi. Pemimpin sangat fokus kepada hasil pencapaian yang sudah ditentukan dengan segala cara.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Otoriter

Wirawan (2013) mengemukakan taktik memengaruhi merupakan salah satu faktor dari pada model kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. Taktik legitimas

Dalam taktik ini pemimpin menunjukkan kepada pengikut bahwa pemimpin menduduki posisi tertentu dalam organisasi dimana pengikut merupakan bawahan, anak buah atau pengikut dari kepemimpinan. Jika bawahan tidak mematuhi maka pemimpin akan memberikan sanksi.

b. Taktik persuasi rasional

Taktik dimana pemimpin mempergunakan, data, fakta, pengalaman, teori ilmu pengetahuan, visi, misi, undang-undang-undang, peraturan, prosedur kerja untuk memengaruhi target.

c. Taktik pertukaran

Dalam taktik ini pemimpin menjanjikan untuk memberikan sesuatu atau tidak memberikan sesuatu (kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan).

d. Taktik permintaan personal.

Pemimpin menggunakan hubungan personal yang baik, hubungan pertemanan, persaudaraan untuk memengaruhi target.

Sementara Fatta (2006) mengatakan faktor yang mempengaruhi model kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian: Pengalaman masalah lalu dan harapan pemimpin hal mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya yang akan mempengaruhi model kepemimpinannya.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan yang digunakan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi model pemimpin.
- e. Situasi dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Sedangkan Fahmi (2013) menjelaskan faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Tradisi/warisan: seseorang menjadi pemimpin karena di pengaruhi warisan atau keturunan, misalnya raja atau ratu Inggris dan Belanda.
- b. Kekuatan pribadi baik karena alasan fisik maupun karena kecakapannya.
- c. Pengangkatan atasan: Seseorang menjadi pemimpin karenadiangkat oleh pihak atasannya.
- d. Pemilihan: seseorang menjadi pemimpin karena brdasarkan konsep penerimaan/acceptance theory anda menjadi pemimpin dan kami akan mentaati instruktur akan

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam bekerjasama, dan mencapai tujuan bersama.

3. Aspek-aspek Kepemimpinan Otoriter

Apriyanto & Iswadi (2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dari kepemimpinan otoriter, yaitu:

- a. Aspek perilaku

Dalam aspek ini, kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan yang bersifat positif dan kepempimpinna yang bersifat negatif. Kepemimpinan positif merupakan sebuah pandangan dimana seseorang pada hakikiatnya mampu melakukan segala pekerjaan dengan baik. Sedangkan kepemimpinan negatif merupakan suatu pandangan yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus dipaksa untuk bekerja dengan cara menciptakan rasa

takut dan sering memberikan hukuman atau sanksi apabila tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

b. Aspek kekuasaan dan wewenang

Pemimpin dapat menentukan semua tujuan yang ingin dicapai dan menentukan semua keputusan yang akan diambil. Kemudian, pemimpin biasanya akan memotivasi kinerja pegawai melalui hadiah dan hukuman. Aspek kekuasaan seorang pemimpin hanya terlibat dalam komunikasi *top-down*, dimana dalam komunikasi ini pemimpin berhak menentukan dan memegang peranan dalam kelompok.

Menurut Sutikno (2014) ada beberapa aspek yang dimiliki oleh seseorang dengan tipe gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

- a. *Directing*; aspek yang paling umum dan baku yang dimiliki oleh kepemimpinan otoriter yaitu bawahan diawasi secara ketat dan pemimpin tidak mungkin berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil keputusan
- b. *Permissive*; aspek yang lebih luwes, pemimpin tetap membuat keputusan akhir, tapi anggota lebih fleksibel untuk memutuskan sendiri bagaimana anggota melakukan tugas.
- c. *Paternalistic*; menggunakan karakteristik dari gaya kepemimpinan otoriter, tetapi tetap mempertimbangkan kesejahteraan dan kebahagiaan bawahan.

Siagian (2014) mengungkapkan ada beberapa aspek-aspek kepemimpinan otokratis, yaitu sebagai berikut:

a. Proses dua arah

Mempengaruhi merupakan proses interaksi dan komunikasi dua arah, artinya pemimpin berupaya memengaruhi pengikut dan para pengikut juga berupaya memengaruhi pemimpinnya. Proses mempengaruhi merupakan proses bolak balik bukan proses sekali jadi.

b. Kekuasaan

Kekuasaan adalah potensi untuk memengaruhi artinya orang yang mempunyai kekuasaan mempunyai potensi untuk memengaruhi. Jadi memengaruhi merupakan permainan interaksi kekuasaan antara agen dengan target.

c. Perilaku memengaruhi

Terdiri dari taktik memengaruhi, keterampilan dan pengalaman memengaruhi, model kepemimpinan, model kepengikutan, sumber-sumber memengaruhi dan lingkungan memengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek kepemimpinan otoriter aspek perilaku, kekuasaan dan wewenang, dan proses dua arah.

4. Indikator-indikator Kepemimpinan Otoriter

Apriyanto & Iswadi (2020) mengungkapkan ada beberapa indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

a. Keputusan mutlak dari pimpinan

Pemimpin membuat hampir semua keputusan, termasuk tentang tujuan, tugas, proyek, dan proses kerja. Mereka mendikte semua metode dan proses kerja ke bawahan dan tidak mempercayakan keputusan penting kepada bawahan.

b. Fokus pada hasil

Pekerjaan cenderung sangat terstruktur dan sangat kaku. Hampir mustahil untuk memunculkan kreativitas dan pemikiran *out-of-the-box*. Hal itu menghambat inovasi. Kontrol absolut menghalangi kemampuan bawahan untuk berkreasi

c. Bawahan harus taat pada pimpinan

Setiap perintah dan keputusan pimpinan harus di patuhi dan ditaati oleh bawahan. Apabila melanggar, maka pemimpin akan memberikan ganjaran bagi bawahannya.

d. Pengawas segala kegiatan organisasi

Pemimpin menerapkan kontrol otoriter dan mengawasi bawahan mereka dengan ketat. Untuk menjalankan organisasi, mereka membuat aturan ketat di mana bawahan harus mematuhi. Mereka mengkomunikasikan dengan jelas aturan tersebut sehingga bawahan memahami dan menjalankannya tanpa pertanyaan

e. Menentukan segala urusan organisasi

Pemimpin tidak merasa perlu berkonsultasi dengan bawahannya ketika membuat keputusan, baik dalam skala kecil maupun skala besar. Bahkan jika implementasi dari rencana tersebut melibatkan kontribusi aktif dari tim dan

anggotanya. Pemimpin akan mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan membuat keputusan berdasarkan pemahaman dan penilaiannya sendiri. Kemudian, pimpinan sendiri jugalah yang mendelegasi tugas dan mengawasi jalannya setiap proses. Pemimpin juga akan memutuskan sendiri solusi dan langkah-langkah selanjutnya untuk menyelesaikan masalah, jika diperlukan.

Menurut Hasibuan (2013) indikator kepemimpinan otoriter dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi; Pemimpin memiliki otoritas tinggi dalam memimpin bawahannya serta memiliki keistimewaan hak dalam memusatkan seluruh wewenang kepada bawahan.
- b. Pemimpin selalu berperan sebagai pemain tunggal; dalam memutuskan sesuatu kebijakan pimpinan tidak melibatkan bawahannya
- c. Berambisi untuk merajai situasi; pimpinan merasa ingin menguasai segala aspek di dalam organisasi
- d. Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri; pimpinan tidak melibatkan bawahan dalam memberikan ide, gagasan, setiap keputusan dan perintah ada di tangan pimpinan
- e. Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan; pimpinan hanya memberikan tugas kepada bawahan tanpa memberikan cara atau mekanisme pelaksanaannya. Bawahan akan mencari solusi sendiri dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan

- f. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anggota diberikann atas pertimbangan pribadi; Sanksi maupun imbalan dijadikan alat agar orang-orang yang dipimpin berusaha melaksanakan tugasnya tanpa membuat kekeliruan, kesalahan, dan penyimpangan
- g. Adanya sikap eksklusivisme; sebuah bentuk hubungan sosial pimpinan yang kemudian menutup dirinya tersebut dari dunia luar atau pun juga mengeklusifkan kelompok atau golongan tertentu.

Sutikno (2014) menguraikan beberapa indikator gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

- a. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin

Pemimpin mengambil keputusan dan kebijakan sendiri, tanpa melakukan musyawarah dan melakukan suatu tindakan atau keputusan berdasarkan keinginannya sendiri.

- b. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin

Setiap tugas dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan, pemimpin melakukan perincian masalah atau tugas berdasarkan posisinya sebagai pimpinan.

- c. Dalam bersikap kepada bawahan

Pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif, dalam perusahaan memiliki tugas-tugas dan masalah-masalah pribadi yang timbul dari setiap karyawan, yang ada dalam perusahaan. Namun demikian tugas dan masalah yang timbul dalam perusahaan pimpinan melibatkan perasaan pribadinya sehingga perasaan diantara karyawan dengan pimpinan akan bertolak belakang sehingga akan menimbulkan persepsi negatif di lingkungan perusahaan.

- d. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat

Dalam rapat insternal maupun eksternal pemimpin memberikan kesempatan karyawan untuk bebas berbicara dan memberikan pendapatnya dalam hal yang positif.

- e. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat

Pemimpin melakukan tindakan kepada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Apriyanto & Iswadi, 2020) meliputi, keputusan mutlak dari pimpinan, fokus pada detail, bawahan harus taat pada pimpinan, pegawai segala kegiatan organisasi, dan menentukan segala urusan organisasi.

C. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap *Subjective Well Being*

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) memiliki tugas secara umum sebagaimana tercantum dalam pasal 13 Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang POLRI, menyebutkan bahwa tugas pokok POLRI adalah memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan pengayoman, pelayanan kepada masyarakat (Undang-Undang RI, 2002).

Bagi personil Satuan Reskrim Polsek Syiah Kuala melaksanakan tugas merupakan suatu ibadah dan juga sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tentunya harus

didukung oleh personil yang handal dan berkualitas agar tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin menjadi peran penting dalam keberlangsungan organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu komponen yang fundamental dalam suatu organisasi. Kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Agar terselenggaranya visi dan misi pendidikan di institusi pendidikan Islam, maka dibutuhkan keahlian pemimpin yang berkualitas dalam hal manajemenisasi, kualifikasi kepemimpinan yang eksplisit, memiliki pribadi yang ideal, keterampilan yang profesional, serta memiliki pengetahuan luas dan cara pandang yang inklusif. Karena pada intinya kunci keberhasilan dari sebuah organisasi atau lembaga terletak pada pemimpin atau ketua sebagai penggerak utama yang memainkan peranan penting dalam mensukseskan tujuan dari suatu lembaga atau institusi (Kurniyatillah, Dkk, 2020).

Ada banyak tipe kepemimpinan salah satu yang diangkat dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan otoriter. Pribadi pemimpin otokratik atau otoriter menjalankan keputusan-keputusan yang diambil secara sepihak, tidak mengenal kompromi, sehingga ia tidak mau menerima saran dari bawahan, bahkan ia tidak memberi kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran, pendapat atau ide. Gaya pengambilan keputusan yang kadang-kadang dilakukan oleh pemimpin otokratik adalah gaya pengambilan keputusan direktif yakni toleransi ambiguitas

rendah dan mencari rasionalitas. Efisien, mengambil keputusan secara cepat dan berorientasi jangka pendek (Melinda, 2017).

Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak buruk bagi para rekan kerja, sebagaimana para bawahan akan mudah merasa bosan, sebab berada di lingkungan dan suasana kerja yang monoton. Selain itu, para anggota pada akhirnya akan kehilangan semangat, motivasi dan kreativitas dalam bekerja. Sebab, segala sesuatu akan diputuskan langsung oleh pemimpin dan tidak ada wadah untuk menampung pendapat dan inovasi yang dimiliki oleh para rekan kerja. Artinya, pendapat dari bawahan tidak akan didengar dan di pertimbangkan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif. Dimana, kondisi psikologis positif yang khas dengan tingginya tingkat kepuasan hidup, tingginya tingkat afeksi positif, serta rendahnya tingkat afeksi negatif (Priyanto, 2012). Dalam kehidupan seseorang bentuk positif dari *subjective well being* dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Begitu juga sebaliknya jika seseorang menilai lingkungan yang tidak menarik, tidak menyenangkan dan tidak adanya tantangan dapat dikatakan bahwa ia tidak merasa bahagia yang pada akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Hasil penelitian Bhatti et all (2012) menyebutkan gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh pemimpin dapat *mempengaruhi subjective well*

being, di mana penelitian tersebut telah banyak dilakukan di beberapa negara asing, seperti Cina, Jepang, Korea, Singapura, Malaysia, dan negara asing lainnya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan pada 205 staf pengajar menemukan gaya kepemimpinan otoriter membuat pegawai menjadi kurang antusiasme dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merasa terancam, dan memiliki ketakutan apabila mereka melakukan kesalahan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian Farh, Wilkinson, & Wu (2006) juga menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dapat membangkitkan emosi negatif pada bawahannya, seperti perasaan marah, permusuhan, dan takut. Akan tetapi, bawahan akan cenderung menekankan emosi negatif tersebut ketika mereka mendapatkan perlakuan dari pimpinan yang otoriter.

Kesejahteraan subjektif bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, seperti kebahagiaan, rasa puas, dan merasa dihargai akan membantu terlaksananya tugas-tugas organisasi dengan baik. Kesejahteraan subektif merupakan suatu pencapaian dalam diri individu yang membuat seseorang dapat merasakan perasaan positif atau bahagia guna mencapai kesempurnaan tujuan dalam diri individu, sehingga individu mampu menjadi manusia yang dapat berfungsi secara utuh.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being*. Kepemimpinan otoriter

merupakan suatu variabel predikat yang dapat mempengaruhi kebahagiaan individu (*subjective well being*).

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Ada pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being* pada polisi Unit Satuan Reskrim Polsek Syiah Kuala

Ho: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap *subjective well being* pada polisi Unit Satuan Reskrim Polsek Syiah Kuala

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Kepemimpinan Otoriter
2. Variabel Terikat (Y) : *Subjective Well Being*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah operasional variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional kepemimpinan otoriter dan *subjective well being*.

1. Kepemimpinan otoriter

Menurut Apriyanto & Iswadi (2020) gaya kepemimpinan otoriter adalah segala keputusan ada di tangan pemimpin. Tujuan organisasi ditentukan oleh pemimpin. Bawahan hanya mengerjakan tugas yang disampaikan oleh pemimpin. Pemimpin merangkap sebagai pengawas segala kegiatan organisasi. Pemimpin sangat fokus kepada hasil pencapaian yang sudah ditentukan dengan segala cara.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengukur kepemimpinan otoriter dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Apriyanto & Iswadi, 2020) meliputi, keputusan mutlak dari pimpinan, fokus pada detail, bawahan harus taat pada pimpinan, pegawai segala kegiatan organisasi, dan menentukan segala urusan organisasi.

2. *Subjective well being*

Menurut Diener (2009) *subjective well being* merupakan situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik. SWB juga merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengukur *subjective well being* dengan menggunakan teori dan aspek yang dikemukakan oleh (Diener, 2009), meliputi, evaluasi kognitif dan evaluasi afektif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah personil yang ada di Polsek Syiah Kuala yang berjumlah 36 orang (Seksi Umum Polsek Syiah Kuala, 2021). Adapun rician populasinya dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Polisi di Polsek Syiah Kuala

NO	UNIT KERJA	JUMLAH
1	Pimpinan	1
2	Wakil Pimpinan	1
3	Reskrim	7
	a. Urmin (Urusan Adminitrasi)	1
	b. Penyidik	3
	c. Opsnal (Operasional Lapangan)	2
	d. Kanit	1
4	Sabhara	6
	a. Urmin	2
	b. Kasubnit	1
	c. Anggota Pom Objek Vital	2
	d. Kanit	1
5.	Binmas	10
	a. Urmin	1
	b. Bhabinkabtibmas	8
	c. Kanit	1
6	Intel	6
	a. Urmin	1
	b. Kasubnit	1
	c. Opsnal	3
	d. Kanit	1
7	SPKT	3
	a. Kaspkt	1
	b. Kaspkt	1
	c. kaspkt	1
8	Sium	2
	a. Urmin	1
	b. Kasium	1
TOTAL		36

Sumber: Sium Polsek Syiah Kuala (2021)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi,

selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih (Arikunto, 2005).

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 36 orang, oleh karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh ini adalah secara total *sampling*. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2011). Alasan pengambilan teknik *sampling* jenuh karena jumlah total adalah populasi kurang dari 100 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2013) apabila populasi kurang dari 100 orang maka populasi diambil semua hingga penelitian ini dinamakan penelitian populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan otoriter dan *subjective well being*. Uji coba skala nantinya dilakukan kepada 36 orang populasi dengan menggunakan aplikasi *google form* yang disebarakan melalui *whatsApp group*.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah : SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS

(Sangat Tidak Setuju) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* adalah : SS (Sangat Setuju) = 1, S (Setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, STS (Sangat Tidak Setuju) = 4.

Tabel 2. Bobot Penilaian Pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*

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

1. Skala kepemimpinan otoriter

Pengukuran skala kepemimpinan otoriter disusun oleh peneliti dengan mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan (Apriyanto & Iswadi, 2020) meliputi, keputusan mutlak dari pimpinan, fokus pada detail, bawahan harus taat pada pimpinan, pegawai segala kegiatan organisasi, dan menentukan segala urusan organisasi. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print* kepemimpinan otoriter yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. *Blue Print* Skala Kepemimpinan Otoriter

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keputusan mutlak dari pimpinan	4	4	8	20%
2	Fokus pada detail	4	4	8	20%
3	Bawahan harus taat pada pimpinan	4	4	8	20%
4	Pengawas segala kegiatan organisasi	4	4	8	20%
5	Menentukan segala urusan organisasi	4	4	8	20%
Total		20	20	40	100%

Tabel 4. *Blue Print Uji Coba Skala Kepemimpinan Otoriter*

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keputusan mutlak dari pimpinan	1, 3, 5, 7	34, 36, 38, 40	8	20%
2	Fokus pada detail	9, 11, 13, 15	26, 28, 30, 32	8	20%
3	Bawahan harus taat pada pimpinan	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	8	20%
4	Pengawas segala kegiatan organisasi	25, 27, 29, 31	10, 12, 14, 16	8	20%
5	Menentukan segala urusan organisasi	33, 35, 37, 39	2, 4, 6, 8	8	20%
Total		20	20	40	100%

2. Skala *subjective well being*

Pengukuran skala *subjective well being* disusun oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh oleh (Diener, 2009), meliputi, evaluasi kognitif dan evaluasi afektif. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print subjective well being* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. *Blue Print Skala Subjective Well Being*

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Evaluasi kognitif	10	10	20	50%
2	Evaluasi afektif	10	10	20	50%
Total		20	20	40	100%

Tabel 6. *Blue Print Uji Coba Skala Subjective Well Being*

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Evaluasi kognitif	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19	22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40	20	50%
2	Evaluasi afektif	21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, 35, 37, 39	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20	20	50%
Total		20	20	40	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgement*. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *professional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010). Adapun uji reliabilitas skala dengan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows*

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010). Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap subjective well being pada polisi di Polsek Syiah Kuala dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi/Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogrof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu *SPSS 22.00 for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2011).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan otoriter dan variabel terikat yaitu *subjective well being* memiliki pengaruh yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier (Sugiyono, 2011). Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, maka penulis akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 for windows*.

2. Uji Hipotesis

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linier satu variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2012). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 22.00 for windows* dengan kriteria pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di Polsek Syiah Kuala yang beralamat di Jl. Lingkar Kampus, Rukoh, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.

Kepolisian Sektor Syiah Kuala adalah struktur komando Polri di tingkat kecamatan. Kepolisian sektor di perkotaan biasanya disebut sebagai Kepolisian Sektor Kota. Kepolisian Sektor dikepalai oleh seorang kepala kepolisian sektor (Kapolsek).

Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas-tugas polri lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Visi dan Misi Polsek Syiah Kuala

a. Visi

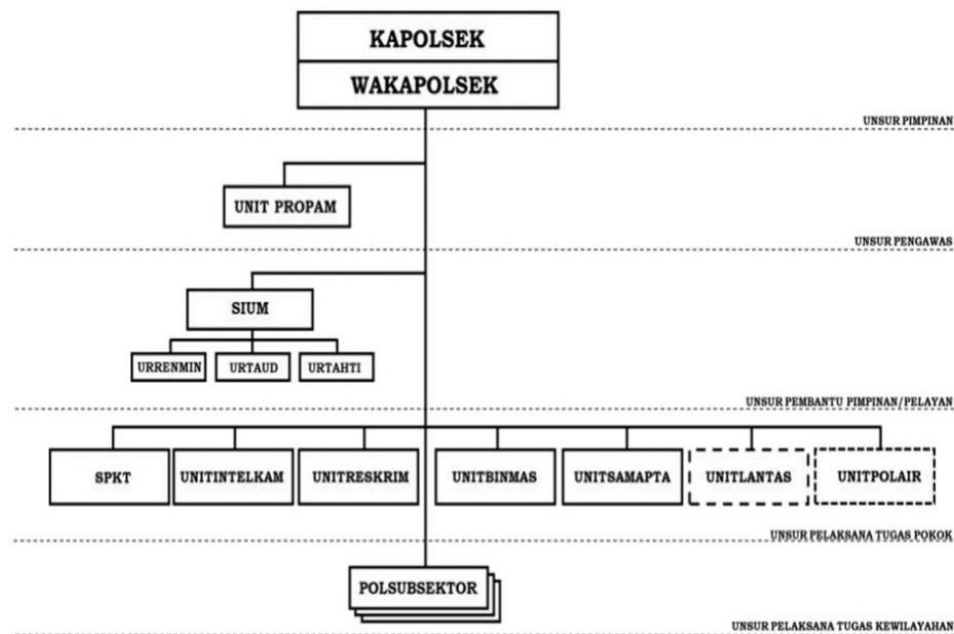
“Terwujudnya insan Polri yang profesional, bermoral, bersih dan terpercaya dalam memelihara kamtibmas dan penegakan hukum dalam rangka mendukung kebijakan pimpinan untuk menjadikan wilayah Polsek lebih aman”

b. Misi

- 1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap/responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk gangguan fisik dan psikis
- 2) Memelihara kamtibmas lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang
- 3) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum
- 4) Mengembangkan hukum secara profesional, objektif, proposional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan
- 5) Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas
- 6) Mendukung upaya pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan

2. Struktur Organisasi

Gambar 1. Struktur Organisasi Polsek Syiah Kuala



Sumber: Polsek Syiah Kuala (2021)

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian, sampai proses penelitian. Selain itu keuntungan dari persiapan penelitian adalah untuk memudahkan peneliti didalam penerapan ataupun penyebaran instrumen penelitian sehingga instrumen yang diperoleh mempunyai tingkat kesahihan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat

428/UM.M6/F/2021 pada tanggal 23 November 2021. Surat tersebut ditunjukkan kepada Kapolsek Syiah Kuala. Kemudian pihak Polsek Syiah Kuala membalas surat izin penelitian dengan nomor surat: 35/XII/2021.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert* yaitu skala kepemimpinan otoriter dan *subjective well being*. Adapun skala kepemimpinan otoriter yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan Apriyanto & Iswadi (2020) meliputi: keputusan mutlak dari pimpinan, fokus pada detail, bawahan harus taat pada pimpinan, pegawai segala kegiatan organisasi, dan menentukan segala urusan organisasi terdiri dari 40 aitem. Sedangkan skala *subjective well being* yang digunakan dalam penelitian ini juga disusun oleh peneliti dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Diener (2009) meliputi; evaluasi kognitif dan evaluasi afektif yang terdiri dari 40 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 23 November sampai dengan 6 Desember 2012. Peneliti membagikan skala penelitian dengan metode sampling jenuh. Dimana, uji coba dilakukan sekaligus dengan penelitian kepada 36 orang subjek disebarkan dengan menggunakan aplikasi *google forms* dan penyebaran melalui *whatsapp* personil Polsek Syiah Kuala

Mekanisme penyebaran skala dengan menggunakan aplikasi *google forms* yaitu membagikan link kepada subjek penelitian melalui group *whatsapp*. Setelah

semua butir aitem yang disebarakan terisi, selanjutnya peneliti menganalisis data dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for Windows.

D. Hasil Analisa Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas isi adalah validitas yang fokus pada elemen-elemen apa yang ada dalam ukur dengan cara melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgement* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua aitem, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk melihat diskriminasi aitem yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan aitem valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem

yang layak pakai pada skala kepemimpinan otoriter sebanyak 38 aitem dan yang gugur sebanyak 2 aitem, yaitu aitem 10 dan 29. Hasil analisis data aitem skala kepemimpinan otoriter dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kepemimpinan Otoriter Sebelum

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Keputusan mutlak dari pimpinan	1, 3, 5, 7	34, 36, 38, 40	8	20%
2	Fokus pada detail	9, 11, 13, 15	26, 28, 30, 32	8	20%
3	Bawahan harus taat pada pimpinan	17, 19, 21, 23	18, 20, 22, 24	8	20%
4	Pengawas segala kegiatan organisasi	25, 27, <u>29</u> , 31	<u>10</u> , 12, 14, 16	8	20%
5	Menentukan segala urusan organisasi	33, 35, 37, 39	2, 4, 6, 8	8	20%
Total		20	20	40	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Tabel 8. Hasil Analisis Aitem Kepemimpinan Otoriter Sesudah Aitem Gugur dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Keputusan mutlak dari pimpinan	8	0	8
2	Fokus pada detail	8	0	8
3	Bawahan harus taat pada pimpinan	8	0	8
4	Pengawas segala kegiatan organisasi	6	2	8
5	Menentukan segala urusan organisasi	8	0	8
Total		38	2	40

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala SWB berdasarkan hasil analisis aitem, yaitu sebanyak 32 aitem siap pakai dan 8 aitem yang gugur yaitu aitem. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Diskriminasi Aitem Skala SWB Sebelum

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Evaluasi kognitif	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, <u>17</u> , 19	22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40	20	50%
2	Evaluasi afektif	21, <u>23</u> , 25, <u>27</u> , 29, <u>31</u> , <u>33</u> , 35, <u>37</u> , <u>39</u>	<u>2</u> , 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20	20	50%
Total		20	20	40	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Tabel 10. Hasil Analisis Aitem SWB Sesudah Aitem Gugur dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Evaluasi kognitif	19	0	20
2	Evaluasi afektif	13	8	20
Total		32	8	40

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

c. Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala kepemimpinan otoriter dan SWB. Hasil reliabilitas kepemimpinan otoriter sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,946 dari 40 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas kepemimpinan otoriter menjadi 0,949 dari 38 aitem tersisa. Sedangkan reliabilitas skala SWB sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,914 dari 40 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas skala loyalitas menjadi 0,939 dari 32 aitem tersisa. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Otoriter dan SWB

Skala	<i>Formula Alpha Cronbach</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Kepemimpinan otoriter	0,946	40
SWB	0,914	40
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
Kepemimpinan otoriter	0,949	38
SWB	0,939	32

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah personil polisi Polsek Syiah Kuala berjumlah 36 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi kurang dari 100 orang. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

**Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian
Statistics**

	X	Y
N Valid	36	36
Missing	0	0
Mean	80.75	106.75
Std. Deviation	16.331	12.634
Minimum	38	72
Maximum	122	128
Sum	2907	3843

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Kategori skor kepemimpinan otoriter dan SWB personil dibagi kedalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

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

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

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

1) Kepemimpinan Otoriter

$$\text{Rendah} = X < 81 - 1.16)$$

$$= X < 65$$

$$\text{Sedang} = (81 - 1.16) \leq X < (65 + 1.16)$$

$$= 68 \leq X < 81$$

$$\text{Tinggi} = (65 + 1.16) \leq X$$

$$= 81 \leq X$$

2) SWB

$$\text{Rendah} = X < 107 - 1.13)$$

$$= X < 94$$

$$\text{Sedang} = (107 - 1.13) \leq X < (94 + 1.13)$$

$$= 94 \leq X < 107$$

$$\text{Tinggi} = (94 + 1.13) \leq X$$

$$= 107 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian kepemimpinan otoriter diperoleh rendah (38-64), sedang (65-80) dan tinggi (81-122). Sedangkan untuk SWB diperoleh nilai rendah (72-93), sedang (94-106) dan tinggi (107-128). Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (38-64)	Sedang (65-80)	Tinggi (81-122)	
Kepemimpinan otoriter	6 (16,6%)	10 (27,7%)	20 (55,5%)	36
	Rendah (72-93)	Sedang (94-106)	Tinggi (107-128)	
SWB	3 (8,3%)	16 (44,4%)	17 (47,2%)	36

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 36 personil polisi Polsek Syiah Kuala yang diteliti, mayoritas memiliki kepemimpinan otoriter pada tinggi, dimana 20 orang (55,5%) menanggapi kepemimpinan otoriter yang tinggi. Sementara, 10 orang (27,7%) memiliki menanggapi kepemimpinan otoriter sedang dan 6 orang (16,6%) orang menanggapi kepemimpinan otoriter apda kategori rendah. Sedangkan SWB mayoritas berada pada kategori tinggi dan sedang dimana 17 orang (47,2%) memiliki SWB yang tinggi. Untuk sisanya 16 orang (44,4%) memiliki SWB yang sedang dan 3 orang (8,3%) memiliki SWB yang rendah.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Kepemimpinan otoriter	0,955	0,321	Normal
SWB	0,497	0,966	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 *for Windows* (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel kepemimpinan otoriter menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,955 dengan nilai signifikansi atau nilai p 0,321 $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel SWB dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,497 dan nilai signifikansi p 0,966 $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan otoriter dengan SWB memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for Windows*. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between (Combined)	4122.583	24	171.774	1.291	.339
X	Groups					
	Linearity	1304.252	1	1304.252	9.799	.010
	Deviation from Linearity	2818.331	23	122.536	.921	.587
	Within Groups	1464.167	11	133.106		
	Total	5586.750	35			

Sumber : Olah data SPSS 22.00 *for Windows* (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 9,799 dengan nilai signfikansi $p < 0,010$ atau $p < 0,05$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

a. Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan otoriter dengan SWB sebagai variabel terikat. Peneliti menjabarkan hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Korelasi Correlations

		SWB	Kepemimpinan_otoriter
Pearson Correlation	SWB	1,000	-,483
	Kepemimpinan_otoriter	-,483	1,000
Sig. (1-tailed)	SWB	.	,001
	Kepemimpinan_otoriter	,001	.
N	SWB	36	36
	Kepemimpinan_otoriter	36	36

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2021)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter dengan SWB memiliki hubungan signifikan secara negatif dengan nilai *Pearson Correlation* r -0,483 dan nilai p 0,001 atau $p < 0,05$. Artinya, apabila kepemimpinan otoriter rendah, maka SWB personil akan tinggi dan sebaliknya apabila kepemimpinan otoriter tinggi, maka SWB personil akan rendah.

b. Uji regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel Peneliti menjabarkan hasil analisis uji regresi dalam tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Analisis Uji Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,483 ^a	,233	,211	11,223	,233	10,355	1	34	,003

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_otoriter

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows, (2021)

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, hasil analisis uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,233, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan otoriter (X) adalah sebesar 23,3%, sedangkan 76,7% SWB (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti kepuasan kerja, etos kerja, dan budaya organisasi. Sementara, untuk output tabel koefisien di atas dapat diketahui nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan otoriter (X) terhadap SWB (Y).

E. Pembahasan

Sumbangan pengaruh variabel berdasarkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,233, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan otoriter (X) adalah sebesar 23,3%, sedangkan 76,7% SWB (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini. pengaruh kepemimpinan otoriter dengan SWB dapat terjadi dikarenakan perolehan skor aitem yang diisi oleh subjek penelitian benar-benar diisi dengan teliti. Selain itu, situasi lain yang menyebabkan adanya hubungan kedua variabel disebabkan aitem-aitem yang disebarkan memang sesuai dengan keadaan lingkungan serta yang dirasakan oleh personil.

Kepemimpinan yang diterapkan di Polsek Syiah Kuala saat ini bisa dikatakan menggunakan kepemimpinan otoriter. Karena dalam memberikan perintah menggunakan komunikasi satu arah. Atasan tidak meminta masukan kepada anggota di setiap perintah yang dijalankan, atasan tidak pernah mendiskusikan kebijakan-kebijakan yang dijalankan satuan.

Selain itu, peneliti juga melihat hasil temuan lain, dimana personil merasa tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas, merasa personil tidak memiliki kemampuan di jabatannya. Hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kaku, anggota personil Polsek Syiah Kuala hanya berkomunikasi jika berhubungan dengan pekerjaan, personil merasa kesulitan ketika berada disituasi genting di lapangan.

Hasil temuan di atas juga sejalan dengan hasil kategorisasi penelitian, dimana, dari 36 personil polisi Polsek Syiah Kuala yang diteliti, mayoritas merasa kepemimpinan otoriter pada kategori tinggi, dimana 20 orang atau (55,5%) memiliki menanggapi kepemimpinan otoriter yang tinggi. Sementara, 10 orang atau (27,7%) memiliki menanggapi kepemimpinan otoriter sedang dan 6 orang atau (16,6%) menanggapi kepemimpinan otoriter pada kategori rendah.

Kategorisasi penelitian yang memiliki kategori tinggi disebabkan personil merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas, personil menganggap atasan dalam memimpin terlalu kaku sehingga personil sulit mengembangkan kreativitas yang menurut personil dapat membantu tercapainya tujuan organisasi ke arah lebih baik.

Kepemimpinan otoriter bisa terjadi karena ada faktor yang mempengaruhi, sesuai dengan faktor yang dikemukakan oleh Fatta (2006), dimana faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan otoriter adalah kepribadian (pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas serta situasi dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Kepemimpinan yang diterapkan di Polsek Syiah Kuala menurut peneliti berdasarkan data-data yang diperoleh, atasan menggunakan komunikasi satu arah kepada bawahan, personil harus tunduk dan patuh terhadap perintah yang diberikan oleh atasan.

Penelitian ini juga memiliki beberapa kelemahan, seperti saat penyebaran skala tidak bisa secara tatap muka dikarenakan adanya Covid 19 sehingga setiap orang harus menjaga jarak serta tidak boleh kontak fisik atau *physical distancing*, sehingga peneliti sulit mengobservasi lebih luas keadaan subjek saat mengisi skala penelitian. Selain itu, kelemahan lain karena penelitian ini hanya melihat lebih kepada angka yang diperoleh sehingga sangat sulit untuk mengetahui perilaku-perilaku kepemimpinan otoriter dan SWB yang mungkin dapat dilihat secara langsung.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh negatif signifikan antara kepemimpinan otoriter (X) dengan SWB (Y) pada personil polisi Polsek Syiah Kuala. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a)

diterima. Artinya, semakin rendah kepemimpinan otoriter, maka semakin tinggi SWB personil Polisi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap SWB personil polisi Polsek Syiah Kuala ditunjukkan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$.
2. Sumbangan variabel penelitian nilai *R Square* sebesar 0,233, nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan otoriter (X) adalah sebesar 23,3%, sedangkan 76,7% SWB (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar rangkuman penelitian ini seperti kepuasan kerja, etos kerja dan budaya organisasi.
3. Kesimpulan penelitian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan otoriter (X) terhadap SWB (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Atasan Polsek Syiah Kuala

Disarankan agar memberikan ruang untuk mengembangkan kreativitas bagi personil. Melibatkan bawahan dalam mengambil suatu keputusan. Serta

dalam memimpin lebih mengedepankan komunikasi terbuka dengan personil agar personil tidak merasa tertekan dan terkesan kaku dalam melaksanakan tugas.

2. Bagi Personil

Disarankan agar tetap mentaati segala perintah dari atasan. Apapun keputusan yang dilakukan oleh atasan agar tetap melaksanakan dengan sebaik-baiknya tanpa ada kata mengeluh. Walaupun atasan memimpin dengan tegas dan terkesan kaku, personil agar tetap profesional dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang berpengaruh, sehingga dapat diketahui variabel yang paling banyak mempengaruhi SWB atau menganalisa satu persatu indikator kepemimpinan otoriter yang paling banyak mempengaruhi SWB dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariati, J. (2010). *Subjective well being* (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staff pengajar (dosen) di lingkungan fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8, (2).
- Apriyanto & Iswadi. (2020). *Teori dan indikator kepemimpinan otoriter*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bukhari, R. & Khanam, S. J. (2015). Happiness and life satisfaction among depressed and non depressed university student. *Journal of Clinical Psychology*. 14 (2), 49-59.
- Compton, W. C. (2005). *An introduction to positive psychology*. USA: Thomson Learning, Inc.
- Dewi, L., & Nasywa, N. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi subjective well being. *Jurnal Psikologi, Terapan dan Pendidikan*. Vol. 1. No. 1.
- Diener, E. & Lucas, R.E. (2003). Personality and subjective well-being. *Journal Well-being the Foundations of Hedonic Psychology*, 213 – 229. Amerika: Russell Sage Foundation.
- Diener, E. (2009). *The science of subjective well-being: The collected works of Ed Diener*. Netherlands: Springer
- Durand, V. M., & Barlow, D. H. (2013). *Psikologi abnormal*. Alih Bahasa: Linggawati Haryanto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatta, N. (2006). *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen strategis teori dan aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Komariah & Engkoswara. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Oishi, S., & Lucas, R.E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 70, 234-242.

- Priyanto, (2012). Subjective well-being pada remaja ditinjau dari kesadaran lingkungan. *Jurnal Psikodimensia* Vol. 13 No.1.
- Riberu, (2003). *Dasar-dasar kepemimpinan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok : Holistica Lombok
- Tumbol, Citra L., Tewel, Berhard., dan Sepang, Jantje L. (2014). Gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada kkp pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2 No. 1. Maret 2014. pp. 38-47.
- Undang-Undang RI nomor 2 tahun 2002 Pasal 1 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. (2002). Jakarta: Sekretaris Negara RI.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

SKALA I**CODE: KO**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan mengatur segala sesuatu yang akan saya kerjakan tanpa meminta saran dari saya				
2	Atasan menemui saya bukan hanya tentang pelaksanaan tugas, melainkan menanyakan keadaan serta keluhan-keluhan dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Atasan tidak melibatkan saya dalam menyusun rencana kerja yang akan saya lakukan				
4	Atasan mempertimbangkan segalanya dalam mengambil keputusan sesuai yang sanggup dilakukan oleh bawahan				
5	Atasan jarang sekali mau menerima masukan dari saya terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan				
6	Dalam mendelagiasikan, atasan memberikan kesempatan kepada setiap personil agar mampu mengasah kemampuan kerjanya				
7	Semua keputusan penting ada pada tangan atasan tanda mendiskusikan dengan bawahan				
8	Atasan menerima semua solusi dari bawahan, kemudian baru memutuskan sesuai kesepakatan bersama				
9	Saya merasa sulit untuk memberikan ide yang saya miliki kepada atasan				
10	Atasan memberikan petunjuk jika saya merasa kesulitan melaksanakan tugas tertentu				
11	Saya merasa lingkungan kerja saat ini membuat saya sulit berkreasi				
12	Atasan mempercayakan sepenuhnya pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada personil				
13	Saya merasa metode kerja yang diterapkan oleh atasan terlalu kaku, sehingga sulit memunculkan kreativitas				
14	Saya tidak ragu mengambil langkah-langkah selanjutnya, karena atasan memberikan kebebasan sesuai prosedur kepada saya				
15	Atasan enggan mendengarkan ide dari saya, walaupun ide yang saya berikan kepada atasan untuk memudahkan pelaksanaan suatu tugas				

16	Jika saya belum memahami intruksi dari atasan, atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menanyakan kembali				
17	Atasan memberikan hukuman bagi siapapun personil yang melakukan kesalahan kecil maupun besar tanpa ada pertimbangan				
18	Atasan tidak langsung memberikan hukuman jika saya melakukan kesalahan kecil, melainkan memberikan nasihat agar tidak mengulangnya lagi				
19	Atasan tetap memberikan ganjaran kepada saya walaupun kesalahan kecil yang saya lakukan				
20	Atasan mampu memaafkan saya apabila melakukan kesalahan kecil				
21	Setiap keputusan dari atasan harus diterima oleh setiap personil tanpa ada bantahan				
22	Atasan dalam mengambil keputusan, selalu berdasarkan kesanggupan dari bawahannya				
23	Jika saya melanggar perintah atasan, maka atasan tidak segan-segan menggantikan posisi saya dengan orang lain				
24	Jika saya melanggar perintah atasan, atasan menanyakan secara personal alasan saya melakukan kesalahan				
25	Saya merasa tertekan saat atasan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan				
26	Atasan mampu menerima ide-ide yang saya berikan				
27	Atasan tidak memberikan kebebasan pada saya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara kerja saya				
28	Lingkungan kerja saat ini mampu membuat saya mudah berkreasi				
29	Saya merasa ragu dalam mengambil langkah-langkah pekerjaan selanjutnya karena merasa ketergantungan dengan atasan				
30	Metode kerja yang diterapkan oleh atasan menyenangkan sehingga bisa saya mudah menciptakan kreativitas				
31	Setiap personil harus paham dengan intruksi dari atasan tanpa ada pertanyaan				

32	Atasan mau mendengarkan pendapat dan ide dari saya dalam pelaksanaan suatu tugas				
33	Atasan menemui saya hanya untuk memberikan perintah pelaksanaan tugas				
34	Atasan memberikan kesempatan bekerja dengan cara saya				
35	Saya merasa atasan mengambil keputusan sebelah pihak tanpa berkonsultasi dengan bawahannya				
36	Atasan melibatkan saya dalam menyusun rencana kerja yang saya laksanakan				
37	Atasan mendelegasikan tugas dan mengawasi jalannya setiap proses pekerjaan tanpa pertimbangan dari bawahan				
38	Atasan menerima masukan dari saya apabila terkait dengan pekerjaan				
39	Atasan memutuskan sendiri solusi ketika ada suatu permasalahan tanpa menerima solusi dari bawahan				
40	Setiap mengambil keputusan, atasan menanyakan serta melibatkan bawahan				

SKALA II**CODE: SWB**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja di instansi saat ini				
2	Saya jarang mengalami hal yang kurang menyenangkan saat bekerja di sini				
3	Saya menikmati tugas-tugas yang diberikan pada saya oleh atasan				
4	Terkadang kejadian pahit di masa lalu membuat saya kepikiran terus-menerus				
5	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja				
6	Saya merasa belum mendapatkan hal yang menyenangkan saat bekerja di sini				
7	Pekerjaan saat ini membuat saya mampu mengembangkan minat saya				
8	Saya enggan menyapa jika rekan lain tidak menyukai saya				
9	Upah yang saya terima mampu mencukupi				

	kebutuhan saya dan keluarga				
10	Jika rekan kerja tidak menyukai saya, saya juga tidak akan menyukainya				
11	Pencapaian kerja saya saat ini membuat saya termotivasi				
12	Saya tidak berani mengambil resiko besar pada suatu pekerjaan				
13	Minat saya terhadap menyelesaikan tugas begitu besar				
14	Saya tidak akan melaksanakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya, walaupun di minta tolong				
15	Keluarga memberikan dukungan kepada saya ketika ada permasalahan				
16	Saya sulit menerima jika suatu saat saya dipindahtugaskan ke divisi kerja lain				
17	Saya tidak menyesal dengan pilihan saya untuk menjadi polis				
18	Saya merasa marah jika ada orang lain yang mencoba menjatuhkan dan menghancurkan karir saya				
19	Minat saya begitu besar pada pekerjaan saat ini, karena merupakan cita-cita saya sejak kecil				
20	Terkadang saya masih sering membuat kesalahan yang sama				
21	Saya belajar dari hal-hal yang tidak menyenangkan agar kedepan lebih baik lagi				
22	Jika boleh memilih saya ingin dipindah ke intansi yang lain				
23	Kejadian-kejadian pahit yang saya alami di masa lalu, membuat saya mampu bangkit untuk bersemangat kembali				
24	Terkadang saya kurang menikmati tugas-tugas yang diberikan oleh atasan				
25	Hal menyenangkan yang belum saya dapatkan sebelumnya, mampu saya dapatkan di satuan kerja saat ini				
26	Saya kurang puas dengan pencapaian kerja saat ini				
27	Saya dapat memaklumi jika ada rekan kerja lain				

	yang tidak menyukai saya				
28	Menurut saya pekerjaan saat ini terlalu baku, sehingga saya tidak dapat mengembangkan minat saya				
29	Jika salah satu rekan kerja tidak menyukai saya, saya menghampirinya dan meminta penjelasan tentang kesalahan saya				
30	Upah yang saya peroleh tidak mencukupi kebutuhan saya				
31	Saya menerima segala resiko atas pekerjaan yang saya ambil saat ini				
32	Walaupun sudah melakukan apa yang diperintahkan, namun saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
33	Saya mampu profesional setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
34	Saat ini saya merasa kurang berminat untuk menyelesaikan pekerjaan				
35	Saya siap menerima dengan lapang dada jika suatu saat saya dipindahkan ke divisi kerja lain				
36	Saya memendam sendiri jika ada permasalahan dalam pekerjaan				
37	Saya tidak terlalu memikirkan jika ada orang lain yang mencoba menjatuhkan karir saya				
38	Terkadang saya merasa menjadi seorang polisi itu melelahkan				
39	Kejadian kurang menyenangkan yang pernah saya alami menjadi pelajaran bagi saya belajar dari kesalahan				
40	Minat saya pada pekerjaan saat ini menurut saya biasa saja				

SKALA I**CODE: KO**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan mengatur segala sesuatu yang akan saya kerjakan tanpa meminta saran dari saya				
2	Atasan menemui saya bukan hanya tentang pelaksanaan tugas, melainkan menanyakan keadaan serta keluhan-keluhan dalam melaksanakan pekerjaan				
3	Atasan tidak melibatkan saya dalam menyusun rencana kerja yang akan saya lakukan				
4	Atasan mempertimbangkan segalanya dalam mengambil keputusan sesuai yang sanggup dilakukan oleh bawahan				
5	Atasan jarang sekali mau menerima masukan dari saya terkait dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan				
6	Dalam mendelagiasian, atasan memberikan kesempatan kepada setiap personil agar mampu mengasah kemampuan kerjanya				
7	Semua keputusan penting ada pada tangan atasan tanda mendiskusikan dengan bawahan				
8	Atasan menerima semua solusi dari bawahan, kemudian baru memutuskan sesuai kesepakatan bersama				
9	Saya merasa sulit untuk memberikan ide yang saya miliki kepada atasan				
10	Saya merasa lingkungan kerja saat ini membuat saya sulit berkreasi				
11	Atasan mempercayakan sepenuhnya pekerjaan yang telah dilimpahkan kepada personil				
12	Saya merasa metode kerja yang diterapkan oleh atasan terlalu kaku, sehingga sulit memunculkan kreativitas				
13	Saya tidak ragu mengambil langkah-langkah selanjutnya, karena atasan memberikan kebebasan sesuai prosedur kepada saya				
14	Atasan enggan mendengarkan ide dari saya, walaupun ide yang saya berikan kepada atasan untuk memudahkan pelaksanaan suatu tugas				
15	Jika saya belum memahami intruksi dari atasan, atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk				

	menanyakan kembali				
16	Atasan memberikan hukuman bagi siapapun personil yang melakukan kesalahan kecil maupun besar tanpa ada pertimbangan				
17	Atasan tidak langsung memberikan hukuman jika saya melakukan kesalahan kecil, melainkan memberikan nasihat agar tidak mengulangnya lagi				
18	Atasan tetap memberikan ganjaran kepada saya walaupun kesalahan kecil yang saya lakukan				
19	Atasan mampu memaafkan saya apabila melakukan kesalahan kecil				
20	Setiap keputusan dari atasan harus diterima oleh setiap personil tanpa ada bantahan				
21	Atasan dalam mengambil keputusan, selalu berdasarkan kesanggupan dari bawahannya				
22	Jika saya melanggar perintah atasan, makan atasan tidak segan-segan menggantikan posisi saya dengan orang lain				
23	Jika saya melanggar perintah atasan, atasan menanyakan secara personal alasan saya melakukan kesalahan				
24	Saya merasa tertekan saat atasan mengawasi pekerjaan yang saya lakukan				
25	Atasan mampu menerima ide-ide yang saya berikan				
26	Atasan tidak memberikan kebebasan pada saya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara kerja saya				
27	Lingkungan kerja saat ini mampu membuat saya mudah berkreasi				
28	Metode kerja yang diterapkan oleh atasan menyenangkan sehingga bisa saya mudah menciptakan kreativitas				
29	Setiap personil harus paham dengan intruksi dari atasan tanpa ada pertanyaan				
30	Atasan mau mendengarkan pendapat dan ide dari saya dalam pelaksanaan suatu tugas				
31	Atasan menemui saya hanya untuk memberikan perintah pelaksanaan tugas				
32	Atasan memberikan kesempatan bekerja dengan				

	cara saya				
33	Saya merasa atasan mengambil keputusan sebelah pihak tanpa berkonsultasi dengan bawahannya				
34	Atasan melibatkan saya dalam menyusun rencana kerja yang saya laksanakan				
35	Atasan mendelegasikan tugas dan mengawasi jalannya setiap proses pekerjaan tanpa pertimbangan dari bawahan				
36	Atasan menerima masukan dari saya apabila terkait dengan pekerjaan				
37	Atasan memutuskan sendiri solusi ketika ada suatu permasalahan tanpa menerima solusi dari bawahan				
38	Setiap mengambil keputusan, atasan menanyakan serta melibatkan bawahan				

SKALA II**CODE: SWB**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja di instansi saat ini				
2	Saya menikmati tugas-tugas yang diberikan pada saya oleh atasan				
3	Terkadang kejadian pahit di masa lalu membuat saya kepikiran terus-menerus				
4	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja				
5	Saya merasa belum mendapatkan hal yang menyenangkan saat bekerja di sini				
6	Pekerjaan saat ini membuat saya mampu mengembangkan minat saya				
7	Saya enggan menyapa jika rekan lain tidak menyukai saya				
8	Upah yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan saya dan keluarga				
9	Jika rekan kerja tidak menyukai saya, saya juga tidak akan menyukainya				
10	Pencapaian kerja saya saat ini membuat saya termotivasi				
11	Saya tidak berani mengambil resiko besar pada suatu pekerjaan				

12	Minat saya terhadap menyelesaikan tugas begitu besar				
13	Saya tidak akan melaksanakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya, walaupun di minta tolong				
14	Keluarga memberikan dukungan kepada saya ketika ada permasalahan				
15	Saya sulit menerima jika suatu saat saya dipindahtugaskan ke divisi kerja lain				
16	Saya merasa marah jika ada orang lain yang mencoba menjatuhkan dan menghancurkan karir saya				
17	Minat saya begitu besar pada pekerjaan saat ini, karena merupakan cita-cita saya sejak kecil				
18	Terkadang saya masih sering membuat kesalahan yang sama				
19	Saya belajar dari hal-hal yang tidak menyenangkan agar kedepan lebih baik lagi				
20	Jika boleh memilih saya ingin dipindah ke intansi yang lain				
21	Terkadang saya kurang menikmati tugas-tugas yang diberikan oleh atasan				
22	Hal menyenangkan yang belum saya dapatkan sebelumnya, mampu saya dapatkan di satuan kerja saat ini				
23	Saya kurang puas dengan pencapaian kerja saat ini				
24	Menurut saya pekerjaan saat ini terlalu baku, sehingga saya tidak dapat mengembangkan minat saya				
25	Jika salah satu rekan kerja tidak menyukai saya, saya menghampirinya dan meminta penjelasan tentang kesalahan saya				
26	Upah yang saya peroleh tidak mencukupi kebutuhan saya				
27	Walaupun sudah melakukan apa yang diperintahkan, namun saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
28	Saat ini saya merasa kurang berminat untuk menyelesaikan pekerjaan				
29	Saya siap menerima dengan lapang dada jika suatu				

	saat saya dipindahkan ke divisi kerja lain				
30	Saya memendam sendiri jika ada permasalahan dalam pekerjaan				
31	Terkadang saya merasa menjadi seorang polisi itu melelahkan				
32	Minat saya pada pekerjaan saat ini menurut saya biasa saja				

SUBJEK																	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17
1	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1
5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4
6	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4
7	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
12	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4
17	3	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4
18	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3
26	3	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2
27	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3
28	4	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4
29	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3
31	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3
32	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4
33	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4
34	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3
35	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2
36	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3

A SUBJECTIVE WELL BEING

AITEM

a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
1	3	1	3	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3	2	4	1	3	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	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	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	3	3	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2
4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2
2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3

a37	a38	a39	a40	TOTAL
3	3	2	3	133
3	3	3	3	118
4	4	1	4	157
3	4	2	4	140
1	4	2	3	137
3	3	2	3	129
4	4	2	3	139
4	4	2	4	151
3	3	2	3	121
4	4	4	4	157
3	3	3	3	129
4	3	3	3	137
4	4	2	4	152
3	3	3	3	114
4	4	1	4	148
3	2	3	3	130
4	2	4	4	100
4	4	1	4	149
4	3	2	3	136
3	3	2	3	120
3	4	3	2	126
3	3	3	3	119
3	3	2	3	122
4	3	2	3	118
4	2	1	4	132
4	3	3	3	138
4	3	3	3	131
4	4	1	4	139
3	3	2	3	124
3	2	2	3	116
3	4	3	4	141
4	4	3	3	138
3	4	3	4	130
3	3	3	4	130
3	3	4	1	111
4	3	3	4	128

LAMPIRAN D

A. Kepemimpinan otoriter Sebelum aitem tidak valid dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82,69	257,590	,633	,944
VAR00002	82,97	261,285	,450	,945
VAR00003	83,06	259,997	,484	,945
VAR00004	82,53	257,799	,483	,945
VAR00005	82,33	260,914	,449	,945
VAR00006	83,22	262,349	,413	,946
VAR00007	82,72	255,921	,730	,943
VAR00008	83,03	261,399	,430	,946
VAR00009	82,56	259,111	,482	,945
VAR00010	82,92	267,679	,193	,947
VAR00011	83,14	259,494	,643	,944
VAR00012	83,11	264,787	,405	,946
VAR00013	82,61	257,273	,687	,944
VAR00014	82,42	259,793	,414	,946
VAR00015	81,92	260,250	,556	,945
VAR00016	82,61	253,159	,710	,943
VAR00017	82,25	253,221	,743	,943
VAR00018	82,69	257,704	,559	,945
VAR00019	82,50	254,429	,688	,944
VAR00020	82,33	258,743	,543	,945
VAR00021	82,58	252,821	,682	,944
VAR00022	82,47	256,828	,650	,944
VAR00023	82,72	254,435	,753	,943
VAR00024	82,58	261,850	,401	,946
VAR00025	82,58	258,364	,520	,945
VAR00026	82,53	256,142	,594	,944
VAR00027	82,50	261,057	,466	,945
VAR00028	82,78	263,492	,372	,946
VAR00029	82,61	270,873	,033	,948
VAR00030	82,53	256,656	,603	,944
VAR00031	82,28	263,292	,347	,946
VAR00032	82,31	259,647	,534	,945
VAR00033	82,47	257,399	,624	,944
VAR00034	83,28	264,092	,423	,946
VAR00035	82,67	257,429	,666	,944
VAR00036	82,83	253,400	,719	,943
VAR00037	82,75	259,450	,627	,944
VAR00038	82,97	258,085	,633	,944
VAR00039	82,44	255,740	,621	,944
VAR00040	82,83	257,743	,571	,945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84,78	272,121	16,496	40

B. Sesudah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,67	252,229	,637	,947
VAR00002	78,94	255,997	,449	,949
VAR00003	79,03	254,485	,494	,948
VAR00004	78,50	252,543	,482	,949
VAR00005	78,31	255,818	,440	,949
VAR00006	79,19	256,733	,426	,949
VAR00007	78,69	251,304	,700	,947
VAR00008	79,00	256,000	,434	,949
VAR00009	78,53	253,342	,502	,948
VAR00011	79,11	254,102	,648	,947
VAR00012	79,08	259,507	,401	,949
VAR00013	78,58	252,136	,680	,947
VAR00014	78,39	253,902	,436	,949
VAR00015	77,89	254,787	,564	,948
VAR00016	78,58	248,079	,704	,947
VAR00017	78,22	248,406	,725	,947
VAR00018	78,67	252,000	,577	,948
VAR00019	78,47	248,999	,696	,947
VAR00020	78,31	253,133	,558	,948
VAR00021	78,56	247,568	,683	,947
VAR00022	78,44	251,340	,660	,947
VAR00023	78,69	249,190	,753	,947
VAR00024	78,56	256,140	,417	,949
VAR00025	78,56	253,797	,491	,948
VAR00026	78,50	250,886	,594	,948
VAR00027	78,47	255,742	,467	,949
VAR00028	78,75	258,250	,368	,949
VAR00030	78,50	251,286	,607	,948
VAR00031	78,25	258,193	,337	,949
VAR00032	78,28	254,378	,533	,948
VAR00033	78,44	252,083	,626	,947
VAR00034	79,25	258,821	,420	,949
VAR00035	78,64	252,180	,665	,947
VAR00036	78,81	248,333	,712	,947
VAR00037	78,72	254,549	,607	,948
VAR00038	78,94	252,625	,642	,947
VAR00039	78,42	250,421	,624	,947
VAR00040	78,81	252,390	,574	,948

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80,75	266,707	16,331	38

LAMPIRAN E

A. SWB sebelum aitem tidak valid dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	128,03	166,371	,502	,911
VAR00002	128,67	168,914	,240	,914
VAR00003	128,08	165,336	,570	,911
VAR00004	128,44	163,854	,493	,911
VAR00005	127,92	167,621	,448	,912
VAR00006	128,56	163,225	,478	,911
VAR00007	128,00	165,886	,490	,911
VAR00008	129,08	165,679	,356	,913
VAR00009	128,42	166,307	,303	,913
VAR00010	128,56	160,025	,482	,911
VAR00011	128,00	163,486	,669	,909
VAR00012	128,78	160,235	,552	,910
VAR00013	128,14	167,380	,302	,913
VAR00014	128,53	162,771	,407	,912
VAR00015	128,03	166,828	,465	,912
VAR00016	128,36	161,780	,736	,909
VAR00017	128,31	166,961	,291	,913
VAR00018	128,47	161,971	,516	,911
VAR00019	128,25	161,679	,611	,909
VAR00020	128,39	160,930	,523	,910
VAR00021	128,06	163,768	,703	,909
VAR00022	128,31	159,418	,710	,908
VAR00023	128,19	169,247	,163	,915
VAR00024	128,50	159,857	,636	,909
VAR00025	128,08	165,564	,552	,911
VAR00026	128,31	159,533	,704	,908
VAR00027	128,50	168,886	,212	,914
VAR00028	128,72	162,835	,391	,913
VAR00029	128,33	165,886	,490	,911
VAR00030	128,31	159,704	,739	,908
VAR00031	128,64	171,380	,058	,916
VAR00032	128,39	162,187	,722	,909
VAR00033	128,61	173,102	-,037	,917
VAR00034	128,25	160,421	,686	,908
VAR00035	128,14	163,952	,671	,910
VAR00036	128,42	160,879	,619	,909
VAR00037	128,25	167,564	,293	,913
VAR00038	128,39	161,387	,662	,909
VAR00039	129,25	182,479	-,452	,924
VAR00040	128,36	164,352	,474	,911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131,67	172,914	13,150	40

B. Sesudah

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103,11	153,873	,456	,935
VAR00003	103,17	152,829	,529	,934
VAR00004	103,53	150,428	,523	,934
VAR00005	103,00	154,857	,418	,935
VAR00006	103,64	150,352	,475	,935
VAR00007	103,08	153,107	,471	,934
VAR00008	104,17	151,743	,407	,935
VAR00009	103,50	153,686	,280	,937
VAR00010	103,64	146,123	,530	,935
VAR00011	103,08	150,364	,684	,933
VAR00012	103,86	146,980	,575	,933
VAR00013	103,56	148,425	,552	,934
VAR00014	103,61	148,873	,453	,935
VAR00015	103,11	154,387	,413	,935
VAR00016	103,44	149,283	,710	,932
VAR00018	103,56	148,425	,552	,934
VAR00019	103,33	148,857	,609	,933
VAR00020	103,47	147,171	,570	,934
VAR00021	103,14	151,037	,686	,933
VAR00022	103,39	146,016	,749	,931
VAR00024	103,58	146,479	,669	,932
VAR00025	103,17	153,000	,515	,934
VAR00026	103,39	146,244	,735	,932
VAR00028	103,81	149,075	,429	,936
VAR00029	103,42	153,050	,475	,934
VAR00030	103,39	146,702	,753	,931
VAR00032	103,47	149,285	,724	,932
VAR00034	103,33	147,143	,715	,932
VAR00035	103,22	151,492	,632	,933
VAR00036	103,50	147,686	,641	,933
VAR00038	103,47	148,599	,658	,933
VAR00040	103,44	151,683	,455	,935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,75	159,621	12,634	32

SKALA SUBJECTIVE

SUBJEK	AITEM																
	a1	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a18	a19
1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4
6	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	3
7	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
9	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4
17	3	3	2	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	1	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	1	2
26	3	3	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4
28	4	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	2	4
29	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3
31	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3
32	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4
33	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4
34	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3
35	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	1
36	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	4	3

WELL BEING

a20	a21	a22	a24	a25	a26	a28	a29	a30	a32	a34	a35	a36	a38	a40	TOTAL
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	118
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	115
1	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	104
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	115
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	104
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	112
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	125
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	125
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	105
1	3	1	1	4	1	1	3	1	2	1	3	1	2	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	102
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	107
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	115
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	105
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	118
4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	4	3	111
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	103
3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	105
3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	84
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	103

LAMPIRAN G

A. UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X	36	80.75	16.331	38	122
Y	36	106.75	12.634	72	128

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		36	36
Normal Parameters ^a	Mean	80.75	106.75
	Std. Deviation	16.331	12.634
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.083
	Positive	.140	.083
	Negative	-.159	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.955	.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.321	.966
a. Test distribution is Normal.			

LAMPIRAN H

A. UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	36	100.0%	0	.0%	36	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	4122.583	24	171.774	1.291	.339
	Linearity	1304.252	1	1304.252	9.799	.010
	Deviation from Linearity	2818.331	23	122.536	.921	.587
	Within Groups	1464.167	11	133.106		
	Total	5586.750	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	-.483	.233	.859	.738

LAMPIRAN I

A. UJI HIPOTESIS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SWB	106,75	12,634	36
Kepemimpinan_otoriter	80,75	16,331	36

Correlations

		SWB	Kepemimpinan_otoriter
Pearson Correlation	SWB	1,000	-,483
	Kepemimpinan_otoriter	-,483	1,000
Sig. (1-tailed)	SWB	.	,001
	Kepemimpinan_otoriter	,001	.
N	SWB	36	36
	Kepemimpinan_otoriter	36	36

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,483 ^a	,233	,211	11,223	,233	10,355	1	34	,003

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_otoriter

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1304,252	1	1304,252	10,355	,003 ^b
	Residual	4282,498	34	125,956		
	Total	5586,750	35			

a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_otoriter

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	136,934	9,565		14,317	,000
	Kepemimpinan_otoriter	-,374	,116	-,483	-3,218	,003

a. Dependent Variable: SWB

LAMPIRAN J

A. FREKUENSI DATA PENELITIAN

Frequencies

		X	Y
N	Valid	36	36
	Missing	0	0
Mean		80.75	106.75
Std. Deviation		16.331	12.634
Minimum		38	72
Maximum		122	128
Sum		2907	3843

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	2.8	2.8	2.8
	51	2	5.6	5.6	8.3
	60	1	2.8	2.8	11.1
	61	1	2.8	2.8	13.9
	64	1	2.8	2.8	16.7
	72	2	5.6	5.6	22.2
	75	1	2.8	2.8	25.0
	77	1	2.8	2.8	27.8
	78	1	2.8	2.8	30.6
	79	4	11.1	11.1	41.7
	80	1	2.8	2.8	44.4
	81	1	2.8	2.8	47.2
	82	3	8.3	8.3	55.6
	83	3	8.3	8.3	63.9
	84	1	2.8	2.8	66.7
	85	1	2.8	2.8	69.4
	86	2	5.6	5.6	75.0
	87	1	2.8	2.8	77.8
	89	2	5.6	5.6	83.3
	91	1	2.8	2.8	86.1
	97	1	2.8	2.8	88.9
	102	1	2.8	2.8	91.7
	106	1	2.8	2.8	94.4
	112	1	2.8	2.8	97.2
	122	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	72	1	2.8	2.8	2.8
	84	1	2.8	2.8	5.6
	91	1	2.8	2.8	8.3
	94	2	5.6	5.6	13.9
	95	2	5.6	5.6	19.4
	97	1	2.8	2.8	22.2
	98	1	2.8	2.8	25.0
	99	1	2.8	2.8	27.8
	100	1	2.8	2.8	30.6
	102	1	2.8	2.8	33.3
	103	2	5.6	5.6	38.9
	104	2	5.6	5.6	44.4
	105	3	8.3	8.3	52.8
	107	2	5.6	5.6	58.3
	110	1	2.8	2.8	61.1
	111	1	2.8	2.8	63.9
	112	2	5.6	5.6	69.4
	115	3	8.3	8.3	77.8
	118	2	5.6	5.6	83.3
	124	1	2.8	2.8	86.1
	125	3	8.3	8.3	94.4
	126	1	2.8	2.8	97.2
	128	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

LAMPIRAN N

BIODATA

A. PENULIS

Nama : Musliadi
Tempat Dan Tanggal Lahir : Ds. Tuha, 10 Juli 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : Jeulingke, Rawa Sakti-Banda Aceh
Pekerjaan : POLRI

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Abdullah
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Wardiah
Pekerjaan : IRT
Alamat : Ds. Tuha Kec. Batee, Kab. Pidie

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD N Calong : 2004-2009
SMP N 2 Delima : 2009-2011
SMA N 2 Sigli : 2011-2014

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

Banda Aceh, 10 Februari 2022

Musliadi
NPM: 1709110066