



Hubungan Leadership Style Dan Self Efficacy Dengan Subjective Well Being Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang

Relationship between Leadership Style and Self Efficacy with Subjective Well Being in Police Traffic Unit Personnel Deliserdang City

Romi Syahputra, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan leadership style, self efficacy dan subjective well being pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang. Metode penelitian adalah kuantitatif jenis deskriptif korelatif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Populasi penelitian adalah Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang yang berjumlah 135 orang personil. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Proportional Random Sampling dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 40 personil, metode pengumpulan data menggunakan skala leadership style dan self efficacy dengan subjective well being. Analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan positif yang signifikan leadership style dengan subjective well-being Pegawai/Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,687$ dan $p < 0,01$; (2) ada hubungan positif yang signifikan efikasi diri individu/personil dengan subjective well-being pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien koefisien $rx2y = 0,108$ dan $p < 0,01$; untuk kedua hipotesis di atas digunakan teknik analisis product moment; (3) ada hubungan yang signifikan antara leadership style dari pemimpin organisasi dan efikasi diri individu/personil dengan subjective well-being pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 16,605$; $R = 0,688$; $R^2 = 0,473$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya Standard error of estimate (SEE) sebesar 16,33831 Angka akurasinya adalah $100\% - 16,33831 = 83,66169\%$. Hipotesis ketiga dalam penelitian adalah menggunakan analisis Regresi Berganda.

Kata kunci: Leadership Style; Self Efficacy; Subjective Well Being

Abstract

This study aims to determine the relationship between leadership style, self-efficacy and subjective well-being in the Traffic Unit Personnel of the Deliserdang City Police. The research method is a quantitative descriptive correlative type with a correlative study pattern by placing the research variables in two groups, namely the independent variable and the dependent variable. The research population is the Traffic Unit of the Deliserdang City Police, totaling 135 personnel. The sampling technique used is Proportional Random Sampling technique with the number of research subjects as many as 40 personnel, the data collection method uses a scale of leadership style and self-efficacy with subjective well being. Analysis of research data shows that (1) there is a significant positive relationship between leadership style and subjective well-being of employees/personnel of SAT LANTAS Polresta Deliserdang, as indicated by the coefficient $rx1y = 0.687$ and $p < 0.01$; (2) there is a significant positive relationship between individual/personnel self-efficacy and subjective well-being in the Traffic Unit Personnel of the Deliserdang City Police, North Sumatra, as indicated by the coefficient $rx2y = 0.108$ and $p < 0.01$; for the two hypotheses above, the product moment analysis technique is used; (3) there is a significant relationship between the leadership style of organizational leaders and individual/personnel self-efficacy with subjective well-being in the Traffic Unit Personnel of the Deliserdang City Police, North Sumatra, which is indicated by the coefficient $F = 16,605$; $R = 0.688$; $R^2 = 0.473$ with $p < 0.01$. Furthermore, the Standard error of estimate (SEE) is 16,33831. The accuracy rate is $100\% - 16,33831 = 83.66169\%$. The third hypothesis in this study is to use Multiple Regression analysis.

Keywords: Leadership Style; Self Efficacy; Subjective Well Being

How to Cite: Syahputra, R. Lubis, M.R. & Effendy, S. (2022). Hubungan Leadership Style Dan Self Efficacy Dengan Subjective Well Being Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 4(1) 2022: 53-70,



PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Leadership style. Sesuai kenyataan bahwa tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang akan sangat tergantung pada Leadership style atasan di dalam organisasinya. Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pemimpin harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. (Isnaini dkk, 2020;Marbun dkk, 2020).

Leadership style menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid, Musnadi dan Chan, 2013; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Leadership style yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Roscahyo dan Prijati (2013) telah meneliti pengaruh leadership style terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa leadership style mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya dorongan yang kuat dari Kepala Satuan yang berpengaruh terhadap rasa keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan kewajiban pekerjaannya. Dengan adanya keyakinan pada kemampuan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaannya, maka motivasi pekerja individu semakin besar dan dorongan untuk menyelesaikannya juga meningkat dengan kata lain kinerjanya semakin baik. Ini artinya bahwa leadership style memiliki kontribusi penting dalam peningkatan self efficacy individu yang bekerja dari bagaimana pemimpin memberikan kepemimpinannya. (Utami dkk, 2019;Nugroho dkk, 2020).

Bandura beranggapan bahwa keyakinan seseorang adalah landasan dari hidup manusia. Manusia dengan efficacy tinggi yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya dan akan lebih mungkin bertindak serta lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efficacy rendah. Maka dari itu, organisasi sebagai pengguna karyawan harus memiliki program dalam meningkatkan efficacy karyawan guna mendongkrak kinerja dan kesejahteraan bersama. Awal mula pergerakan organisasi diawali dari pemimpin yang bijak dan berkualitas melakukan manajemen perusahaan dan mampu membuat program demi kualitas output dari organisasi yang dipimpin. Dengan pemimpin yang baik, dapat dipastikan, kesejahteraan karyawan akan baik juga, dengan efficacy yang tinggi, karyawan juga akan bekerja dengan baik dan mendapatkan kesejahteraan yang baik pula. (Pratama dkk, 2019;Lubis dkk,2019).

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Dengan melihat tingkat kinerja ini, dapat disimpulkan bagaimana kualitas hasil pekerjaan yang akan dihasilkan nantinya sehingga ini menjadi acuan besar bagi keberlangsungan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. (Saragih dkk, 2020; Atrizka dkk, 2020).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai atau karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih

berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. (Tarigan dkk, 2021; Nasution dkk, 2021).

Selain itu, kesejahteraan subjektif juga dipengaruhi oleh leadership style dari seorang pemimpin. Leadership style yang baik dari seorang pemimpin yang tidak otoriter akan membuat personil/karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Akan tetapi pada kenyataannya, banyak pimpinan yang menerapkan leadership style yang otoriter kepada bawahannya. Sehingga dapat menciptakan suasana tegang dan dibawah tekanan dari pemimpin dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahannya. Tentunya dengan leadership style seperti ini akan mengakibatkan pada penurunan kebahagiaan dan kesejahteraan personil. (Izar dkk, 2020; Tarigan dkk, 2020).

Konsep kesejahteraan dan kebahagiaan dapat disebut juga Subjective wellbeing. Terdapat beberapa persamaan kata yang digunakan beberapa literatur untuk mendeskripsikan subjective wellbeing diantaranya adalah kebahagiaan, aktualisasi diri, kepuasan hati, penyalarsan, keberhasilan ekonomi, dan kualitas hidup (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 45).

Subjective wellbeing digambarkan sebagai kepuasan hidup, ditambah dengan perasaan positif yang tinggi, dan ditambah lagi dengan perasaan negatif yang rendah. Menurut Diener, untuk dapat menciptakan subjective wellbeing dibutuhkan keseimbangan antara perasaan positif dan negatif (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 46).

Diener memperkenalkan teori evaluasi dimana subjective wellbeing ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami (Ariati, 2010). Menurut Ariati, (2010), subjective wellbeing adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup kemudian dipresentasikan sebagai kesejahteraan psikologis. Individu dengan subjective wellbeing tinggi cenderung menilai hidupnya secara positif, merasakan kegembiraan dan kebahagiaan (Purwito, Nurtjahjanti, Ariati, 2012, 185).

Dalam Larsen dan Eid (2008, h. 4) subjective wellbeing juga memiliki komponen lain yaitu keputusan atau pendapat secara kognitif seseorang tentang kehidupannya secara menyeluruh, dapat juga diartikan sebagai kepuasan terhadap hidupnya. Diener et al (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) mengungkapkan bahwa Diener bersama dengan beberapa rekannya juga mencari tahu dimensi- dimensi lain dari pengalaman seseorang secara afeksi yang berhubungan dengan subjective wellbeing termasuk di dalamnya yaitu kekuatan karakter dan frekuensi dari pengalaman seseorang secara afeksi. Menurut Larsen dan Diener (dalam Larsen dan Eid, 2008, h. 3) peristiwa tersebut memunculkan fakta bahwa intensitas perilaku khas yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi bagaimana seseorang memaknai keadaan mereka secara afeksi. Hal tersebut berarti bahwa perilaku seseorang dalam menyikapi kejadian- kejadian yang dialami akan mempengaruhi emosi mereka, apakah akan terbentuk emosi positif atau negatif. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian yang dilakukan Costa, McCrae dan McCrae (1980, h.671) yang mana didapatkan hasil bahwa perilaku seseorang mempengaruhi subjective wellbeing yang dimiliki Pengukuran subjective wellbeing menurut Gurin, Veroff dan Feld (dalam Angner, 2009, h. 1) seringkali dilakukan dengan pertanyaan dasar seperti "menurutmu bagaimana harimu hari ini, apakah menurutmu hari yang sangat bahagia, cukup bahagia atau tidak terlalu bahagia?". Subjective wellbeing merupakan variabel yang dapat diukur. Terdapat tiga alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur subjective wellbeing. Menurut Diener et al (dalam Hefferon dan Boniwell, 2011, h.71) skala untuk mengetahui subjective wellbeing adalah SWLS (Satisfaction with Life Scale). SWLS memiliki lima pernyataan yang akan disetujui atau tidak disetujui oleh subyek dalam skala 1-7 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). SWLS telah

memiliki level validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi dalam kisaran 0,78-0,91 (Hefferon dan Boniwell, 2011, h. 47).

Konsep well-being merupakan istilah umum untuk menggambarkan kondisi individu atau kelompok, misalnya kondisi sosial psikologis, rohani, atau medis. Well-being yang tinggi menandakan bahwa individu atau kelompok tersebut memiliki pengalaman yang positif. Sementara well-being yang rendah dikaitkan dengan keadaan atau kondisi yang negatif. Jauh dari itu Diener, Lucas, dan Oishi (2005) mendefinisikan subjective well-being sebagai konsep yang meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat mood negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi. Subjective well-being terdiri dari tiga aspek pengembangan yaitu aspek positif, dan afek negatif serta kepuasan hidup. Afek positif dan afek negatif merupakan bagian dari aspek aktif sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dengan memanfaatkan leadership style atasan dan memanfaatkan potensi personil.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam membicarakan tentang metode penelitian akan dibahas tentang (1) Tempat dan Waktu Penelitian (2) Identifikasi Varnabel Penelitian (3) Definisi Operasional Variabel Penelitian. (4) Populasi dan Sampel Penelitian, (5) Metode Pengumpulan Data Penulitian dan (6) Analisis Data Penelitian.

Instrumen Leadership style

Instrumen leadership style disusun berdasarkan aspek-aspeknya yaitu Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan ; Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik ; Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas.

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

Tabel 1. *Blue Print* Instrumen Leadership style

No	Aspek	Nomor Aitem		Jlh
		(+)	(-)	
1	Pengetahuan	1,	3	2
		4,	5,	2
		6,	7,	2
		8,	9,	2
		10,	11,	2
		12,	13,	2
		15,	16,	2
		17,	18	2
		19	20	2
		21	22	2
2	Sifat	35	36	2
		23	24	2
		25	28	2
		26	27	2
		29	30	2
		31	32	2
		33	34	2
3	Kemampuan	37	40	2
		38	2	2
		39	14	2
TOTAL		20	20	40

Instrumen Self Efficacy Pegawai

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

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

Tabel 2.

<i>Blue Print</i> Instrumen Self Efficasy Pegawai					
No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
			(+)	(-)	
1	Kepercayaan diri dalam setiap	mempercayai kemampuan diri dalam bertindak	1, 2,	3, 26	4

	situasi	Cerdas dalam menyikapi situasi	5, 6,	4, 25	4
2	Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah	Keyakinan terhadap tindakan Mampu menemukan solusi	8, 34	7, 27	4
3	Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan	Orientasi kerja yang jelas Mengikuti aturan main dalam pekerjaan	11, 33	12,	3
4	Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil	Mampu mengolah diri Selalu memotivasi diri Meningkatkan kapasitas kognitif Memasimalkan kinerja diri	15, 29	16, 35	4
			17, 32	18, 38	3
			19, 31, 39	20, 37	3
			21, 30, 40	22, 36	3
TOTAL			21	19	40

Instrumen Subjective well being

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

Penilaian Subjective well being mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung baik dari segi standar kualitas maupun kuantitas demi hasil dan kebahagiaan yang didapatkan personil selama bekerja. Penilaian variabel ini dapat diartikan proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai atau hasil yang didapat dari pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Instrumen stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai

(CS) kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS). Penyusunan skala sikap dikemukakan dalam blue print, berikut:

Tabel 3.
Blue Print Instrumen Subjective well being

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa self esteem, organizational citizenship behavior dan subjective well-being, mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Probability	Ket (p>0,05)
X ₁ Leadership style	1,018	0,251	Normal
X ₂ Self Efficasy Personil	0,756	0,617	Normal
Y Subjective Well Being Personil	1,233	0,095	Normal

Tabel 4.8. dapat ditafsirkan bahwa dengan uji Kolmogorov-Smirnov Z sebagai berikut : hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel Leadership style menghasilkan nilai Z = 1,018 dan p = 0,251 (p > 0.05) hasilnya normal ; variabel Self Efficasy Personil menghasilkan nilai Z = 0,756 dan p = 0,617 (p > 0,05) hasilnya normal ; variabel Subjective Well Being Personil menghasilkan nilai Z = 1,233 dengan p = 0,095 (p > 0,05) hasilnya normal. Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran data variabel *aya Kepemimpinan, Self Efficasy Pegawai* dan *Subjective Will Being* adalah berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F	Deviation from Linearity	P	Keterangan
Leadership style - Subjective Well Being Personil	7,731	0,889	0,000	Linier
Self Efficasy Personil - Subjective Well Being Personil	1,708	0,126	0,000	Linier

Pada tabel 4.9. di atas didapatkan hasil bahwa :

1. Hasil uji asumsi linieritas variabel Leadership style dengan Subjective Well Being Personil mempunyai nilai *linearity* F = 7,731 dan DF = 0,889 (< 0.05) yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
2. Hasil uji linieritas pada variabel Self Efficasy Personil dengan Subjective Well Being Personil diperoleh nilai *linearity* F = 1,708 dan DF = 0,126 (< 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linier.

Tabel 6.
Ringkasan Hasil Analisis Data

Variabel	F	R	R ²	Std. Error of the Estimate	%	probability
X ₁ - Y	33,993	0,687	0,472	16,13473	83,865	0,000
X ₂ - Y	0,449	0,108	0,012	22,07829	77,922	0,000
X ₁ ;X ₂ - Y	16,605	0,688	0,473	16,33831	83,662	0,000

Berdasarkan data tabel 4.10. menunjukkan bahwa variabel leadership style memiliki daya prediksi terhadap munculnya subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien r² sebesar 0,472 yang artinya ada 47,2 % leadership style mempengaruhi subjective well being personil, sedangkan self efficacy personil memiliki daya prediksi terhadap munculnya subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien r² sebesar 0,012 yang artinya sebesar 1,2 %; selanjutnya leadership style dan self efficacy personil bersama-sama memiliki daya prediksi terhadap munculnya subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien r² sebesar 0,473. Hal tersebut memberi makna bahwa secara bersama kedua variabel tersebut, yaitu leadership style dan self efficacy personil mempengaruhi subjective well being personil sebesar 47,3 %.

Tabel 7.
Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Leadership style	19,84969	111	114,7000	Tinggi
Self efficacy personil	11,78523	111	113,9250	Tinggi
Subjective well being personil	21,92164	108	113,4250	Tinggi

Berdasarkan perbandingan nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik}, maka dapat dinyatakan bahwa Leadership style tergolong tinggi, Self efficacy personil tergolong tinggi dan subjective well being personil tergolong tinggi, artinya ada hubungan positif yang signifikan antara leadership style, self efficacy personil dan subjective well being personil.

Pembahasan

Hipotesis pertama

Hasil Penelitian menunjukkan nilai linearity $F = 33,993$ dan $p = 0.000$ (< 0.05) yang berarti hubungannya dinyatakan linier, maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara leadership style dengan subjective well being personil, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara leadership style dengan subjective well being personil, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,687$ dan $p < 0,01$ hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variable positif, artinya semakin tinggi

skor antara leadership style, maka akan semakin baik keadaan individu terkait pada subjective well being personil, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor antara leadership style maka semakin rendah pula keadaan subjective well being personil dan bahkan akan sering merasa tidak bahagia.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan.

Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas perkerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri. Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa leadership style adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Adapun leadership style tersebut adalah: Gaya pemimpin yang otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, leadership style demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahan, leadership style laissez faire tidak pernah mengendalikan bawhaannya sepenuhnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan leadership stylenya

Dengan adanya kepemimpinan yang baik dari Kepala Satuan perusahaan, maka peran dan kinerja personil akan lebih optimal serta profesional dalam mengemban tugas pokoknya. Untuk meningkatkan profesionalitas dari personil yang dibangun karena eksistensi mereka dipandang sebagai orang yang memiliki karakteristik-karakteristik sebagai berikut: (1) komitmen terhadap profesionalitas, mutu proses dan hasil kerja, melekat pada dirinya sikap dedikatif dan perbaikan secara terus-menerus; (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan baik dalam kehidupan baik secara teoritis maupun praktis (pengalihan ilmu pengetahuan, internalisasi dan implementasi serta pelayanan kepada masyarakat (3) melaksanakan pengamanan dan kenyamanan pada masyarakat untuk berkreasi, mengatur, dan memelihara kreasi itu bagi kemanfaatan diri, masyarakat dan alam sekitarnya; (4) mampu menjadikan dirinya sebagai model pusat panutan teladan, dan konsultan bagi orang banyak; (5) dan mampu bertanggung jawab dalam membangun peradaban di masa depan.

Berkaitan dengan itu, sebagai individu yang memiliki pekerjaan, tentu mengharapkan pemimpin yang baik dan mengayomi dengan benar. Banyak sekali kontribusi yang ditimbulkan dari kepemimpinan yang benar, seperti salah satunya adalah mengakibatkan kebahagiaan pada personil yang bekerja. Diener (2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi SWB, yaitu: kepuasan subjektif, pendapatan, faktor demografis yang terdiri dari: usia, pekerjaan, pendidikan, keyakinan, pernikahan dan keluarga, kepribadian. Keadaan kehidupan akan membentuk kebahagiaan tersendiri dalam melakukan pekerjaan secara berkesinambungan. Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja personil nya. Apabila personil tidak bahagia karena memiliki pemimpin yang tidak mengayomi, maka akan menyebabkan kinerja personil menurun. Personil yang memiliki *Subjective well-being* (SWB) yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Jex & Britt, 2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2010), dijelaskan bahwa individu dengan SWB yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula dengan adanya kepuasan kerja dan SWB

maka akan memunculkan kontribusi yang lebih dari personil bagi organisasi sehingga senantiasa mengembangkan perilaku positif. Leadership style sangat berkontribusi terhadap naik turunnya kebahagiaan dan kepuasan kerja pada setiap individu yang dipimpin.

Subjective Well-being (SWB) adalah kebahagiaan yang mengacu pada kepuasan hidup dan keseimbangan afeksi (Linley & Joseph, 2004). Myers dan Diener dkk (dalam Suryomentaram, 2004), juga menjelaskan bahwa afeksi merupakan penunjang adanya afek positif yang lebih besar dari pada afek negatif. Lucas (dalam Eid & Larsen, 2008), menyatakan bahwa SWB merupakan domain menyeluruh yang merupakan sekumpulan sikap yang berhubungan dengan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa serta penilaian kepuasan kognitif dan pemenuhan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Diener (2009), bahwa SWB adalah proses penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara kognitif dan secara afektif yang merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu. Individu dikatakan mempunyai SWB yang tinggi apabila mereka lebih banyak merasakan emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik, ketika mengalami banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit, dan ketika telah merasa puas akan kehidupan mereka (Diener, 2009).

Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menampilkan sikap kepemimpinan yang tegas dan mangayomi memiliki kontribusi bagi kenyamanan dan ketenangan individu menjalani kehidupannya sehingga memunculkan sikap kerja yang matang. Personil yang mendapatkan pemimpin yang cenderung tegas dan keras, lebih merasa gelisah dalam menjalani tugas dan tanggung jawab diri sehingga ini akan berdampak pada menurunnya kebahagiaan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hipotesis kedua

Hasil uji linieritas pada variabel self efficacy personil dengan subjective well being personil diperoleh nilai linearity $F = 0,449$ dan $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut linier. Ada hubungan positif yang signifikan self efficacy personil dengan subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien $rx2y = 0,108$ dan $p < 0,01$. Penelitian ini didukung pada konsep kedisiplinan dalam bekerja pada personil. Seseorang yang mampu menerapkan kedisiplinan dan self efficacy personil dalam bekerja ywng tinggi adalah individu yang mampu mempercayai potensi dirinya dalam bekerja. Pekerjaan yang dipercayainya mampu memberikan pembeda bagi kebahagiaan yang ditimbulkan. Apabila individu itu percaya bahwa dirinya mampu mengerjakan tugas yang dibebankan padanya, maka kebahagiaan dalam bekerja akan didapatkan, begitu juga sebaliknya, individu yang tidak yakin dengan kemampuannya maka akan menghambat kelancaran dirinya dalam mengerjakan tugas yang menjadi kewajibannya. Kesempatan kerja dan lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam pembentukan kebahagiaan.

Diener, Lucas dan Oishi (2009) mendefinisikan *subjective well-being* atau kesejahteraan subjektif sebagai hasil evaluasi atau penilaian seseorang secara kognitif dan afektif terhadap seluruh pengalaman hidup seseorang. Evaluasi kognitif merupakan penilaian terhadap kepuasan hidup seseorang dan evaluasi afektif merupakan respon emosional yang timbul dari setiap pengalaman hidup seseorang. Kepuasan hidup terdiri dari kepuasan hidup secara global dan kepuasan hidup dalam domain khusus, seperti pendapatan, keluarga dan relasi sosial, pekerjaan, dan kesehatan. Kemudian, respon emosional terdiri dari respon emosional positif misalnya perasaan senang dan respon emosional negatif misalnya perasaan sedih atau cemas.

Perasaan negatif atau perasaan yang cenderung tidak menyenangkan dengan frekuensi yang tinggi akan mengindikasikan seseorang tidak merasakan *subjective well-being* dalam

hidupnya. Mereka akan merasa bahwa hidupnya berjalan dengan buruk. Hal ini mengakibatkan seseorang akan mengalami gangguan efektivitas keberfungsian hidup, misalnya memandang dirinya tidak berguna dan tidak berarti. Konsep ini jelas adanya dengan keadaan self efficacy / efikasi diri individu bagaimana dirinya memandang kemampuannya terhadap tugas yang menjadi pekerjaannya. Semakin kuat keyakinan itu, maka akan semakin bahagia dia dalam melakukan pekerjaan itu, semakin ragu dan tidak yakin dia dengan kemampuannya, maka semakin tertekan dia dalam kondisi itu.

Dari jabaran diatas, diperoleh dua aspek yang berpengaruh dalam pembentukan *subjective well-being*, yaitu aspek kognitif dan emosi. Aspek kognitif tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi terhadap kepuasan hidup atau *life satisfaction*. *Life satisfaction* dapat diukur dengan melihat kepuasan hidup secara global dan kepuasan hidup dalam domain khusus. Kepuasan hidup secara global dapat diukur melalui kehidupan seseorang yang dekat dengan kehidupan ideal yang diinginkan orang tersebut, menikmati kondisi hidupnya sekarang, puas dengan hidupnya yang sekarang, puas dengan hidupnya dimasa lalu, dan seberapa besar keinginan untuk merubah hidup mereka sekarang. Kepuasan hidup dalam domain khusus dapat diukur dari tingkat pendapatan, relasi dengan lingkungan sosial, kesesuaian pekerjaan, dan kesehatan. Kemudian, aspek emosi dapat dilihat dari banyaknya *positive affect* dan rendahnya *negative affect* yang dirasakan seseorang. *Positive affect* ditandai dengan seberapa sering mereka merasakan ketenangan, kasih sayang, kedermawanan, pengampunan, perhatian, rasa bersemangat, antusias, dan rasa bangga. *Negative affect* dapat dilihat dari seberapa sering merasakan perasaan marah, rasa bersalah, egois atau mementingkan dirisendiri, kekecewaan, sedih, kegagalan atau frustrasi, takut, gugup, gelisah, dan rasa tertekan.

Hipotesis ketiga

Ada hubungan yang sangat signifikan leadership style dengan dan self efficacy personil dengan subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 16,605$ dan R (koefisien regresi) = 0,688 sedangkan $R^2 = 0,473$ dengan $p < 0,01$. Hipotesis ke tiga dalam penelitian adalah untuk mengetahui daya prediksi leadership style dengan dan self efficacy personil dengan subjective well being personil. Leadership style memiliki daya prediksi terhadap munculnya sikap subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien r^2 sebesar 0,473 yang artinya ada 47,3 %. Selanjutnya self efficacy personil mempengaruhi subjective well being personil yang memiliki daya prediksi terhadap munculnya subjective well being personil yang ditunjukkan oleh koefisien r^2 sebesar 0,012 yang artinya ada 1,2 %; dan selanjutnya secara bersama-sama leadership style dan self efficacy personil memiliki daya prediksi terhadap munculnya subjective well being personil sebesar koefisien r^2 sebesar 0,473 yang artinya ada 47,3 % besaran keterhubungannya, sehingga ada terdapat variabel bebas lainnya yang berhubungan dan mempengaruhi subjective well being personil namun belum diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini jelas adanya bahwa subjective well being personil yang bekerja memiliki banyak variabel penyebab yang mempengaruhinya. Khusus pada penelitian ini yang ingin diuji adalah seberapa besar keterhubungan antara leadership style yang ditampilkan individu dalam perilaku kerjanya maupun sikapnya di kantor terhadap tingkat subjective well being personil yang dimilikinya selama dalam situasi bekerja. Hasilnya memiliki hubungan yang signifikan. Dari hasil penelitian ini, dapat ditinjau dan dilaksanakan untuk setiap perusahaan maupun organisasi pekerjaan harus lebih memperhatikan pola kerja anggota ataupun bawahannya supaya memiliki standarisasi leadership style yang mampu mengayomi dan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja dan meningkatkan kebahagiaan personil yang dipimpin.

Kepemimpinan adalah hal yang menjadi topik penting dalam setiap penelitian yang diarahkan untuk mengkaji sebuah organisasi. Di dalam sebuah organisasi pekerjaan, karakter seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya memberi pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Sampai saat ini banyak sekali konsep tentang kepemimpinan yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Kepemimpinan dideskripsikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan tindakan yang dilakukan mulai dari kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, hingga istilah terkini yang banyak dikemukakan adalah kepemimpinan transformasional, yang kini banyak diterapkan oleh beberapa pemimpin organisasi termasuk organisasi bisnis dalam menjalankan usahanya.

Gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan menimbulkan sebuah motivasi kerja yang juga baik bagi para personilnya. Sukses atau tidaknya personil dalam prestasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh leadership style atasannya (Hardini, 2001 dalam Candra, 2013). Hasil penelitian lain juga mengemukakan bahwa leadership style mempengaruhi kinerja personil (Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003 dalam Candra, 2013). Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya akan mendukung semua aspek di dalamnya termasuk kinerja dan motivasi para personilnya yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Berkaitan dengan itu, Siagian (2009:12) menyatakan bahwa kinerja personil dipengaruhi oleh: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat pada sikap positif personil terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Moehariono, 2010:61). Mangkunegara (2008:67) menjelaskan "kinerja personil adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Kondisi pekerjaan yang dilakukan dengan keadaan tertekan disebabkan oleh naik turunnya keyakinan individu dalam menyikapi pekerjaan. Kondisi ini dinamakan efikasi diri yang memiliki arti bagaimana individu memandang kemampuan dirinya terhadap pekerjaan tertentu.

Ghufron dan Risnawati (2014:74) menjelaskan bahwa "self efficacy mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Sikap personil yang baik salah satunya dapat dicapai melalui self efficacy. Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja personil karena dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu. Bandura (1997) mengatakan "Self efficacy adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu".

Secara tidak langsung, semakin personil mempunyai self efficacy yang tinggi, maka personil semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya. Berdasarkan pengertian diatas, maka self efficacy sangat penting karena self efficacy banyak menentukan dan mempengaruhi aspek

kehidupan, diantaranya potensi menangani stressor untuk menghadapi lingkungan baru dan prestasi kerja.

Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Individu yang memiliki self efficacy yang tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan individu dengan self efficacy yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki self efficacy yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Kepuasan hidup didasarkan dari bagaimana individu mempercayai keadaan sekitar dan keadaan dirinya dalam mengisi segala aktivitas kehidupannya.

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin banyaknya peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut.

Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, misalnya: pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, pendapatan/gaji yang layak.

Kesejahteraan subjektif (subjective well-being) adalah evaluasi seseorang terhadap kehidupan mereka yang termasuk pada hal yang bersifat kognitif terhadap kepuasan dan evaluasi afeksi terhadap perasaan dan emosi (Daniel, Diener, dan Schwarz, 1999).

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya.

Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha yang berfokus pada mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami saat itu serta pengaruh budaya.

Dengan kata lain kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam subjective well-being (SWB) yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu indikator dari munculnya subjective well-being (SWB) adalah rendahnya individu merasakan ketenangan dan kebahagiaan kerja, memilih sikap dan tingkah laku untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya secara maksimal untuk menjadi personil yang profesional. Dengan adanya

arahan dari kepemimpinan yang baik, individu akan bekerja secara bahagia, kemudian didukung pula dari kepercayaan individu dalam merealisasikan potensi dirinya dalam sikap kerja yang baik dan mengedepankan profesionalitas demi terciptanya hasil kerja yang baik dan memuaskan.

SIMPULAN

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

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara leadership style dengan *subjective well-being* Pegawai/Personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx1y = 0,687$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik dan berkualitas leadership style dari pemimpin perusahaan, maka akan semakin baik pula semangat individu dalam bekerja dan berarti meningkatkan *subjective well-being* Pegawai/Personil. Artinya semakin tinggi skor leadership style dari pemimpin perusahaan, maka akan semakin tinggi *subjective well-being* Pegawai/Personil, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor leadership style dari pemimpin perusahaan maka semakin rendah pula *subjective well-being* Pegawai/Personil dengan arti kata melemahkan kebahagiaan personil yang akan menjurus pada menurunkan kinerja dari waktu ke waktu.
2. Ada hubungan positif yang signifikan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh koefisien $rx2y = 0,108$ dan $p < 0,01$. Artinya semakin baik individu mempercayai dan meyakini kemampuan dan potensinya dalam bekerja tentu akan semakin baik semangat dan kualitas kerjanya, yang berarti meningkatlah kebahagiaan atau keadaan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara.
3. Ada hubungan yang signifikan leadership style dari pemimpin perusahaan dan efikasi diri individu/personil dengan *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh koefisien $F = 16,605$; $R = 0,688$; $R^2 = 0,473$ dengan $p < 0,01$. Selanjutnya *Standard error of estimate* (SEE) sebesar **16,33831**, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependent. Nilai ini jika semakin mendekati angka 0 (nol) maka semakin akurat analisis regresinya. Angka akurasinya adalah $100\% - 16,33831 = 83,66169\%$. Ini diartikan bahwa semakin baik leadership style dari pemimpin organisasi/perusahaan yang didukung pula dengan efikasi diri individu/personil yang baik, maka kualitas kerja dan kebahagiaan individu dalam bekerja akan baik pula. Ini menandakan hubungan positif bagi variabel *subjective well-being* pada personil SAT LANTAS Polresta Deliserdang Sumatera Utara yang jika individu itu semangat dalam bekerja maka kebahagiaannya akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albdour, Ali, Abbaas., Altarawneh, Ikhlas. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, Vol. 19(2).
- Amar S., Idris., Pratama. I., Anis, A. (2020). Exploring the Link between Income Inequality, Poverty Reduction and Economic Growth: An ASEAN Perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol*, 11(2), 24-41.
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moral Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Armstrong, Michael. (2007). *Employee Reward Management and Practice* (2nd edition). London: Kogan Page.
- Armstrong, Michael. (2009). *Handbook of Human Resource Management Practice* (11th edition). London: Kogan Page.
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97.
- Atrizka, D., Lubis, H., Simanjuntak, C. W., & Pratama, I. (2020). Ensuring Better Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior through Talent Management and Psychological Contract

Romi Syahputra, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Leadership Style Dan Self Efficacy Dengan Subjective Wellll Being Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang

- Fulfillment: An Empirical Study of Indonesia Pharmaceutical Sector. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 545-553.
- Atrizka, D., Pratama, I., Pratama, K., & Suharyanto, A. (2022). Edukasi Masyarakat Lingkungan VIII Titi Kuning Dalam Mendampingi Anak Belajar Daring. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 118-124.
- Bacal, Robert. (2012). Performance Management. New York: McGraw-Hill.
- Barus, D.A. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous). *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 10-22,
- Candrasa, L., Cen, C. C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Pratama, I., (2020). Green Supply Chain, Green Communication and Firm Performance: Empirical Evidence from Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (12), 398-406. doi:10.31838/srp.2020.12.65
- Dakhiri, B. (2017, Oktober). Menaker: Kurang kompeten kelemahan SDM Indonesia. Antara News. Retrieved from www.antaraneews.com.
- Danilwan, Y., Dirhamsyah., Pratama, I. (2020). The Impact of Consumer Ethnocentrism, Animosity And Product Judgment On The Willingness To Buy. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (2): 65-81.
- Danilwan, Y., Isnaini, . D. B. Y. & Pratama, . I. (2020) Psychological Contract Violation: A Bridge between Unethical Behavior and Trust. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 54-60.
- Danilwan, Y.; Isnaini, D. B.; Pratama, I.; Dirhamsyah, D. 2020. Inducing organizational citizenship behavior through green human resource management bundle: drawing implications for environmentally sustainable performance. A case study, *Journal of Security and Sustainability Issues* 10(Oct): 39-52.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (2010). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75
- Hakimah, Y., Pratama, I., Fitri, H., Ganatri, M., Sulbahrie, R. A. (2019) Impact of Intrinsic Corporate Governance on Financial Performance of Indonesian SMEs. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol*, 7(1), 32-51.
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Isnaini, D. B. Y., Nurhaida, T., & Pratama, I. (2020). Moderating Effect of Supply Chain Dynamic Capabilities on the Relationship of Sustainable Supply Chain Management Practices and Organizational Sustainable Performance: A Study on the Restaurant Industry in Indonesia. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(1), 97-105.
- Izar, J., Nasution, M. M., & Ilahi, P. W. (2020). The Stages, Comparisons And Factors Of First Language Acquisition Of Two-Years-Old Male And Female Child. *Jetli: Journal of English Teaching and Linguistics*, 1(2), 63-73.
- Izar, J., Nasution, M. M., & Ratnasari, M. (2020). Assertive Speech Acts in Mata Najwa Program of Episode Gare-Gare Corona. *Lexeme: Journal of Linguistics and Applied Linguistics*, 2(1), 53-58.
- Izar, J., Nasution, M. M., Afria, R., & Harianto, N. (2021). Expressive Speech Act in Comic Bintang Emon's Speech in Social Media about Social Distancing. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 5(1), 148-158.
- Izar, S. L., Nasution, M. M., Izar, J., & Ilahi, P. W. (2021). The The Analysis Of Cooperation Principles Use On Podcast Of Deddy Corbuzier And Nadiem Makarim "Having College Is Not Important. *JETLi: Journal of English Teaching and Linguistics*, 2(1), 23-30.
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Lubis, H., Pratama, K., Pratama, I., Pratami, A. (2019). A Systematic Review of Corporate Social Responsibility Disclosure. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol*, 6(9), 415-428.
- Lubis, H., Kumar, D., Pratama, I., Muneer, S. (2015). Role of psychological factors in individuals investment decisions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5, pp. 397-405.
- Lubis, Zulkarnain (2010), Penggunaan Statistik Dalam Penelitian Sosial, Medan; Perdana Publishing.
- Maggasingang, D., Solong, A., Nadhar, M., Pratama, I. (2020). The Factors Affecting the Corporate Cash Holdings in Listed Firms of Indonesia: Does Corporate Governance Matter?. *International Journal of Innovation, Creativity and Change, Vol* 14(5), 1215-1231.
- Mangkunegara, A.A.A. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

- Marbun, D. S., Effendi, S., Lubis, H. Z., & Pratama, I. (2020). Role of Education Management to Expediate Supply Chain Management: A Case of Indonesian Higher Educational Institutions. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(1), 89-96.
- Nasution, M. M., Izar, J., & Afifah, I. H. (2021). An Analysis of Hate Speech Against K-Pop Idols and Their Fans on Instagram and Twitter from The Perspective of Pragmatics. *JETLi: Journal of English Teaching and Linguistics*, 2(2), 91-99.
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviawati, D.R. (2016). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan divisi finace dan divisi human resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia. Retrieved from Universitas Negeri Surabaya.
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nugroho, A., Christiananta, B., Wulani, F., Pratama, I. (2020). Exploring the Association Among Just in Time, Total Quality and Supply Chain Management Influence on Firm Performance: Evidence from Indonesia. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(2), 920-928.
- Nu'man, A. H., Nurwandi, L., Bachtiar, I., Aspiranti, T., Pratama, I. (2020). Social Networking, and firm performance: Mediating role of comparative advantage and sustainable supply chain. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(3), 664-673.
- Ollins, F. E., Hutton, V. E., & Misajon, R. A. (2012). Subjective well being and felt stigma when living with HIV. *Journal of Science*, 22, 65-73.
- Pratama, I. (2022). Tata Kelola Perusahaan dan Atribut Perusahaan pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti dari Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1959-1967
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N. (2019). *Corporate social responsibility disclosure (CSR) quality in Indonesian public listed companies*. *Polish Journal of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N., (2020). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure Quality in Indonesian Companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol 13(4), 442-463.
- Pratama, K., Lubis, H., Pratama, I., Samsuddin, S.F., & Pratami, A. (2019). Literature review of corporate social responsibility disclosure. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(5), 1397-1403.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing patterns pro-cyclical? An Evidence from ASEAN Countries. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 82-91.
- Rachmawati, S. 2013. Kualitas hidup orang dengan HIV/AIDS yang mengikuti terapi antiretroviral. *Jurnal Sains Dan Praktik PSikologi*, 1, 48-62.
- Rimper, R.R. & Kawet. L. (2014). Pengaruh perencanaan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area. Retrieved from Universitas. Sam Ratulangi. Website: www.ejournal.unsrat.ac.id
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A (2009), *Perilaku Organisasi*, Jakarta; Salemba Empat.
- Saleem, A., Saba, G. & Adnan, A. (2012). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Saragih et al., (2020). *Polish Journal of Management Studies* 2020; 21 (2): 384-397
- Saragih, J., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F., & Tarigan, A. (2020). Can Organizational Justice Dimensions Mediate Between Leader Mindfulness and Leader-Member Exchange Quality: An Empirical Study in Indonesia Pharmaceutical Firms. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 545-554.
- Saragih, J., Tarigan, A., Pratama, I., Wardati, J., Silalahi, E. F. (2020). The Impact of Total Quality Management, Supply Chain Management Practices and Operations Capability on Firm Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 21 (2), 384-397.
- Saragih, J., Tarigan, A., Silalahi, E. F., Wardati, J., Pratama, I. (2020). Supply chain operational capability and supply chain operational performance: Does the supply chain management and supply chain integration matters. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 1222-1229.
- Setyani, D. (2013). Pengaruh Job Involvement terhadap Job Performance dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Wahana Lentera. Raya Gresik. Retrieved from Universitas Katolik Widya Mandala. Surabaya. Website: <http://id.portalgaruda.org>.

Romi Syahputra, M. Rajab Lubis & Sjahril Effendy, Hubungan Leadership Style Dan Self Efficacy Dengan Subjective Welll Being Pada Personil Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Deliserdang

- Sharma, N., & Sokhey, G. (2013). Role of self-efficacy in quality of life of people living with HIV/AIDS. *Jurnal Distance Education Punjabi University*, 4(1), 162-165.
- Sibuea, M. B.; Sibuea, S. R.; Pratami, A.; Pratama, I.; Nasution, R. 2020. Is business friendliness enhancing energy consumption in the ASEAN region?, *Journal of Security and Sustainability Issues* 9(M): 409-419.
- Silitonga, K. A. A., Ahmad, . F., Simanjuntak, . C. W. & Atrizka, . D. (2020) Exploring the nexus between the HR practices and work engagement: The mediating role of Job Demand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 342-351. doi:10.31838/srp.2020.7.53
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Simatupang, M. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Gambaran Keharmonisan Commuter Family Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Tabularasa: *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,
- Siti Musdah Mulia (2010), *Islam dan Hak Asasi Manusia: Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Naufan Pustaka.
- Situmorang, Syafizal Helmi (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS*, Medan; USU Press.
- Subjective well being f performing artists and its relationship with self-efficacy. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(2), 235-243.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto., Yuliani, F., Syofian, Saputra, T, Pratama, I. (2020). The Impact of The Organizational Innovativeness On The Performance Of Indonesian Smes. *Polish Journal of Management Studies* 2020; 22 (1): 513-530.
- Sulistyo, M.C.W., Astuti, E.S. & Ardi, V.T.P. (2017). Pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Retrieved from Universitas Brawijaya.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to Student Loyalty in Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, R. W., Muchtar, M., Agustian, P., Salim, A., Aisyah, L., Marpaung, B. A., & Nasution, M. M. (2018). Critical discourse: Applying Norman Fairclough theory in recep Tayyip Erdoğan's balcony speech. *Proceedings of ISELT FBS Universitas Negeri Padang*, 6, 174-183.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning*. uma. ac. id.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Tarigan, R. S. (2018). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Informasi Program Studi (SIPRODI)*.
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- Utami, C. W., Indrianto, A. T. L., Pratama, I. (2019). Agricultural Technology Adoption in Indonesia: The Role of the Agriculture Extension Service, the Rural Financing and the Institutional Context of the Lender. *International Journal of Innovation, Creativity and Change Vol*, 7(7), 258-276.
- Utami, C. W., Sumaji, Y. M. P., Susanto, H., Septina, F., & Pratama, I. (2019). Effect of Supply Chain Management Practices on Financial and Economic Sustainable Performance of Indonesian SMEs. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 8(1), 523-535.
- Utami, Sumaji, Susanto, Septina & Pratama, 2019 Utami, Sumaji, Susanto, Septina & Pratama
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan Fraud terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.