

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN
PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA GURU
SMP DI KECAMATAN SAKTI KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**CUT RAUDHATUL JANNAH
220901100**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN PERILAKU
KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA GURU SMP DI
KECAMATAN SAKTI KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**CUT RAUDHATUL JANNAH
NIM. 220901100**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN PERILAKU
KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA GURU SMP DI
KECAMATAN SAKTI KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**CUT RAUDHATUL JANNAH
NIM. 220901100**

Pada Hari/Tanggal

**Senin, 27 April 2026 M
9 Dzulqa'dah 1447 H**

Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua,

**Jasma'li, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Sekretaris

**Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009**

Penguji I,

**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**

Penguji II,

Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi Psikolog

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021004**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Raudhatul Jannah

NIM : 220901100


Program Studi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 21 April 2026

Yang Menyatakan,




Cut Raudhatul Jannah
220901100

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Allhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segenap kekuatan dan kemampuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ini yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, Selawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, peneliti menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Proses penulisan skripsi ini tidaklah mudah dan tidak luput dari berbagai rintangan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT, dukungan dari keluarga, teman-teman, dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Pertama sekali, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang teramat dalam kepada orang tua peneliti, yaitu Bapak Teuku Zainuddin, S.Ag dan Ibu Nurhayati, orang yang selalu melangitkan doa-doa terbaiknya yang selalu menjadi penyemangat dan tiada hentinya memberi kasih sayang dan memberi kepercayaan sehingga peneliti mampu terus berjuang di tengah dinamika yang terjadi. Pencapaian skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha peneliti sendiri namun, merupakan buah dari doa, cinta dan dukungan mereka yang tidak pernah lelah.

Selain itu, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry selaku Dekan Fakultas UIN Ar-Raniry atas kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam memimpin Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S. Ag. M Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan telah memberikan banyak dorongan dan Nashat bagi mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S. Ag., M.Ag. Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memudahkan administrasi Mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah banyak membantu Fakultas Psikologi.
5. Bapak Julianto Saleh, S. Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memotivasi, memberikan dukungan dan arahan mulai dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan semangat dan nasihat pada mahasiswa untuk menyelesaikan perkuliahan.

7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku pembimbing I sekaligus Ketua tim penguji skripsi yang telah membimbing dengan sabar dan meluangkan banyak waktu selama proses penyusunan skripsi ini serta memberikan motivasi dan dukungan yang sangat berarti.
8. Bapak Hendri, M.Si sebagai pembimbing II sekaligus sebagai Sekretaris tim penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya, membimbing dan telah memberikan motivasi.
9. Ibu Juli Andriani, M.Si selaku penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah yang telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah yang telah memberi arahan, bimbingan hingga skripsi ini terselesaikan.
11. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendidik, membantu dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
12. Kepada Kepala Sekolah SMP di Kecamatan sakti yang telah mengizinkan peneliti dan telah banyak membantu peneliti selama pengambilan data.
13. Kepada seluruh guru SMP di Kecamatan Sakti yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian untuk mengisi kuesioner. Partisipasi dan kontribusi yang diberikan sangat berarti serta membantu kelancaran dan keberhasilan proses pengumpulan data dalam penelitian ini.

14. Kepada saudara kandung peneliti, yaitu kakak Cut Maulidiana, S.Psi. dan Cut Rizky Muliani, S.E. serta adik Cut Rahmi dan Teuku Anies Hidayatullah yang telah mendoakan serta memberikan semangat kepada peneliti.
15. Terima kasih kepada para sahabat tersayang sekaligus teman seperjuangan, Cut Raihan Khalisa dan Raudhatul Jannah Adnan yang senantiasa menemani, menguatkan dan menjadi tempat berbagi selama perjalanan perkuliahan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dukungan, bantuan, dan masukan yang diberikan memberikan motivasi besar bagi peneliti.
16. Terima kasih kepada Dara Nabila yang telah menemani dan mendukung peneliti selama proses penelitian dan penyusunan skripsi, serta menjadi rekan bimbingan yang selalu berjuang bersama sejak seminar proposal hingga penyelesaian skripsi.
17. Terima kasih kepada Yasyifa Hazqia dan Nisaul fitria yang telah menemani dan mendukung peneliti selama proses penelitian dan penyusunan skripsi, Dukungan, semangat, dan masukan yang diberikan sangat berarti bagi peneliti.
18. Seluruh teman-teman angkatan 2022 Fakultas Psikologi yang masih sama-sama berjuang untuk menyelesaikan kuliah, semoga tetap kompak sampai kapanpun.

19. Ucapan terakhir Kepada diri saya sendiri Cut Raudhatul Jannah.

Terimakasih yang sudah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini dalam melewati hari-hari yang penuh hambatan dan lelah, namun tetap semangat dan berusaha dalam menyelesaikan skripsi ini dan sudah memilih bertahan, meskipun rasanya ingin berhenti karena merasa tidak mampu sehingga dapat membuktikan bahwa bisa menyelesaikannya. Semoga hasil dari segala usaha ini menjadi awal yang baik dalam melanjutkan perjalanan akademik maupun kehidupan di masa yang akan datang.

Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bantuan, masukan dan dukungan do'a selama proses belajar dan penyusunan skripsi ini, peneliti berharap kekurangan dalam karya ini dapat diperbaiki dengan saran dan kritik yang positif. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 21 April 2026
peneliti,

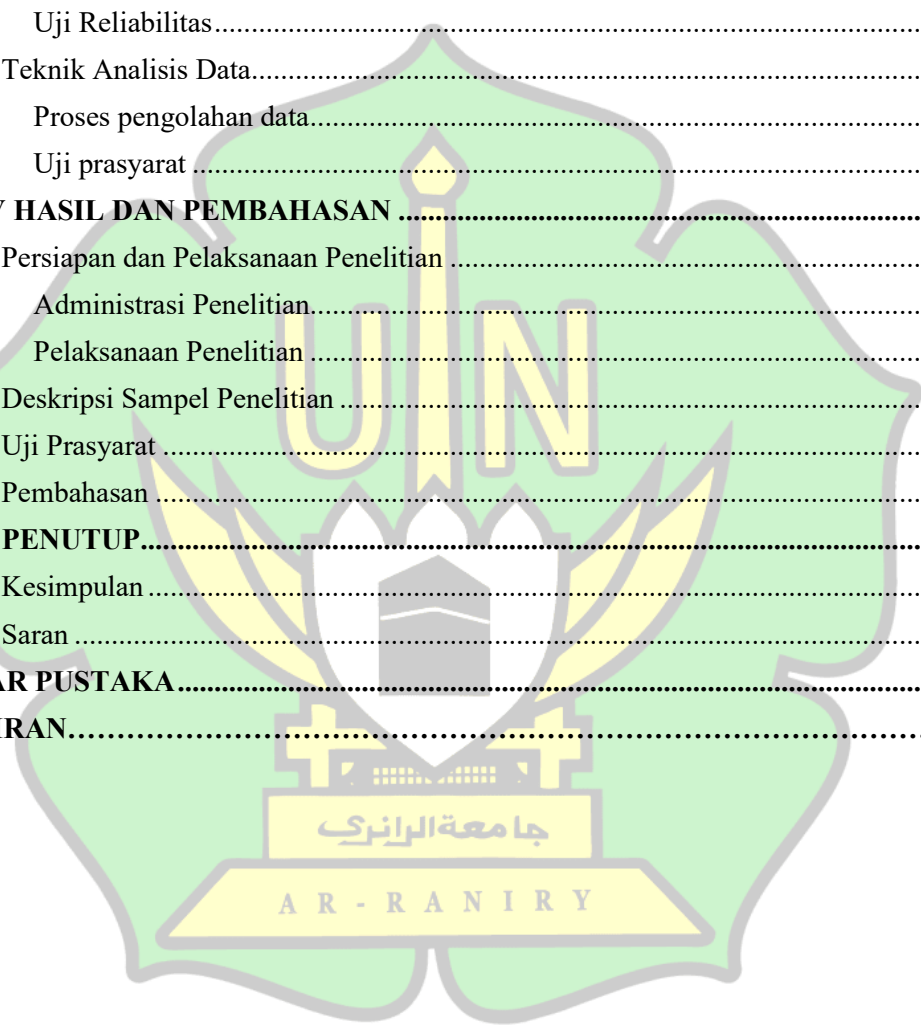


Cut Raudhatul Jannah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Perilaku Kerja Kontraproduktif	13
1. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	13
2. Aspek perilaku Kerja Kontraproduktif.....	15
3. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Perilaku kerja kontraproduktif.....	17
B. Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	19
1. Definisi Gaya Kepemimpinan Otoriter	19
2. Aspek- Aspek Gaya Kepemimpinan Otoriter	21
C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
1. Perilaku kerja kontraproduktif	27
2. Kepemimpinan otoriter	27

D.	Subjek Penelitian	28
1.	Populasi	28
2.	Sampel	29
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
1.	Alat ukur penelitian	29
2.	Uji validitas	33
3.	Uji daya beda aitem	34
4.	Uji Reliabilitas.....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	36
1.	Proses pengolahan data.....	36
2.	Uji prasyarat	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
A.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	38
1.	Administrasi Penelitian.....	38
2.	Pelaksanaan Penelitian	39
B.	Deskripsi Sampel Penelitian	44
C.	Uji Prasyarat	51
D.	Pembahasan	53
BAB V PENUTUP.....		57
A.	Kesimpulan	57
B.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....		58
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Data Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sakti</i>	28
Tabel 3.2 <i>Skor item Favorable dan item Unfavorable</i>	30
Tabel 3.3 <i>Blueprint Skala Kepemimpinan otoriter</i>	31
Tabel 3.4 <i>Blueprint skala perilaku kerja kontraproduktif</i>	32
Tabel 3.5 <i>Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach</i>	35
Tabel 4.1 <i>Koefisien CVR Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif</i>	40
Tabel 4.2 <i>Koefisien CVR Skala Kepemimpinan Otoriter</i>	41
Tabel 4.3 <i>Koefisien Daya Beda Item Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif</i>	41
Tabel 4.4 <i>Blueprint Akhir Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif</i>	42
Tabel 4.5 <i>Koefisien Daya Beda Item Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter</i>	43
Tabel 4.6 <i>Blueprint Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter</i>	44
Tabel 4.7 <i>Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia</i>	45
Tabel 4.8 <i>Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	46
Tabel 4.9 <i>Data Demografi Subjek Berdasarkan Asal Sekolah</i>	46
Tabel 4.10 <i>Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Waktu Berkerja</i>	47
Tabel 4.11 <i>Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif</i>	48
Tabel 4.12 <i>Data Kategorisasi Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif</i>	49
Tabel 4.13 <i>Deskripsi Data Penelitian Kepemimpinan Otoriter</i>	50
Tabel 4.14 <i>Data Kategorisasi Skala Kepemimpinan Otoriter</i>	51
Tabel 4.15 <i>Hasil Uji Normalitas</i>	52
Tabel 4.16 <i>Uji Linearitas Hubungan Data</i>	52
Tabel 4.17 <i>Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian..... 25



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Kepala Sekolah SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie
Lampiran IV	Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif
Lampiran V	Tabulasi Penelitian Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Perilaku Kerja Kontraproduktif
Lampiran VI	Hasil Olah Data SPSS
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PADA GURU SMP DI KECAMATAN SAKTI KABUPATEN PIDIE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kontrol penuh, pengambilan keputusan sepihak, dan tuntutan kepatuhan dari bawahan. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang menyimpang dari norma organisasi dan berpotensi merugikan organisasi maupun individu. Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah gaya kepemimpinan otoriter. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, teknik total sampling, melibatkan 129 guru SMP di Kecamatan Sakti. Instrumen penelitian menggunakan skala gaya kepemimpinan otoriter dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai koefisien korelasi Spearman ($\rho = 0,282$) dan nilai signifikansi ($p = 0,001$). Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Namun, kekuatan hubungan yang diperoleh tergolong sedang.

Kata kunci: gaya kepemimpinan otoriter, perilaku kerja kontraproduktif, guru SMP.



**THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTHORITARIAN LEADERSHIP
STYLE AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR
AMONG JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN
SAKTI DISTRICT, PIDIE REGENCY**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between authoritarian leadership style and counterproductive work behavior among junior high school teachers in Sakti District, Pidie Regency. Authoritarian leadership is defined as a leadership style characterized by full control, unilateral decision-making, and demands for obedience from subordinates. Counterproductive work behavior refers to actions that deviate from organizational norms and have the potential to harm both the organization and individuals within it. One of the factors influencing counterproductive work behavior is authoritarian leadership style. This study used a quantitative approach with a correlational design and used a total sampling technique, involving 129 junior high school teachers in Sakti District. The research instruments consisted of an authoritarian leadership style scale and a counterproductive work behavior scale. Data were analyzed using the Spearman rho correlation test. The results showed a significant positive relationship between authoritarian leadership style and counterproductive work behavior, with a Spearman correlation coefficient of ($\rho = 0.282$) and a significance value of ($p = 0.001$). These findings suggest that higher levels of authoritarian leadership are associated with higher levels of counterproductive work behavior. However, the relationship is categorized as low.

Keywords: authoritarian leadership style, counterproductive work behavior, junior high school teachers

A R - R A N I R Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membangun kemajuan bangsa. Sekolah sebagai lembaga pendidikan diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan potensi, minat, dan kreativitas peserta didik secara optimal (Kadrina, 2025).

Agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal, keberadaan guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Guru merupakan aktor utama dalam proses pendidikan di sekolah karena memiliki tanggung jawab sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, serta teladan bagi peserta didik. Peran guru tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, pengembangan potensi peserta didik, serta penciptaan suasana belajar yang kondusif (Zulfatunnisa & Maknun, 2022).

Guru diharapkan mampu melaksanakan tugas secara optimal, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, serta menjaga komitmen terhadap tujuan organisasi sekolah. Namun, dalam praktiknya guru juga menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika dalam lingkungan kerja. Tuntutan administratif, beban kerja, target pencapaian pembelajaran, serta interaksi sosial dalam organisasi sekolah dapat memengaruhi kondisi kerja guru dalam menjalankan tugasnya (Silalahi & Marpaung, 2025).

Berbagai kondisi kerja yang kompleks tersebut dapat memunculkan berbagai respons perilaku dari guru. Sebagian guru mampu tetap mempertahankan kinerja yang baik dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Namun, dalam beberapa situasi terdapat perilaku kerja yang kurang selaras dengan tujuan organisasi. Perilaku tersebut dapat muncul sebagai bentuk respon terhadap kondisi kerja yang dirasakan kurang mendukung atau tidak sesuai dengan harapan individu (Nofitasari, et al., 2025)

Salah satu bentuk perilaku yang menjadi perhatian dalam kajian perilaku organisasi adalah perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang menyimpang dari norma organisasi dan berpotensi merugikan organisasi maupun individu di dalamnya. Perilaku ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti keterlambatan dalam melaksanakan tugas, menunda pekerjaan, mengurangi usaha dalam bekerja, mengabaikan tanggung jawab, hingga munculnya konflik interpersonal antar rekan kerja (Hasanati, Winarsunu, & Karina, 2018).

Fenomena perilaku kerja kontraproduktif merupakan isu yang tidak hanya terjadi pada sektor industri, tetapi juga ditemukan dalam berbagai konteks organisasi secara global, termasuk institusi pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat berupa penyalahgunaan waktu kerja, penurunan kualitas kerja, hingga tindakan yang merugikan organisasi maupun individu di dalamnya. Perilaku ini terbukti berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi serta kualitas layanan yang diberikan (Nevins-Bennett, 2016). Pada konteks pendidikan, fenomena ini juga ditemukan pada tenaga

pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan dinamika organisasi dapat memicu munculnya perilaku kerja kontraproduktif pada guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kualitas pendidikan. Selain itu, perilaku kerja kontraproduktif juga diketahui memiliki hubungan dengan faktor psikologis seperti stres kerja dan kondisi emosional individu (Salma, Purnomo, & Anggraeni, 2023).

Dalam konteks Indonesia secara lebih luas, penelitian pada institusi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa sistem organisasi dan mekanisme kontrol kinerja berperan dalam memengaruhi munculnya perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku tersebut terbukti berkaitan dengan penurunan kinerja akademik, sehingga menjadi perhatian penting dalam pengelolaan organisasi pendidikan (Rosalina & Jusoh, 2024). Lebih spesifik pada konteks daerah, fenomena perilaku kerja kontraproduktif juga ditemukan di Aceh. Penelitian pada guru Sekolah Menengah Pertama di Banda Aceh menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dapat muncul dalam pelaksanaan tugas, yang dipengaruhi oleh faktor seperti stres kerja dan kondisi emosional guru (Vilzati, Ajirna, & Ibrahim, 2016).

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian lain pada guru sekolah dasar yang menunjukkan bahwa kondisi organisasi sekolah serta hubungan antara guru dengan lingkungan kerjanya turut memengaruhi munculnya perilaku kerja kontraproduktif (Fitrianis, Sudarno, & Purwanto, 2023).

Pemilihan jenjang SMP didasarkan pada pertimbangan bahwa guru pada tingkat ini menghadapi tuntutan kerja yang cukup kompleks, tidak hanya berkaitan dengan proses pembelajaran tetapi juga berbagai tugas administratif

serta pembinaan peserta didik yang berada pada masa perkembangan remaja awal. Pada fase ini peserta didik mengalami perubahan kognitif, emosional, dan sosial yang cukup signifikan sehingga membutuhkan pengelolaan pembelajaran yang lebih intensif dari guru (Santrock, 2018).

Sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara awal dengan beberapa guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sakti menunjukkan adanya indikasi awal perilaku kerja kontraproduktif pada sebagian guru dalam pelaksanaan tugas di lingkungan sekolah.

Cuplikan wawancara I

“Kalau pekerjaan memang harus tetap jalan, tapi jujur saja kadang rasanya berat. Selain mengajar, administrasi juga banyak. Kalau sudah menumpuk, biasanya saya kerjakan pelan-pelan dan sering baru benar-benar selesai mendekati batas waktu. Pernah juga ada laporan yang saya kerjakan agak cepat supaya bisa dikumpulkan, jadi tidak terlalu detail seperti biasanya. Dalam mengajar juga begitu, kalau lagi capek atau pikiran lagi banyak, saya kadang hanya memberi tugas kepada siswa. Saya tetap di kelas, tapi tidak terlalu banyak menjelaskan. Yang penting pembelajaran tetap berjalan dan jam pelajaran terpenuhi.” (Wawancara personal N, 42thn 5 februari 2026)

Cuplikan wawancara II

“Dalam bekerja sehari-hari di sekolah, hubungan antar guru tidak selalu berjalan lancar. Terutama ketika beban kerja sedang tinggi atau ada kegiatan yang harus cepat diselesaikan, suasana bisa menjadi tegang. Pernah terjadi keterlambatan penyelesaian tugas yang kemudian menimbulkan saling menyalahkan antar guru. Selain itu, di ruang guru kadang muncul pembicaraan mengenai kinerja rekan kerja, seperti membahas siapa yang dianggap kurang bertanggung jawab atau sering menunda pekerjaan. Kondisi seperti ini membuat sebagian guru merasa kurang nyaman dan memilih untuk mengurangi interaksi dengan rekan tertentu.” (Wawancara personal AH, 39 thn 5 februari 2026)

Cuplikan wawancara III

“Semangat kerja tidak selalu stabil. Ada waktu-waktu tertentu merasa jenuh, apalagi kalau jadwal mengajar padat dan masih ada kegiatan sekolah lainnya. Kalau sudah begitu, saya biasanya menunda mengoreksi tugas siswa karena merasa terlalu lelah. Jadi tidak langsung saya selesaikan hari itu. Masuk kelas tetap, tapi cara mengajarnya mungkin tidak seaktif biasanya. Saya mengajar seperlunya saja supaya materi selesai. Kadang juga memilih tidak ikut kegiatan tambahan kalau memang merasa sudah capek kali.” (Wawancara personal TZ, 27 thn 6 februari 2026)

Berdasarkan sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara awal dengan beberapa guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sakti menunjukkan adanya indikasi perilaku kerja yang kurang selaras dengan norma organisasi dalam pelaksanaan tugas di lingkungan sekolah. Pada wawancara pertama, guru mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi, khususnya terkait tugas administratif, seringkali menyebabkan penundaan penyelesaian pekerjaan serta pelaksanaan tugas yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari kecenderungan menyelesaikan pekerjaan mendekati batas waktu dan menurunnya kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Wawancara kedua menunjukkan adanya permasalahan dalam hubungan interpersonal antar guru, seperti munculnya konflik, saling menyalahkan, serta pembicaraan negatif terkait kinerja rekan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja dan kecenderungan untuk mengurangi interaksi sosial di lingkungan sekolah. Selanjutnya, pada wawancara ketiga ditemukan adanya kecenderungan penurunan semangat kerja, yang ditunjukkan melalui perilaku menunda pekerjaan, mengurangi keterlibatan dalam kegiatan tambahan, serta pelaksanaan pembelajaran yang tidak maksimal.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diidentifikasi adanya bentuk-bentuk perilaku kerja yang mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif, seperti deviasi produksi, deviasi interpersonal, dan penarikan diri. Kondisi ini menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kualitas kinerja yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Temuan tersebut sejalan dengan kajian teoritis mengenai perilaku kerja kontraproduktif dalam organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif dapat berkembang dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja, seperti konflik dengan rekan kerja, komunikasi yang kurang profesional, sikap tidak kooperatif, hingga penyebaran gosip yang dapat mengganggu iklim kerja. Konflik interpersonal diketahui dapat meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif karena menciptakan ketegangan dan hubungan kerja yang kurang sehat dalam organisasi (Astuti & Harsono, 2019).

Fenomena tersebut juga dapat dipahami melalui kajian teoretis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Yoseanto (2017) menjelaskan bahwa penyebab perilaku kerja kontraproduktif dapat dikelompokkan ke dalam dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu meliputi emosi negatif, kepribadian bermusuhan, harga diri rendah, serta kelelahan psikologis. Sementara itu, faktor situasional mencakup tekanan kerja, hubungan yang tidak sehat dengan atasan, serta gaya kepemimpinan yang tidak mendukung.

Salah satu faktor situasional yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat membentuk iklim kerja, pola komunikasi, serta hubungan antara atasan dan bawahan (Robbins & Judge, 2017). Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan untuk dikaji dalam konteks ini adalah kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kontrol yang tinggi, pengambilan keputusan secara sepihak, serta tuntutan kepatuhan dari bawahan (Hidayatillah, 2018).

Pemimpin otoriter umumnya menuntut ketaatan mutlak dari bawahan dan membatasi partisipasi dalam pengambilan keputusan. Apabila tuntutan tersebut tidak disertai pendekatan yang empatik, karyawan cenderung merasa terkekang dan kehilangan motivasi. Kondisi ini dapat meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku kerja kontraproduktif sebagai respons terhadap tekanan psikologis yang dialami. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan loyalitas karyawan (Darmawan, Widodo, & Astuti, 2024).

Sejalan dengan hal tersebut, berbagai temuan empiris menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat menekan dan tidak suportif dapat memicu munculnya berbagai perilaku negatif di tempat kerja (Tepper, 2000). Selain itu, kondisi kerja yang penuh tekanan serta hubungan yang kurang harmonis dengan atasan juga berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku kerja kontraproduktif Spector & Fox (2005).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki peran penting dalam memunculkan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Tekanan yang muncul dari gaya kepemimpinan ini berpotensi membuat guru merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta memiliki keterbatasan dalam mengendalikan pekerjaannya. Dalam konteks sekolah, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan antara Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru di Kecamatan Sakti.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif guru.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa dalam konteks lembaga pendidikan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya menjaga perilaku kerja yang sesuai dengan norma organisasi serta meningkatkan kesadaran akan dampak gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja, sehingga guru dapat tetap menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada guru, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sekolah.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini disusun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema kajian, khususnya terkait gaya kepemimpinan dan perilaku kerja kontraproduktif. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki perbedaan dari segi fokus variabel, konteks organisasi, karakteristik subjek, serta lokasi penelitian yang diteliti.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif. Ocel H (2018), melalui penelitian berjudul *“The Relations Between Authoritarian Leadership and Counterproductive Work Behaviors: The Role of Psychological Resilience”*, menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan. Penelitian tersebut

menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei pada organisasi non-pendidikan serta melibatkan *psychological resilience* sebagai variabel mediator. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada konteks dan desain penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediator serta dilakukan pada guru SMP di Kecamatan Sakti sehingga berfokus pada lingkungan pendidikan.

Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Hu, Dong, Li, & Wang, (2022) "*The Cross-Level Influence of Authoritarian Leadership on Counterproductive Work Behavior*" yang mengkaji pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan menggunakan desain lintas level. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan di China dan melibatkan variabel mediator serta moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter secara signifikan memprediksi peningkatan perilaku kerja kontraproduktif. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada desain dan subjek penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediator maupun moderator dan secara khusus dilakukan pada guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, sehingga berfokus pada konteks pendidikan dengan pengujian hubungan langsung antarvariabel.

Penelitian Ke, liu, & Gu, (2025) berjudul "*Paternalistic Leadership and Counterproductive Work Behavior*" yang dipublikasikan dalam *Frontiers in Psychology* menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan otoriter dalam kepemimpinan *paternalistik* berpengaruh positif terhadap munculnya perilaku kerja kontraproduktif. Namun demikian, penelitian tersebut menempatkan kepemimpinan otoriter sebagai bagian dari konstruk kepemimpinan paternalistik,

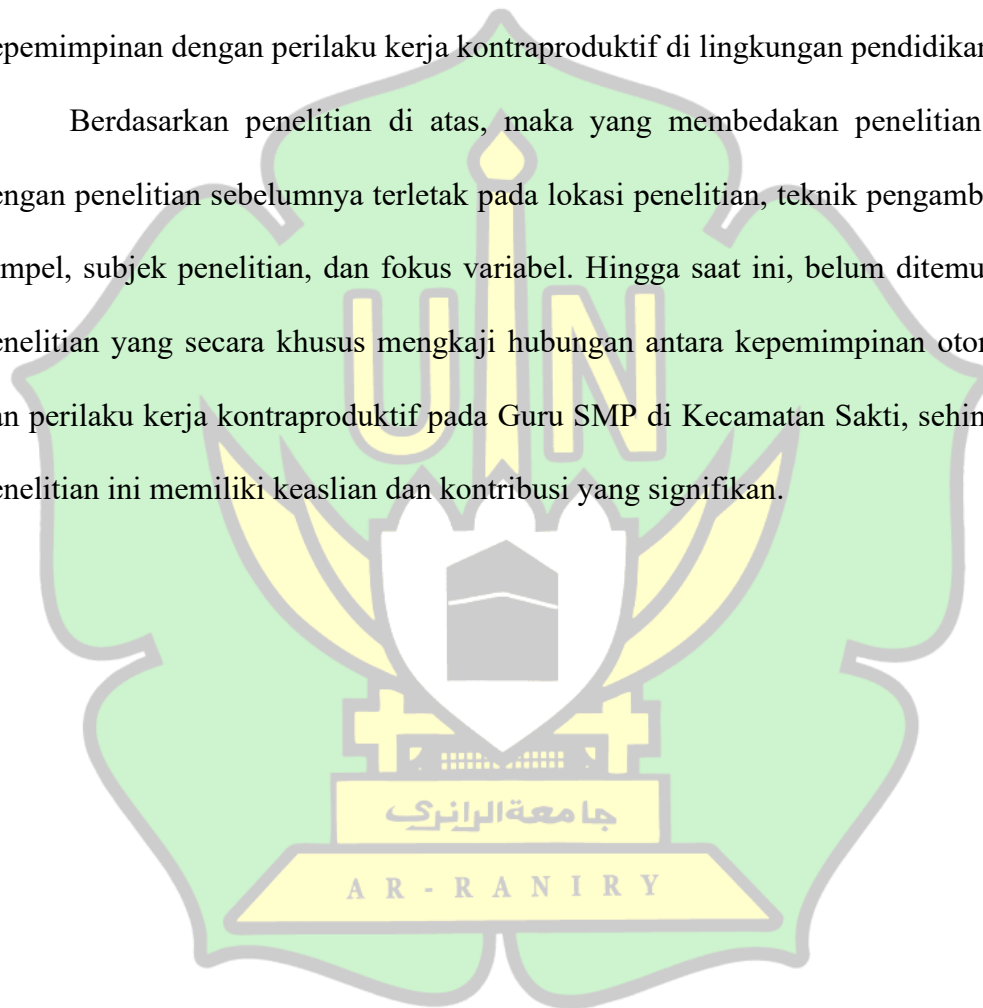
sedangkan penelitian ini secara khusus memfokuskan kepemimpinan otoriter sebagai variabel independen utama.

Penelitian oleh Harroviantin & Tandelilin, (2025) berjudul “*The Effect of Toxic Leadership on Turnover Intention, Counterproductive Work Behaviour, and Job Satisfaction*”. bertujuan untuk menguji pengaruh *toxic leadership* terhadap *turnover intention*, perilaku kerja kontraproduktif, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *toxic leadership* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja kontraproduktif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan *toxic leadership* sebagai variabel bebas serta melibatkan variabel tambahan berupa *turnover intention* dan *job satisfaction* pada karyawan perusahaan. Sementara itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif serta dilakukan pada guru SMP di Kecamatan Sakti kabupaten Pidie dalam konteks lingkungan pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vilzati, Ajirna, dan Ibrahim (2016) berjudul Persepsi Guru tentang Stres Kerja, *Counterproductive Work Behavior* (CWB), dan *Negative Affectivity* (Studi pada Guru Sekolah Menengah Pertama di Banda Aceh) mengkaji fenomena perilaku kerja kontraproduktif pada guru SMP di Banda Aceh dan menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif guru. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel dan konteks desain penelitian. Penelitian sebelumnya

tidak menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, melainkan menelaah hubungan stres kerja dengan perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji hubungan antara kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif pada guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, sehingga memberikan kontribusi baru pada literatur hubungan gaya kepemimpinan dengan perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel, subjek penelitian, dan fokus variabel. Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti, sehingga penelitian ini memiliki keaslian dan kontribusi yang signifikan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Kerja Kontraproduktif

1. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan negatif yang dilakukan oleh karyawan, baik secara sengaja maupun tidak sengaja, yang bertentangan dengan norma atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Robinson & Bennett, (1995) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku negatif yang dilakukan karyawan dengan tujuan merusak organisasi atau individu lain di tempat kerja. Perilaku ini bisa berbentuk agresi interpersonal maupun penyimpangan terhadap organisasi.

Sackett (2002) memandang perilaku kerja kontraproduktif dari perspektif kinerja kerja, yaitu sebagai perilaku sukarela karyawan yang bertentangan dengan kepentingan sah organisasi. Dalam kerangka ini, perilaku kerja kontraproduktif diposisikan sebagai bagian dari dimensi kinerja kerja negatif yang dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan produktivitas, serta mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Penekanan utama definisi ini terletak pada dampak perilaku tersebut terhadap sistem dan kinerja organisasi.

Sypniewska (2020) menjelaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku kerja karyawan yang bertentangan dengan kepentingan organisasi dan berkontribusi terhadap terhambatnya efektivitas serta keberfungsian organisasi. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan yang berdampak negatif terhadap kinerja, hubungan kerja, dan kesejahteraan organisasi,

serta dipahami sebagai kebalikan dari perilaku kerja positif seperti *organizational citizenship behavior*, karena dapat melemahkan iklim kerja dan kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja.

Shen & Lei (2022) Juga menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku sukarela yang menyimpang dari norma organisasi dan berpotensi merugikan kepentingan organisasi serta hubungan antarindividu di tempat kerja. Perilaku ini dapat memunculkan berbagai bentuk tindakan negatif, termasuk perilaku agresif, yang berkontribusi terhadap meningkatnya ketegangan interpersonal dan memburuknya iklim kerja.

Bowling & Eschleman (2010) Menjelaskan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan respons terhadap kondisi kerja yang menimbulkan tekanan, seperti stres kerja, dan tercermin dalam tindakan-tindakan yang berpotensi merugikan organisasi maupun individu di dalamnya. Dalam konteks ini, perilaku kerja kontraproduktif dipahami sebagai bentuk perilaku yang menghambat efektivitas kerja serta berdampak negatif terhadap kinerja dan hubungan kerja, yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian dan situasi kerja yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan berbagai definisi perilaku kerja kontraproduktif yang telah dikemukakan oleh para ahli. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi perilaku kerja kontraproduktif menurut Robinson dan Bennett (1995) sebagai landasan utama, yang menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan tindakan karyawan yang secara disengaja melanggar norma organisasi dan berdampak negatif bagi organisasi maupun anggotanya.

2. Aspek Perilaku Kerja Kontraproduktif

Menurut Robinson dan Bennett (1995) aspek perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari empat aspek utama, yaitu:

a. Penyimpangan produksi (*Production Deviance*)

Production deviance merupakan perilaku kerja kontraproduktif yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap norma organisasi yang mengatur kualitas dan kuantitas pekerjaan. Perilaku ini tidak selalu bersifat merusak secara langsung, namun dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja organisasi. Bentuk perilaku ini umumnya dilakukan secara sengaja oleh karyawan sebagai respons terhadap kondisi kerja tertentu. Contoh perilaku *production deviance* antara lain bekerja dengan sengaja secara lambat, pulang lebih awal, mengambil waktu istirahat secara berlebihan, serta membuang-buang sumber daya organisasi.

b. Penyimpangan properti (*Property Deviance*)

Property deviance merupakan perilaku kerja kontraproduktif yang berhubungan dengan tindakan merugikan organisasi secara material atau finansial. Perilaku ini melibatkan penyalahgunaan, perusakan, atau pengambilan aset milik organisasi tanpa izin. Dibandingkan dengan *production deviance*, aspek ini cenderung dianggap lebih serius karena menimbulkan kerugian nyata bagi organisasi. Contoh Perilaku ini mencakup tindakan seperti merusak peralatan kerja, menerima imbalan tidak resmi yang berkaitan dengan pekerjaan, berbohong mengenai jam kerja, serta mengambil atau mencuri barang milik organisasi.

c. Penyimpangan politik (*Political Deviance*)

Political deviance merupakan perilaku kerja kontraproduktif yang bersifat interpersonal dan relatif ringan, namun dapat merusak hubungan sosial di lingkungan kerja. Perilaku ini dilakukan melalui interaksi sosial yang menempatkan individu lain dalam posisi yang merugikan secara psikologis, sosial, atau profesional. Contoh perilaku *political deviance* antara lain menunjukkan sikap pilih kasih, bergosip tentang rekan kerja, menyalahkan rekan kerja, serta bersaing secara tidak sehat.

d. Agresi pribadi (*Personal Aggression*)

Personal aggression merupakan perilaku kerja kontraproduktif yang bersifat interpersonal dan serius. Perilaku ini melibatkan tindakan agresif, baik secara verbal maupun fisik, yang dapat mengancam keselamatan, martabat, dan kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja. Contoh perilaku *personal aggression* meliputi seperti pelecehan seksual, kekerasan verbal, mencuri barang milik rekan kerja, serta membahayakan keselamatan rekan kerja.

Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Spector, et al., (2006) perilaku kerja kontraproduktif terdiri atas lima aspek utama.

a. *Abuse against others* (penyalahgunaan terhadap orang lain), yaitu perilaku agresif secara verbal atau fisik terhadap rekan kerja, seperti memaki, menghina, atau menunjukkan sikap permusuhan yang merusak suasana kerja.

b. *Production deviance* (deviasi produksi), berupa penurunan kualitas atau kuantitas kerja secara disengaja, seperti bekerja dengan lambat, tidak menyelesaikan tugas, atau membuat kesalahan dengan sengaja.

c. *Sabotage* (sabotase), yakni tindakan merusak alat, sistem, atau fasilitas organisasi dengan tujuan mengganggu operasional.

d. *Theft* (pencurian), yaitu mengambil barang atau aset milik organisasi tanpa izin, baik dalam bentuk kecil maupun besar.

e. *Withdrawal* (penarikan diri), yang mencakup perilaku menghindari tanggung jawab kerja, seperti sering absen, datang terlambat, atau secara mental tidak terlibat dalam pekerjaan.

Berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek perilaku kerja kontraproduktif menurut Robinson & Bennett, (1995) yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, agresi pribadi.

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi Perilaku kerja kontraproduktif

Menurut Spector (1997) perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku negatif di tempat kerja yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Karakteristik individu

Faktor karakteristik individu, seperti rendahnya kontrol diri, kecenderungan agresivitas, serta kemampuan regulasi emosi yang lemah, berperan dalam munculnya perilaku kerja kontraproduktif. Individu dengan trait emosi negatif dan kemampuan pengelolaan emosi yang rendah lebih rentan mengalami emosi negatif akibat stres kerja, yang kemudian diekspresikan melalui perilaku menyimpang, seperti perilaku agresif maupun penarikan diri di tempat kerja (Spector & Fox, 2005).

b. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan kerja tinggi, target yang tidak realistis, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, juga dapat memicu terjadinya perilaku kontraproduktif (Hershcovis, et al., 2007).

c. Kepemimpinan otoriter

Salah satu faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif adalah gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku dominan dan menekan bawahan, yang dapat menimbulkan stres psikologis serta ketidakpuasan kerja. Kondisi tersebut mendorong munculnya respons negatif karyawan terhadap organisasi, yang salah satunya diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja kontraproduktif (Tepper, 2000).

d. Persepsi terhadap ketidakadilan

Ketidakadilan dalam distribusi beban kerja, pemberian penghargaan, maupun perlakuan interpersonal sering kali menimbulkan rasa frustrasi, yang kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku negatif di tempat kerja. Individu yang merasa diperlakukan tidak adil lebih berpotensi melakukan tindakan yang merugikan organisasi maupun rekan kerja (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001).

e. Komitmen dan kepuasan kerja

Tingkat komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja juga memainkan peran penting. Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah atau komitmen lemah cenderung tidak memiliki ikatan emosional terhadap tempat

kerja, sehingga lebih mudah menunjukkan perilaku kontraproduktif (Spector, et al., 2006).

B. Gaya Kepemimpinan Otoriter

1. Definisi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter menurut Newstrom dan Davis (1993), adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan, di mana pengambilan keputusan sepenuhnya berada di tangan pemimpin. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki otoritas tinggi dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan organisasi, serta cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan. Kontrol yang ketat terhadap setiap aspek organisasi membuat karyawan merasa terbatas dalam menyampaikan pendapat, sehingga berpotensi menimbulkan perasaan tidak dihargai dan ketidakadilan dalam lingkungan kerja.

Sejalan dengan pandangan ini, Pearce & Sims (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan otoriter sepenuhnya mengandalkan kontrol langsung oleh pemimpin, di mana pemimpin membuat semua keputusan penting dan memastikan bahwa bawahan mengikuti instruksi tanpa pertanyaan. Dalam hal ini, pemimpin menggunakan kekuasaan dan pengaruh untuk mencapai tujuan organisasi, dengan sedikit atau tanpa ruang bagi bawahan untuk memberikan masukan.

Luthans (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter dicirikan oleh perilaku pemimpin yang sangat direktif dan kurang memberikan ruang bagi partisipasi bawahan. Pemimpin berperan sebagai pusat kekuasaan yang menentukan hampir seluruh aktivitas operasional organisasi, sehingga hubungan

antara atasan dan bawahan cenderung bersifat formal dan mekanis. Hal ini juga diperkuat oleh Huang et al. (2023) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter ditandai oleh penerapan otoritas yang kuat dan kontrol ketat terhadap bawahan, disertai tuntutan kepatuhan tanpa banyak ruang untuk perbedaan pendapat. Gaya kepemimpinan ini umumnya digunakan dalam organisasi yang menekankan kepastian dan kejelasan dalam pengambilan keputusan.

Di sisi lain, Thoha (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter atau otokratis merupakan gaya yang didasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi. Pemimpin menempatkan diri sebagai pusat segala urusan, di mana setiap instruksi bersifat mutlak dan pengawasan dilakukan secara ketat untuk memastikan tidak ada penyimpangan dari rencana yang telah ia tetapkan secara sepihak.

Salsabilla ddk. (2023) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter menempatkan pemimpin pada posisi tertinggi dalam struktur organisasi, di mana seluruh kewenangan dan pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin. Dalam gaya kepemimpinan ini, bawahan dituntut untuk mematuhi setiap perintah yang diberikan tanpa adanya ruang untuk mempertanyakan maupun mengkritisi kebijakan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter menurut Newstrom dan Davis (1993) yang digunakan dalam penelitian ini, diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menekankan pemusatan kekuasaan pada pemimpin, pengambilan keputusan secara sepihak, serta penerapan kontrol dan pengawasan yang ketat terhadap bawahan. Pemimpin

menuntut kepatuhan penuh dari karyawan dan memberikan ruang yang sangat terbatas bagi partisipasi maupun kebebasan berpendapat dalam pelaksanaan kerja.

2. Aspek- Aspek Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Newstrom & Davis (1993), gaya kepemimpinan otoriter dapat dibagi menjadi beberapa aspek yaitu:

a. Kekuasaan yang terpusat.

Kekuasaan yang terpusat merujuk pada kondisi di mana seluruh wewenang dan kontrol organisasi berada di tangan pemimpin. Pemimpin memiliki otoritas penuh dalam menentukan kebijakan, prosedur, serta arah kerja organisasi. Dalam kondisi ini, bawahan tidak memiliki kewenangan dalam menentukan keputusan strategis dan hanya berperan sebagai pelaksana instruksi yang telah ditetapkan. Dalam kepemimpinan otoriter, pemimpin memegang kendali dominan atas sumber daya serta evaluasi kerja.

b. Pengambilan keputusan tanpa konsultasi.

Pemimpin menentukan pilihan berdasarkan pertimbangan pribadi atau aturan yang telah ditetapkan. Bawahan tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau memberikan alternatif solusi. Dalam kepemimpinan otokratis, pengambilan keputusan sepenuhnya berada pada otoritas formal pemimpin.

c. Pengawasan yang ketat.

Pemimpin menggunakan otoritas formal untuk mengatur secara rinci pelaksanaan tugas, menetapkan standar kerja, serta memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan instruksi dan aturan yang telah ditetapkan. Dalam gaya

kepemimpinan ini, pemimpin menekankan kontrol yang ketat dan memonitor pekerjaan bawahan secara langsung.

d. Tuntutan kepatuhan penuh.

Pemimpin mengharapkan bawahan untuk mematuhi perintah dan instruksi yang diberikan tanpa mempertanyakan keputusan yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap aturan dan arahan pemimpin menjadi fokus utama dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan teori klasik yang dikembangkan oleh White & Lippitt, (1960) kepemimpinan otoriter dicirikan oleh dominasi pimpinan dalam setiap struktur kelompok

a. Penentuan Kebijakan Secara Mandiri.

Pemimpin menentukan semua keputusan tanpa melibatkan anggota kelompok dalam proses pembuatan keputusan. Anggota hanya menjalankan arahan yang diberikan.

b. Instruksi ketat.

Pemimpin memberikan arahan yang spesifik dan rinci mengenai apa yang harus dilakukan serta bagaimana melaksanakannya. Anggota kelompok tidak diberi kebebasan untuk menentukan cara kerja.

c. Pengawasan ketat

Pemimpin selalu memantau aktivitas anggota kelompok dan memastikan semua tugas dilaksanakan sesuai instruksi yang telah diberikan.

d. Minim partisipasi anggota.

Pemimpin Anggota kelompok hampir tidak memiliki kesempatan untuk

terlibat dalam perencanaan atau pengambilan keputusan. Keterlibatan mereka terbatas pada pelaksanaan tugas yang diarahkan oleh pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengacu pada aspek yang dikemukakan Newstrom & Davis, (1993) sebagai dasar dalam menyusun skala kepemimpinan otoriter. Aspek tersebut adalah kekuasaan yang terpusat, pengambilan keputusan tanpa konsultasi, kontrol ketat atas proses kerja dan tuntutan kepatuhan penuh.

C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam mengarahkan perilaku karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering menjadi sorotan adalah kepemimpinan otoriter. Menurut Newstrom dan Davis (1993), kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang terpusat pada kekuasaan, di mana semua keputusan berada di tangan pemimpin tanpa melibatkan partisipasi dari bawahan. Pemimpin otoriter cenderung memiliki kontrol penuh atas organisasi, menuntut kepatuhan mutlak, dan enggan menerima masukan.

Secara teoritis, ketegangan yang dihasilkan dari gaya kepemimpinan yang kaku ini akan mendorong karyawan melakukan tindakan kompensasi yang negatif. Berdasarkan *stressor-emotion model* yang dikembangkan oleh Spector dan Fox (2005), lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti kepemimpinan otoriter bertindak sebagai *stressor* yang memicu emosi negatif, yang pada akhirnya meledak dalam bentuk perilaku kerja kontraproduktif. Sifat otoriter ini

sering kali membuat karyawan merasa tertekan, tidak dihargai, dan kehilangan otonomi dalam bekerja.

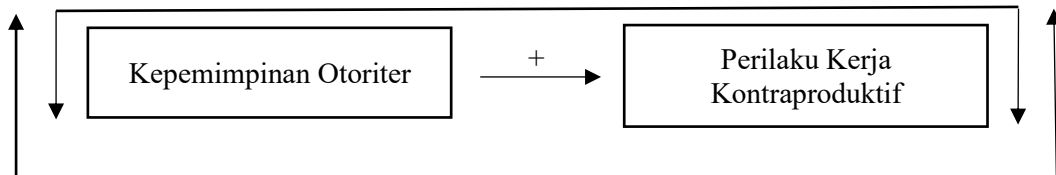
Dalam konteks hubungan sosial di tempat kerja, gaya kepemimpinan otoriter menciptakan lingkungan yang minim penghargaan. Ketika karyawan merasa pendapat mereka diabaikan, hal ini menurunkan motivasi dan komitmen. Karyawan yang merasa kurang dihargai cenderung mengembangkan perilaku kontraproduktif seperti datang terlambat, bekerja dengan kualitas rendah, hingga menunjukkan sikap agresif terhadap rekan kerja (Spector, et al., 2006).

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Huang et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kontrol pemimpin tanpa ruang dialog dapat meningkatkan ketegangan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan otoriter lebih rentan mengalami emosi negatif dan mengekspresikan ketidakpuasan melalui perilaku kontraproduktif sebagai mekanisme pertahanan diri.

Jiang, Chen, Sun, & Yang (2017) menemukan bahwa ketika pemimpin bersikap otoriter dan karyawan merasa tidak diperlakukan adil, hal ini memicu persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan sinisme terhadap organisasi. Akibatnya, karyawan cenderung menunjukkan perilaku yang merugikan organisasi, seperti menunda pekerjaan, menurunkan kualitas kerja, atau bersikap agresif terhadap rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan otoriter dengan meningkatnya perilaku kerja kontraproduktif. Ketidakseimbangan antara kontrol pemimpin dan partisipasi

bawahan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang pada akhirnya mendorong untuk merespons dengan cara-cara yang merugikan organisasi.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada guru di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Hipotesis ini didasarkan pada asumsi bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan otoriter yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepemimpinan otoriter yang dirasakan, maka semakin rendah pula kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada guru.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2021) penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data berupa angka yang diperoleh melalui prosedur pengukuran tertentu, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antarvariabel.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya manipulasi maupun pengendalian variabel oleh peneliti Sugiyono (2019). Metode korelasional dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji Hubungan Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel bebas dan terikat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : Kepemimpinan Otoriter
2. Variable terikat : Perilaku Kerja Kontraproduktif

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memberikan pemahaman yang lebih konkret dalam penelitian ini, maka setiap variabel dijabarkan melalui definisi operasional. Berikut ini merupakan definisi operasional pada tiap-tiap variabel.

1. Perilaku kerja kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif adalah berbagai tindakan negatif yang dilakukan karyawan, baik dengan sengaja maupun tanpa sengaja, yang menyimpang dari aturan atau norma organisasi dan dapat menimbulkan kerugian bagi individu maupun organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robinson dan Bennett (1995), yang mencakup empat aspek utama, yaitu penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, dan agresi pribadi.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kekuasaan penuh pada pemimpin dalam mengambil keputusan, dengan kontrol yang dominan dan minimnya partisipasi bawahan, sehingga berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan serta ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Newstrom & Davis (1993), yang mencakup empat aspek utama, yaitu kekuasaan yang terpusat, pengambilan keputusan tanpa konsultasi, pengawasan yang ketat, serta Tuntutan Kepatuhan Penuh.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang memiliki karakteristik sesuai dengan fokus penelitian, yaitu seluruh guru SMP di Kecamatan sakti. Berdasarkan data Kemendikdasmen 2026 jumlah guru tercatat sebanyak 129 orang. Menurut (Azwar, 2021). populasi merujuk pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi titik perhatian dalam sebuah studi penelitian. Pemahaman yang menyeluruh terhadap populasi menjadi penting untuk menjamin representasi yang akurat dari kelompok yang diteliti serta memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi temuan ke lingkup yang lebih luas.

Tabel 3.1

Data Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sakti

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SMP 1 Sakti	40
SMP 2 Sakti	19
SMP 3 Sakti	34
SMP 4 Sakti	36
Total	129

Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti mengambil populasi guru di Kecamatan Sakti. Pemilihan guru sebagai subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu hubungan antara kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif. Lingkungan sekolah menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, serta profesionalisme dalam menjalankan tugas, sehingga kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengelola kinerja guru.

2. Sampel

Menurut (Azwar, 2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Guru SMP di Kecamatan Sakti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Total sampling* atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh guru SMP di Kecamatan Sakti yang berjumlah 129 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh relevan, akurat, dan dapat dianalisis secara kuantitatif sesuai dengan variabel yang diteliti.

1. Alat ukur penelitian

Pengumpulan data tahap awal dalam penelitian ini adalah penyusunan instrumen penelitian berupa skala psikologis. Skala yang digunakan dirancang dengan menggunakan model skala *Likert*, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. (Azwar, 2021) menyatakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan Otoriter dan Perilaku Kerja Kontraproduktif, selanjutnya dioperasionalkan ke dalam indikator-indikator perilaku yang relevan. Indikator tersebut kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian agar sesuai dengan konstruk yang hendak diukur.

Setiap skala terdiri atas dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung variabel penelitian, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung variabel penelitian (Azwar, 2021).

Skala ini disusun dalam lima kategori respons, yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Netral, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan (Azwar, 2021).

Tabel 3.2
Skor Aitem Favorable dan Unfavorable

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Dalam penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala gaya kepemimpinan otoriter dan skala perilaku kerja kontraproduktif adalah sebagai berikut:

1. Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter: Disusun berdasarkan teori Newstrom & Davis (1993) yang mencakup aspek seperti dominasi dalam kekuasaan yang terpusat, pengambilan keputusan tanpa konsultasi, pengawasan yang ketat serta tuntutan terhadap kepatuhan penuh. Dapat dilihat pada tabel 3,3 berikut.

Tabel 3.3
Blueprint Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Kekuasaan yang Terpusat	a. Memiliki otoritas penuh dalam menentukan kebijakan	1	18	2
		b. Memiliki otoritas penuh dalam menentukan Prosedur	2	19	2
		c. Memiliki otoritas penuh dalam menentukan arah kerja	3	20	2
		d. Bawahan tidak memiliki kewenangan dalam menentukan keputusan strategis.	4	21	2
		e. Memegang kendali dominan atas sumber daya	5	22	2
		f. Memegang kendali dominan atas evaluasi kerja	6	23	2
2.	Pengambilan keputusan tanpa konsultasi	a. Menentukan pilihan berdasarkan pertimbangan pribadi	7	24	2
		b. Tidak adanya partisipasi bawahan	8	25	2
		c. Pengambilan keputusan sepenuhnya berada pada otoritas formal pemimpin.	9	26	2
3.	Pengawasan ketat	a. Mengatur secara rinci pelaksanaan tugas.	10	27	2
		b. Menetapkan standar kerja.	11	28	2
		c. Memastikan bawahan bekerja sesuai instruksi dan aturan	12	29	2

		d. Melakukan pemantauan langsung	13	30	2
		e. Menuntut kepatuhan terhadap kebijakan	14	31	2
4.	Tuntutan kepatuhan penuh	a. Mengharapkan bawahan untuk mematuhi perintah	15	32	2
		b. Mengharapkan bawahan tanpa mempertanyakan keputusan	16	33	2
		c. Ketaatan terhadap aturan menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas	17	34	2
Total			17	17	34

2. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robinson dan Bennett (1995), yang terdiri dari 4 aspek utama, yaitu: Penyimpangan produksi, penyimpangan properti, penyimpangan politik, agresi pribadi. Dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4
Blueprint Skala perilaku kerja kontraproduktif

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>fav</i>	<i>unfav</i>	
1.	Penyimpangan produksi	a. Pulang lebih awal	1	17	2
		b. Istirahat berlebihan	2	18	2
		c. Bekerja dengan lambat	3	19	2
		d. Membuang sumber daya perusahaan	4	20	2
2.	Penyimpangan properti	a. Merusak peralatan kerja	5	21	2
		b. Menerima suap	6	22	2
		c. Memanipulasi jam kerja	7	23	2
		d. Mencuri aset milik perusahaan	8	24	2
3.	Penyimpangan politik	a. Menyebarkan gosip	9	25	2
		b. Menunjukkan sikap favoritisme	10	26	2

		c. Menyalahkan rekan kerja	11	27	2
		d. Bersaing secara tidak sehat	12	28	2
		a. Pelecehan seksual	13	29	2
		b. Pelecehan verbal	14	30	2
4.	Agresi pribadi	c. Mencuri dari rekan kerja	15	31	2
		d. Membahayakan kesempatan rekan kerja.	16	32	2
Total			16	16	32

2. Uji validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. *Instrumen* dikatakan valid apabila mampu mengukur secara tepat aspek yang seharusnya diukur (Azwar, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*).

Validitas isi mengacu pada sejauh mana aitem-aitem dalam suatu instrumen telah merepresentasikan keseluruhan domain perilaku atau konsep yang hendak diukur. Pengujian validitas isi dilakukan melalui penilaian para ahli (*expert judgment*) dengan tujuan untuk menilai kesesuaian setiap aitem terhadap konstruk penelitian. Aitem dinyatakan memiliki validitas isi apabila sebagian besar ahli menilai bahwa aitem tersebut relevan dan mampu merepresentasikan aspek yang diukur (Azwar, 2021).

Penghitungan validitas isi dalam penelitian ini menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) yang didasarkan pada penilaian para ahli atau *Subject Matter Expert* (SME). Para ahli diminta untuk menilai apakah setiap aitem

bersifat esensial dalam mengukur konstruk yang diteliti. Nilai CVR berada pada rentang $-1,00$ hingga $+1,00$. Nilai CVR sebesar $0,00$ menunjukkan bahwa separuh dari jumlah ahli menilai aitem tersebut sebagai aitem yang esensial (Azwar, 2021). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut.

$$CVR = (2n_e / n) - 1$$

Keterangan:

n_e : banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n : banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji daya beda aitem

Uji Pengujian daya diskriminatif aitem dilakukan untuk menilai seberapa baik aitem dalam memisahkan individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur dari yang tidak memiliki (Azwar, 2021). Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dari Pearson. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*. Adapun formula komputasi koefisien korelasi aitem total yang digunakan sebagai berikut.

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] [\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan :

i = Skor item

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

Kriteria yang digunakan peneliti dalam memilih aitem dengan daya beda aitem tinggi adalah didasarkan pada korelasi positif antara dan total skor yang signifikan. Ketentuan tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$p > 0,05$ (tidak signifikan), $p < 0,05$ (signifikan) dan $p < 0,01$ (sangat signifikan) (Sackett, 2002).

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keandalan atau konsistensi hasil pengukuran, yang merepresentasikan sejauh mana pengukuran tersebut akurat. Ketidakkuratan terjadi apabila kesalahan pengukuran bersifat acak, sehingga menyebabkan variasi skor individu yang tidak konsisten. Akibatnya, perbedaan skor lebih banyak dipengaruhi oleh kesalahan dibandingkan dengan perbedaan sebenarnya. Oleh karena itu, pengukuran yang tidak akurat cenderung tidak konsisten dari waktu ke waktu (Azwar S., 2021).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows*. Rumus Alpha Cronbach yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{sy_1^2 + sy_2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

Menurut Guilford kriteria koefisien reliabilitas dapat diklasifikasikan seperti yang tercantum pada tabel 3.5 (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 5

Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	> 0,900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700 – 0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	< 0,200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses pengolahan data

Menurut Azwar (2021), pengolahan data merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan terhadap data penelitian, mencakup tahap pengumpulan, pengorganisasian, analisis, hingga penyajian data. Proses tersebut bertujuan untuk mentransformasikan data mentah menjadi informasi yang bermakna serta relevan dengan tujuan penelitian. Melalui pengolahan data yang dilaksanakan secara cermat, terstruktur, dan sesuai dengan kaidah metodologis, peneliti dapat menghasilkan temuan yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian, pengolahan data memiliki peran yang fundamental dalam menjamin validitas interpretasi serta ketepatan dalam penarikan kesimpulan penelitian.

2. Uji prasyarat

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* Test dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.0. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2010).

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linear sederhana untuk menguji hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi bersifat linear (Meiza, 2024).

c. Uji hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hipotesis yang diajukan adalah: H_0 : Tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif. H_1 : Terdapat hubungan antara kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Analisis data menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk data yang berdistribusi normal dan korelasi Spearman rho (ρ) untuk data yang tidak berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p), yaitu apabila $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Sebaliknya, apabila $p \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 22.0 for Windows*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian ini diawali dengan peneliti menyusun instrumen penelitian berupa skala gaya kepemimpinan otoriter dan skala perilaku kerja kontraproduktif. Penyusunan skala gaya kepemimpinan otoriter mengacu pada teori dan aspek yang dikemukakan oleh Newstrom & Davis (1993), sedangkan skala perilaku kerja kontraproduktif disusun berdasarkan teori dan aspek dari Robbins & Bennett (1995). Dari masing-masing teori tersebut kemudian diturunkan menjadi indikator, yang selanjutnya dikembangkan menjadi sejumlah aitem sesuai dengan aspek yang diukur.

Instrumen penelitian yang telah disusun selanjutnya diuji validitasnya melalui expert judgment untuk memastikan kesesuaian aitem dengan konstruk penelitian. Sebelum penyebaran kuesioner, peneliti juga mempersiapkan berbagai kebutuhan administratif, seperti penyusunan surat izin penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum memulai pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Bagian Akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 30 Maret 2026. Pengajuan surat tersebut dilakukan sebagai salah satu bentuk pemenuhan prosedur administratif yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Pada hari yang sama, surat izin penelitian tersebut telah selesai diproses dan diterima oleh peneliti.

Selanjutnya, pada hari Senin, 6 April 2026, peneliti menyerahkan surat izin penelitian ke empat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Sakti melalui kepala sekolah masing-masing. Penyerahan ini dilakukan untuk memperoleh persetujuan pelaksanaan penelitian serta sebagai bentuk koordinasi awal terkait teknis pengumpulan data di sekolah.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *try out terpakai*, yaitu uji coba instrumen yang dilakukan bersamaan dengan penelitian melalui satu kali pemberian tes kepada responden. Teknik ini lebih praktis dan efisien karena tidak memerlukan tes ulang. Menurut Azwar (2022) satu kali pengukuran menghasilkan satu distribusi skor, sehingga analisis difokuskan pada tiap item. Konsistensi internal menunjukkan kesesuaian antar item sebagai indikator reliabilitas alat ukur.

Uji coba skala dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data penelitian. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6–11 April 2026. Pengumpulan data dilakukan secara daring dengan menyebarkan tautan kuesioner melalui *WhatsApp* kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu individu yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti. Setelah seluruh data terkumpul, diperoleh sebanyak 129 responden yang mengisi skala penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program SPSS *versi 16.0 for Windows*. Pada teknik *try out terpakai*, data yang diperoleh selanjutnya dianalisis melalui uji daya beda item untuk menentukan item-item yang memenuhi kriteria dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

a. Hasil Uji Validasi Item

Hasil perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) pada skala gaya kepemimpinan otoriter dan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh melalui proses penilaian isi instrumen oleh *expert judgment*. Penilaian ini melibatkan tiga orang ahli yang mengevaluasi sejauh mana setiap aitem mampu merepresentasikan indikator perilaku yang diukur dalam penelitian. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara aitem dengan konstruk yang diteliti. Adapun hasil uji CVR masing-masing skala dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Koefisien CVR Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	9	1	17	1	25	1
2	1	10	1	18	1	26	1
3	1	11	1	19	1	27	1
4	1	12	1	20	1	28	1
5	1	13	1	21	1	29	1
6	1	14	1	22	1	30	1
7	1	15	1	23	1	31	1
8	1	16	1	24	1	32	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari *Subject Matter Expert* (SME) pada skala perilaku Kerja Kontraproduktif menunjukkan bahwa terdapat 32 aitem pernyataan yang memiliki koefisien sebesar 1. Berdasarkan penilaian SME, semua koefisien *CVR* pada skala presentasi diri menunjukkan nilai lebih besar dari nol (0), yang berarti semua aitem pernyataan dianggap esensial dan valid.

Tabel 4.2*Koefisien CVR Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter*

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	10	1	19	1	28	1
2	1	11	1	20	1	29	1
3	1	12	1	21	1	30	1
4	1	13	1	22	1	31	1
5	1	14	1	23	1	32	1
6	1	15	1	24	1	33	1
7	1	16	1	25	1	34	1
8	1	17	1	26	1		
9	1	18	1	27	1		

Hasil yang diperoleh dari *Subject Matter Expert* (SME) pada skala Gaya Kepemimpinan Otoriter menunjukkan bahwa terdapat 34 aitem pernyataan yang memiliki koefisien sebesar 1. Berdasarkan penilaian SME, semua koefisien *CVR* pada skala presentasi diri menunjukkan nilai lebih besar dari nol (0), yang berarti semua aitem pernyataan dianggap esensial dan valid.

b. Hasil Uji Daya Beda Item

Hasil analisis koefisien korelasi dari setiap item pada skala Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dalam uji daya beda item yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3*Koefisien Daya Beda Item Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif*

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0.564	0,000	Sangat Signifikan	17	0.396	0,000	Sangat Signifikan
2	0.665	0,000	Sangat Signifikan	18	0.548	0,000	Sangat Signifikan
3	0.675	0,000	Sangat Signifikan	19	0.502	0,000	Sangat Signifikan
4	0.603	0,000	Sangat Signifikan	20	0.452	0,000	Sangat Signifikan
5	0.653	0,000	Sangat Signifikan	21	0.574	0,000	Sangat Signifikan
6	0.608	0,000	Sangat Signifikan	22	0.559	0,000	Sangat Signifikan
7	0.638	0,000	Sangat Signifikan	23	0.560	0,000	Sangat Signifikan
8	0.613	0,000	Sangat Signifikan	24	0.559	0,000	Sangat Signifikan

9	0.527	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	25	0.604	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
10	0.630	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	26	0.638	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
11	0.625	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	27	0.529	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
12	0.651	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	28	0.574	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
13	0.621	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	29	0.560	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
14	0.657	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	30	0.582	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
15	0.605	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	31	0.601	0,000	Signifikan Sangat Signifikan
16	0.414	0,000	Signifikan Sangat Signifikan	32	0.515	0,000	Signifikan Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda item skala Perilaku Kerja Kontraproduktif, semua dinyatakan koefisien karena memiliki nilai signifikansi $> 0,30$. Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Blueprint Akhir Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek	No. Item		Total	Persen
	F	UF		
Penyimpangan produksi	1, 2, 3, & 4	17, 18, 19 & 20	8	25%
Penyimpangan properti	5, 6, 7, & 8	21, 22, 23 & 24	8	25%
Penyimpangan politik	9, 10, 11 & 12	25, 26, 27 & 28	8	25%
Agresi pribadi	13, 14, 15 & 16	29, 30, 31 & 32	8	25%
TOTAL	16	16	32	100%

Hasil analisis uji daya beda item pada skala Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Koefisien Daya Beda Item Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0,720	0,000	Sangat Signifikan	18	0,525	0,000	Sangat Signifikan
2	0,649	0,000	Sangat Signifikan	19	0,586	0,000	Sangat Signifikan
3	0,801	0,000	Sangat Signifikan	20	0,678	0,000	Sangat Signifikan
4	0,714	0,000	Sangat Signifikan	21	0,670	0,000	Sangat Signifikan
5	0,733	0,004	Sangat Signifikan	22	0,646	0,004	Sangat Signifikan
6	0,786	0,000	Sangat Signifikan	23	0,716	0,000	Sangat Signifikan
7	0,759	0,000	Sangat Signifikan	24	0,701	0,000	Sangat Signifikan
8	0,813	0,001	Sangat Signifikan	25	0,712	0,001	Sangat Signifikan
9	0,794	0,000	Sangat Signifikan	26	0,712	0,000	Sangat Signifikan
10	0,776	0,000	Sangat Signifikan	27	0,681	0,000	Sangat Signifikan
11	0,839	0,000	Sangat Signifikan	28	0,648	0,000	Sangat Signifikan
12	0,711	0,000	Sangat Signifikan	29	0,718	0,000	Sangat Signifikan
13	0,709	0,000	Sangat Signifikan	30	0,686	0,000	Sangat Signifikan
14	0,789	0,000	Sangat Signifikan	31	0,721	0,000	Sangat Signifikan
15	0,801	0,000	Sangat Signifikan	32	0,697	0,000	Sangat Signifikan
16	0,697	0,000	Sangat Signifikan	33	0,666	0,000	Sangat Signifikan
17	0,692	0,000	Sangat Signifikan	34	0,679	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda item skala Perilaku Kerja Kontraproduktif, semua item dinyatakan memiliki daya beda yang baik karena memiliki nilai koefisien korelasi item-total ($r > 0,30$) dan signifikan ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 6
Blue Print Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Aspek	No. Item		Total	Persen
	F	UF		
Kekuasaan yang Terpusat	1, 2, 3, 4, 5 & 6,	18, 19, 20, 21, 22 & 23	12	35%
Pengambilan Keputusan Tanpa Konsultasi	7, 8, & 9	24, 25 & 26	6	18%
Pengawasan yang Ketat	10, 11, 12, 13 & 14	27, 28, 29, 30 & 31	10	29%
Tuntutan Kepatuhan Penuh	15, 16 & 17	32, 33 & 34	6	18%
TOTAL	17	17	34	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala Perilaku Kerja Kontraproduktif memperoleh nilai $\alpha = 0,935$. Hal ini menunjukkan bahwa skala Perilaku Kerja Kontraproduktif termasuk dalam kategori sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Hasil uji reliabilitas tahap pertama pada skala Gaya Kepemimpinan Otoriter memperoleh nilai $\alpha = 0,970$. Hal ini menunjukkan bahwa skala Gaya Kepemimpinan Otoriter termasuk dalam kategori sangat reliabel.

B. Deskripsi Sampel Penelitian

1. Data Demografis

Penelitian ini menggunakan populasi guru SMP di kecamatan sakti. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 129 orang. Setelah peneliti menyebarkan kuesioner, responden yang mengisi kuesioner juga berjumlah 129 orang.

a. Deskripsi subjek berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan rentang usia 23-56 tahun. Adapun dalam penelitian ini didominasi oleh

responden yang berusia 28-35 tahun. Data demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
23 Tahun	2	1,6%
24 Tahun	4	3,1%
25 Tahun	3	2,3%
26 Tahun	3	2,3%
27 Tahun	6	4,6%
28 Tahun	9	7%
29 Tahun	5	3,9%
30 Tahun	9	7%
31 Tahun	3	2,3%
32 Tahun	4	3,1%
33 Tahun	4	3,1%
34 Tahun	6	4,7%
35 Tahun	9	7%
36 Tahun	6	4,7%
37 Tahun	5	3,9%
38 Tahun	5	3,9%
39 Tahun	5	3,9%
40 Tahun	7	5,4%
41 Tahun	1	0,8%
42 Tahun	1	0,8%
43 Tahun	5	3,9%
44 Tahun	2	1,6%
45 Tahun	5	3,9%
46 Tahun	2	1,6%
47 Tahun	1	0,8%
48 Tahun	2	1,6%
50 Tahun	6	4,7%
52 Tahun	2	1,6%
54 Tahun	2	1,6%
55 Tahun	1	2%
56 Tahun	3	2,3%
Jumlah	129	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8*Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	38	29,5%
Perempuan	91	70,5%
Jumlah	129	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan asal sekolah

Berdasarkan asal daerah, sampel dalam penelitian ini mencakup 4 SMP di kecamatan sakti. Adapun sekolah yang paling mendominasi adalah SMP 1 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Data demografi secara lengkap berdasarkan asal sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9*Data Demografi Subjek Berdasarkan asal sekolah*

Asal Sekolah	Jumlah (n)	Persentase (%)
SMP 1 Sakti	40	31%
SMP 2 Sakti	19	14,7%
SMP 3 Sakti	34	26,4%
SMP 4 Sakti	36	27,9%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan lama waktu bekerja

Berdasarkan kategori lama bergabung, subjek dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu <1 tahun, 1–3 tahun, 4-10 tahun dan 11-20 tahun. Adapun kategori yang paling mendominasi adalah lama bergabung 4–10 tahun sebanyak 49 orang, sedangkan responden dengan lama bergabung <1 tahun berjumlah 9 orang. Data demografi secara lengkap berdasarkan lama bergabung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10*Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bergabung*

Lama Bergabung	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	9	7%
1-3 Tahun	29	22,5%
3-10 Tahun	49	38%
11-20 Tahun	42	32,6%
TOTAL	129	100%

2. Kategorisasi Data Penelitian

Menurut Azwar (2021), proses pengelompokan individu ke dalam kategori- kategori yang tersusun secara berjenjang berdasarkan suatu kontinum dari atribut yang diukur dikenal sebagai kategorisasi. Kategorisasi ini dilakukan dengan menyusun skor-skor dalam sampel sesuai dengan ukuran deviasi standar populasi. Karena sifat kategorisasi ini relatif, maka rentang nilai dalam setiap kategori dapat ditentukan secara fleksibel oleh peneliti, asalkan masih berada dalam lingkup sampel penelitian. Dalam konteks ini, kategori biasanya dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik dan data empirik dari variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 11

Deskripsi Data Penelitian skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
perilaku Kerja Kontraproduktif	160	32	96	21,333	127	32	55.90	14.722

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmin (Skor Minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan Rumus μ (Skor maks + Skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan Rumus μ = (Skor maks - Skor min) / 6

Hasil statistik data penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa analisis data deskriptif secara hipotetik memiliki skor maksimal 160, skor minimal 32, mean sebesar 96, dan standar deviasi (SD) sebesar 21,333. Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan skor maksimal 127, skor minimal 32, mean sebesar 55.90 dan standar deviasi (SD) sebesar 14.722.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan kategorisasi pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Tinggi} = X \geq M + 1 \text{ SD}$$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini, hasil kategorisasi pada skala Perilaku Kerja Kontraproduktif menunjukkan hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Data Kategorisasi Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 41,18$	10	7,8%
Sedang	$41,18 \leq X < 70,62$	98	76,0%
Tinggi	$70,62 \leq X$	21	16,3%
Jumlah		129	100%

Hasil kategorisasi skala Perilaku Kerja Kontraproduktif pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Perilaku Kerja Kontraproduktif yang rendah berjumlah 10 orang (7,8%), sedangkan responden dengan tingkat Perilaku Kerja Kontraproduktif yang sedang berjumlah 98 orang (76,0%) dan responden dengan tingkat Perilaku Kerja Kontraproduktif yang tinggi berjumlah 21 orang (16,3%).

b. Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kondisi di lapangan) dari variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

Dekripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Gaya Kepemimpinan Otoriter	170	34	102	22,6	152	48	82.47	29.140

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmaks (Skor Maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmin (Skor Minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan Rumus μ (Skor maks + Skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan Rumus μ = (Skor maks - Skor min) / 6

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 170, skor minimal adalah 34, mean sebesar 102, dan standar deviasi (SD) sebesar 22,6.

Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 152, skor minimal adalah 48, mean sebesar 82,47 dan standar deviasi (SD) sebesar 29,140.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Tinggi} = X \geq M + 1 \text{ SD}$$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian, maka hasil kategorisasi skala Gaya Kepemimpinan Otoriter menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14

Data Kategorisasi Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 53,33$	28	21,7%
Sedang	$53,33 \leq X < 111,61$	85	65,9%
Tinggi	$X \geq 111,61$	16	12,4%
Total		129	100%

Hasil kategorisasi skala Gaya Kepemimpinan Otoriter. pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Gaya

Kepemimpinan Otoriter yang rendah berjumlah 28 orang (21,7%), sedangkan responden dengan tingkat Gaya Kepemimpinan Otoriter yang sedang berjumlah 85 orang (65,9%) dan responden dengan tingkat Gaya Kepemimpinan Otoriter yang tinggi berjumlah 16 orang (12,4%).

C. Uji Prasyarat

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi ini terdiri dari beberapa uji prasyarat, salah satunya adalah uji normalitas sebaran data.

a. Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas pada skala Perilaku Kerja Kontraproduktif dan Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

NO	Variable penelitian	Koefisien K-S	p
1	Perilaku Kerja Kontraproduktif	2.388	0.000
2	Gaya Kepemimpinan Otoriter	2.164	0.000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa pada variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 2.388 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Sementara itu, pada variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 2,164 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, kedua variabel menunjukkan nilai tidak signifikansi ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji linearitas hubungan

Hasil uji linearitas hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan otoriter dan Perilaku Kerja Kontraproduktif dalam penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16

Uji Linearitas Hubungan Data

Variabel Penelitian	<i>Linearity</i>	p
Perilaku Kerja Kontraproduktif Gaya Kepemimpinan Otoriter	9.970	.002

Berdasarkan tabel di atas diperoleh *linearity* sebesar 9.970 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0.002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Perilaku Kerja Kontraproduktif bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga asumsi linearitas dalam penelitian ini terpenuhi.

2. Hasil uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi non-parametrik karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, meskipun uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Spearman untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan otoriter dan Perilaku Kerja Kontraproduktif. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17*Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian*

Variabel Penelitian	r	p
Perilaku Kerja Kontraproduktif Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,282	0,001

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,282 dengan nilai signifikansi (p) = 0,001. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif. Artinya, semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan otoriter pada guru SMP di kecamatan sakti, maka semakin tinggi pula tingkat Perilaku Kerja Kontraproduktif. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat Perilaku Kerja Kontraproduktif, maka semakin rendah tingkat Gaya Kepemimpinan otoriter pada guru SMP di kecamatan sakti.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,282 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang muncul.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan teori gaya kepemimpinan otoriter yang dikemukakan oleh Newstrom & Davis (1993), yang menyatakan bahwa kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang ditandai dengan pemusatan kekuasaan pada pimpinan, pengambilan keputusan secara sepihak, serta kontrol yang ketat terhadap bawahan. Dalam kondisi ini, bawahan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan pendapat dan kurang dilibatkan dalam proses organisasi. Hal tersebut dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak dihargai, serta menurunnya motivasi kerja pada individu.

Sementara itu, perilaku kerja kontraproduktif menurut Robbins & Bennett (1995) merupakan perilaku yang disengaja dan dapat merugikan organisasi maupun individu di dalamnya. Perilaku ini mencakup berbagai bentuk penyimpangan, seperti penyimpangan produksi (misalnya bekerja secara tidak maksimal), penyimpangan properti (penggunaan fasilitas secara tidak semestinya), penyimpangan politik (perlakuan tidak adil antar rekan kerja), serta agresi pribadi (konflik atau perilaku tidak menyenangkan terhadap orang lain).

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian, gaya kepemimpinan otoriter yang dirasakan oleh guru berpotensi memunculkan berbagai bentuk perilaku kerja kontraproduktif sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Bennett (1995). Ketika guru merasa terlalu dikontrol, tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta kurang diberikan ruang untuk berpendapat, maka hal tersebut dapat memicu munculnya perilaku seperti menunda pekerjaan, menurunkan kualitas kinerja, maupun mengurangi keterlibatan dalam aktivitas sekolah.

Berdasarkan kategorisasi skala perilaku kerja kontraproduktif, penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat rendah berjumlah 10 orang (7,8%), responden dengan tingkat sedang berjumlah 98 orang (76,0%), dan responden dengan tingkat tinggi berjumlah 21 orang (16,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada kategori sedang, yang berarti perilaku kerja kontraproduktif masih berada pada tingkat cukup dan berpotensi muncul dalam kondisi tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun guru umumnya mampu menjalankan tugas dengan baik, masih terdapat situasi yang dapat memicu munculnya perilaku yang kurang sesuai dengan norma organisasi.

Sementara itu, berdasarkan kategorisasi gaya kepemimpinan otoriter, responden dengan tingkat rendah berjumlah 28 orang (21,7%), tingkat sedang berjumlah 85 orang (65,9%), dan tingkat tinggi berjumlah 16 orang (12,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasakan gaya kepemimpinan otoriter pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak sepenuhnya dominan dalam lingkungan sekolah, namun masih cukup dirasakan oleh guru. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan tersebut berperan dalam membentuk dinamika kerja guru, termasuk dalam memengaruhi munculnya perilaku kerja kontraproduktif sebagaimana ditunjukkan dalam hasil uji hipotesis penelitian.

Temuan ini juga didukung oleh kondisi di lapangan berdasarkan wawancara awal, di mana ditemukan adanya kecenderungan guru untuk menunda pekerjaan, menurunkan kualitas kerja, serta munculnya konflik antar rekan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang memberikan ruang partisipasi dapat berdampak pada perilaku kerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif, meskipun kekuatan hubungan yang ditemukan tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, terdapat faktor lain yang juga memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, seperti kondisi lingkungan kerja, beban kerja, serta karakteristik individu.

Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan suportif. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan serta menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, diharapkan dapat mengurangi munculnya perilaku kerja kontraproduktif dan meningkatkan kualitas kinerja guru.

Meskipun penelitian ini telah menggunakan seluruh responden yang tersedia dalam populasi, yaitu guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Hal ini disebabkan oleh cakupan penelitian yang hanya terbatas pada satu wilayah, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat menggambarkan kondisi pada populasi yang lebih luas. Selain itu, perbedaan karakteristik responden, seperti usia, pengalaman kerja, dan lama bekerja, juga berpotensi memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan serta perilaku kerja yang ditampilkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Analisis data pada penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,282 dengan nilai signifikansi (p) = 0,001 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan perilaku kerja kontraproduktif pada guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif yang muncul. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif pada guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah, diharapkan dapat mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih variatif dan adaptif sesuai dengan kondisi guru, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung kinerja guru.
2. Bagi Guru, diharapkan dapat terus meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya menjaga kualitas perilaku kerja serta tetap berupaya menjalankan tugas secara optimal meskipun menghadapi berbagai tuntutan kerja di lingkungan sekolah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan lebih luas.

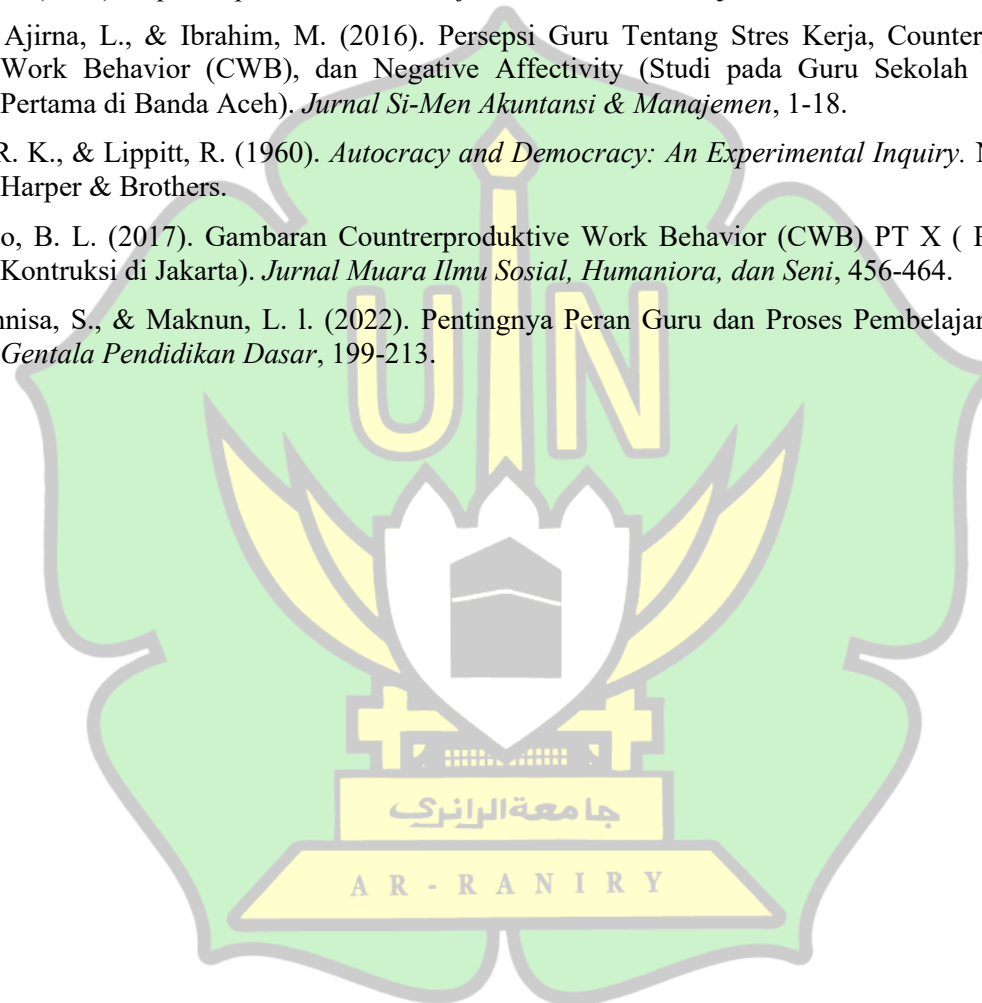
DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. J., & Harsono, M. (2019). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Mengatasi Konflik Interpersonal Dan Perilaku Kontra Produktif Dalam Organisasi. *INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 46-52.
- Azwar, S. (2021). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi-3*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 91–103.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 425-445.
- Darmawan, G. Y., Widodo, E., & Astuti, I. Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada P.T Gudang Garam TBK. *Jurnal Riset Manajemen*, 122–146.
- Fitrianis, Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 1599-1606.
- H, O. (2018). The Relations Between Authoritarian Leadership and Counterproductive Work Behaviors: The Role of Psychological Resilience. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 1-6.
- Harroviantin, F., & Tandelilin, E. (2025). The Effect of Toxic Leadership on Turnover Intention, Counterproductive Work Behaviour, and Job Satisfaction. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 15-29.
- Hasanati, N., Winarsunu, T., & Karina, D. V. (2018). The Influence of Interpersonal Conflict on Counterproductive Work Behaviour Mediated by Job Stress. *ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2017)* (pp. 276–282). Atlantis Press.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., . . . Sivanathan, N. (2007). Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 228 –238.
- Hidayatillah, M. (2018). Hubungan Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kontraproduktif Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 12–21.
- Hongyan, J., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). The Relationship between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism. *Front. Psychol.*, 732.
- Hu, X., Dong, M., Li, Y., & Wang, M. (2022). The Cross-Level Influence of Authoritarian Leadership on Counterproductive Work Behavior: A Moderated Mediation Model. *Current Psychology*, 23580–23593.
- Huang, Q., Zhang, K., Wang, Y., Bodla, A. A., & Zhu, D. (2023). When Is Authoritarian Leadership Less Detrimental? The Role of Leader Capability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 707.
- Hurlock, E. B. (2002). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga.

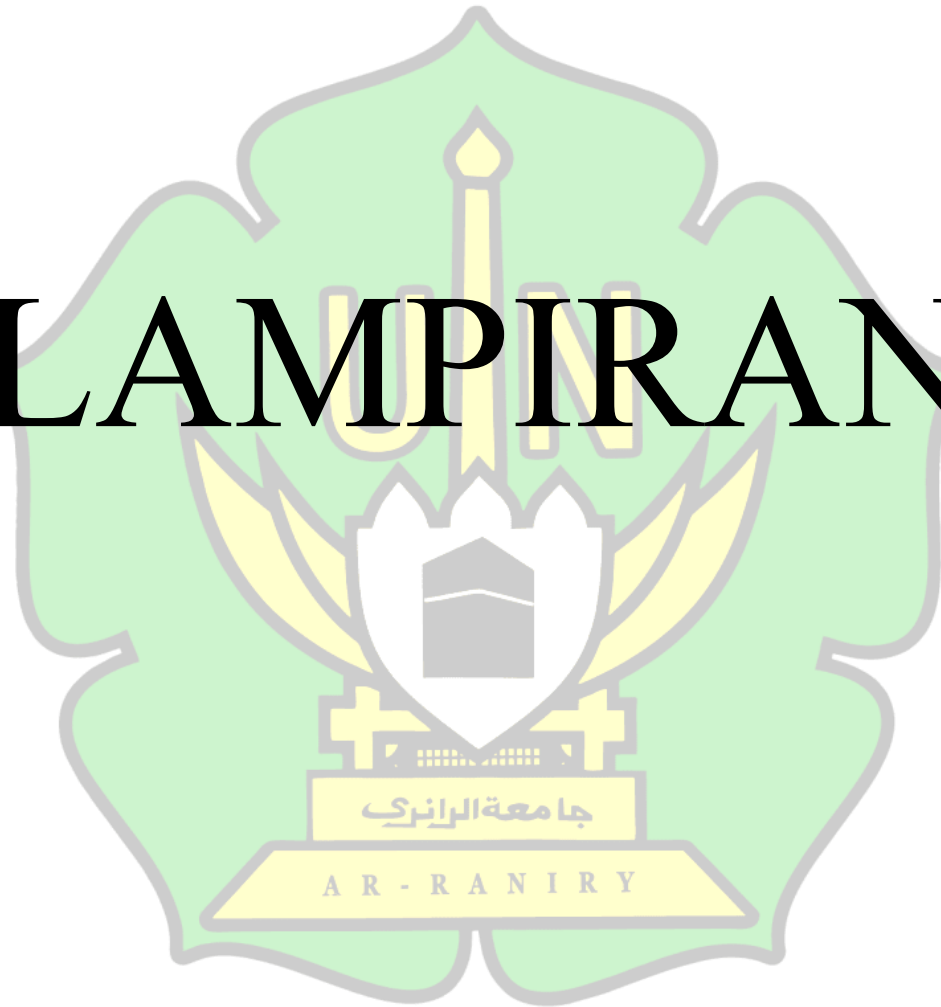
- John W. Newstrom, P., & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (9th ed.)*. McGraw-Hill.
- Kadrina, L. (2025). Pendidikan sebagai pondasi kemajuan bangsa . *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, 905-912 .
- Ke, Y., liu, I., & Gu, M. (2025). Paternalistic leadership and counterproductive work behavior: Mediating role of leader identification and moderating effect of traditionality in Chinese Generation Z employees. *Frontiers in Psychology*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Meiza, A. (2024). *Statistika Dasar untuk Ilmu Ilmu Sosial*. Yogyakarta: CV Budi utama.
- Nevins-Bennett, C. (2016). Counterproductive Work Behaviour among Academic and Administrative Staff and Its effect on the Organizational (Effectiveness. *Advances in Social Sciences Research Journal*), 29-41.
- Nofitasari, Sofiyah, S., Noviana, I., Silmia, A., Nurhayat, S., Putri, D. E., . . . Ghufron, M. N. (2025). Kesehatan Mental Guru dalam Dinamika Lingkungan Kerja dan Manajemen Stres . *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 227-242.
- Pearce, C. L., & Sims Jr., H. P. (2002). Vertical versus Shared Leadership as Predictors of the Effectiveness of Change Management Teams: An Examination of Aversive, Directive, Transactional, Transformational, and Empowering Leader Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 172–197.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. WADE Group.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 555–572.
- Rosalina, K., & Jusoh, R. (2024). Levers of Control, Counterproductive Work Behavior, and Work Performance: Evidence From Indonesian Higher Education Institutions. *SAGE Open*, 1–24.
- Sackett, P. R. (2002). The Structure of Counterproductive Work. *Internasional Journal of Selection and Assesment*, 1-2.
- Salma, N. U., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2023). The Effect of Work Stress on Counterproductive Work Behavior (CWB) and the role of Agreeableness as a Moderating Variable. *International Sustainable Competitiveness Advantage*, 1-10.
- Salsabila, Assakhawi, A. Z., Fathullah, M. A., & Rahmawati, N. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter Pemerintah Serta Kaitannya Dengan Teori Demokrasi. *Jurnal Politik Walisongo*, 149-162.
- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Shen, Y., & Lei, X. (2022). Exploring the Impact of Leadership Characteristics on Subordinates Counterproductive Work Behavior: From the Organizational Cultural Psychology Perspective. *Frontiers in Psychology*.
- Silalahi, K. A., & Marpaung, S. F. (2025). Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dalam Mengurangi Stres Kerja Guru: Studi Kasus di SMK. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* , 230-244.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* . SAGE Publications, Inc.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *The Stressor–Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*.

American Psychological Association.

- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 446–460.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Cognitive Psychology*, 321-328.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 178–190.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Vilzati, Ajirna, L., & Ibrahim, M. (2016). Persepsi Guru Tentang Stres Kerja, Counterproductive Work Behavior (CWB), dan Negative Affectivity (Studi pada Guru Sekolah Menengah Pertama di Banda Aceh). *Jurnal Si-Men Akuntansi & Manajemen*, 1-18.
- White, R. K., & Lippitt, R. (1960). *Autocracy and Democracy: An Experimental Inquiry*. New York: Harper & Brothers.
- Yoseanto, B. L. (2017). Gambaran Counterproductive Work Behavior (CWB) PT X (Perusahaan Kontruksi di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 456-464.
- Zulfatunnisa, S., & Maknun, L. I. (2022). Pentingnya Peran Guru dan Proses Pembelajaran. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 199-213.



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-443/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/03/2025

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 09 Maret 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M. Si Sebagai Pembimbing Kedua

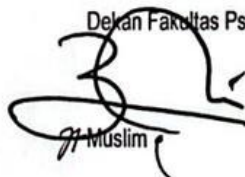
Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Cut Raudhatul Jannah
NIM/Prodi : 220901100/ Psikologi
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Maret 2026

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax : 0651-752921

Nomor : B-253/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/02/2026
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kepala SMP Negeri 1 Sakti
2. Kepala SMP Negeri 2 Sakti
3. Kepala SMP Negeri 3 Sakti
4. Kepala SMP Negeri 4 Sakti

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : CUT RAUDHATUL JANNAH / 220901100

Semester/Jurusan : / Psikologi

Alamat sekarang : Jabal Ghafur Lhokme

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie**

Banda Aceh, 30 Maret 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr.SafrilsyahS.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 30 April 2026



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE SMP NEGERI 1 SAKTI

Alamat : Jl. Pasar Kotabakti, Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie
Kode Pos 24164, Email smpnegeri1sakti@gmail.com



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO : 800.2 / 115 / SMP / 2026

Lamp : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Ar Raniry Banda Aceh
Di Tempat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Menindak lanjuti surat dari Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry Banda Aceh Nomor :

B-253/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/02/2026 tanggal 30 Maret 2026 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa,
dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Cut Raudhatul Jannah
NIM : 220901100
Jurusan : Psikologi

Pada prinsipnya kami memberi izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di SMP Negeri 1 Sakti, dengan judul " Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie "

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian tidak mengganggu proses belajar mengajar disekolah.
2. Menjaga etika, norma, dan tata tertib yang berlaku disekolah.
3. Berkoordinasi dengan pihak sekolah selama pelaksanaan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kotabakti 09 April 2026

Kepala Sekolah



SABARUDDIN, S.Pd

NIP. 196902071997031002



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
SMP NEGERI 2 SAKTI

Alamat: Jln. Tangse Km.6.5 Telepon. (0653) 3482100 Kota Bakti Kode Pos 24164

Nomor : 420/093/SMP/2026 Kotabakti : 09 April 2026
Laporan : 1 (satu) berkas
Perihal : Telah Melaksanakan Pengumpulan Data

Kepada Yth
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Di
Tempat

Berdasarkan Izin Penelitian/Pengumpulan Data dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : B-253/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/02/2026 Tanggal 30 Maret 2026.

Dengan ini Kepala SMP Negeri 2 Sakti Kabupaten Pidie menerangkan bahwa :

Nama : Cut Raudhatul Jannah
NIM : 220901100
Program Studi : Psikologi

Telah melaksanakan pengumpulan data pada SMP Negeri 2 Sakti dalam rangka penulisan Skripsi untuk menyelesaikan Studinya pada UIN Ar-Raniry dengan judul penelitian.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kotabakti, 09 April 2026

Kepala Sekolah,


MUTTAQIN S.Pd
NIP. 19820124 200801 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 3 SAKTI



Jalan Tangse Km 5,6Desa Pasar Kota Bakti Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie Kode Pos 24164
Email: smpntiga.sakti@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO : 800.2 / 078 / SMP / 2026
Lamp :-
Hal : Izin Penelitian.

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Ar Raniry Banda Aceh
Di Tempat.

Assalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh
Menindak lanjuti surat dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor:
B-253/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/02/2026 tanggal 30 Maret 2026 perihal Penelitian Ilmiah
Mahasiswa, dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Cut Raudhatul Jannah
NIM : 220901100
Jurusan : Psikologi

Pada prinsipnya kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di SMP Negeri 3 Sakti, dengan judul: "Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontra produktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie." Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.
2. Menjaga etika, norma, dan tata tertib yang berlaku di sekolah.
3. Berkoordinasi dengan pihak sekolah selama pelaksanaan penelitian.

Demikian surat izin ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh .

Kotabakti, 07 April 2026
Kepala Sekolah,



[Signature]
ADNAN, S.Pd., M. Pd
NIP. 19720702 199702 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 4 SAKTI

Jalan Jabal Ghafur Km. 2,5 Lameue Kecamatan Sakti Kabupaten



Nomor : 423.6 / 457 / SMP / 2026
Lampiran : I (satu) berkas
Perihal : Telah Melaksanakan Pengumpulan Data

Lameue, 08 April 2026

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Di-
Banda Aceh

Berdasarkan Izin Penelitian / Pengumpulan Data dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor B-253/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/02/2026 Tanggal 30 Maret 2026.

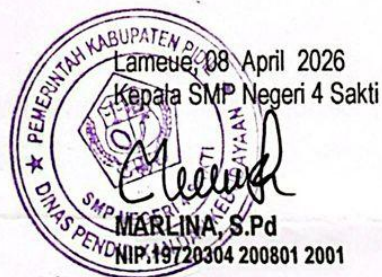
Dengan ini Kepala SMP Negeri 4 Sakti Kabupaten Pidie menerangkan Bahwa :

Nama : Cut Raudhatul Jannah
NIM : 220901100
Program Studi : Psikologi

Telah melaksanakan pengumpulan data pada SMP Negeri 4 Sakti dalam rangka Penulisan Skripsi untuk menyelesaikan studinya pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul penelitian :

Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada Guru SMP di Kecamatan Sakti Kabupaten Pidie.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikumWr,Wb.
Salam hormat.

Perkenalkan saya Cut Raudhatul Jannah, Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah :

- **Berstatus sebagai guru aktif pada SMPN seKecamatan Sakti.**

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuesioner ini, selama Bapak/Ibu menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan/alami saat ini. Masing-masing Bapak dan Ibu, dapat menjawab jawaban yang berbeda antara satu dengan lainnya. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,
Cut Raudhatul Jannah.

IDENTITAS DIRI

Bagian ini bertujuan mengisi informasi pribadi Anda. Silahkan lengkapi kolom yang tersedia dengan data diri yang sebenar-benarnya. Seluruh data akan dijaga kerahasiaannya dan tidak dibagikan kepada pihak lain.

Nama (Inisial) :
Jenis Kelamin : L/P
Usia :
Asal Sekolah : SMP 1/SMP 2/ SMP 3/SMP 4
Lama Waktu Kerja : <1 Thn/ 1-3 Thn/ 4-10 Thn/11-20 Thn

Dengan ini, saya menyatakan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini secara suka rela tanpa paksaan dari pihak mana pun: **Ya**

PETUNJUK PENGISIAN:

Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu. Kemudian pilih salah satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Pilihlah jawaban yang mendekati atau paling menggambarkan diri Bapak/Ibu. Jawablah setiap pernyataan secara jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut

- **Sangat Sesuai** = Jika Bapak/Ibu merasa sangat cocok atau setuju sepenuhnya dengan pernyataan tersebut.
- **Sesuai** = Jika Bapak/Ibu merasa cocok atau setuju, tetapi tidak sepenuhnya.
- **Netral** = Jika Bapak/Ibu merasa netral atau tidak memiliki pendapat yang kuat ke arah setuju atau tidak setuju.
- **Tidak Sesuai** = Jika Bapak/Ibu merasa tidak cocok atau kurang setuju dengan pernyataan tersebut.
- **Sangat Tidak Sesuai** = Jika Bapak/Ibu merasa sama sekali tidak cocok atau sangat tidak setuju.

SKALA PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sesekali pernah meninggalkan sekolah sebelum jam pelajaran					
2	Saya sering memperpanjang waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan					
3	Kadang saya menunda penyelesaian tugas sekolah meskipun bisa dikerjakan lebih cepat					
4	Terkadang saya menggunakan fasilitas sekolah untuk hal yang tidak sesuai dengan kegiatan belajar mengajar					
5	Saya terkadang menggunakan peralatan kerja tidak sesuai dengan semestinya					
6	Terkadang saya pernah menerima imbalan hanya untuk keuntungan pribadi					
7	Terkadang saya menitipkan absensi kepada rekan kerja					
8	Saya terkadang pernah menggunakan barang milik sekolah untuk kepentingan pribadi					
9	Terkadang saya ikut menyebarkan kabar yang belum jelas kebenarannya di lingkungan sekolah					
10	Sesekali saya pernah juga menampakan sikap yang berbeda kepada rekan kerja					
11	Saya pernah menganggap orang lain sebagai penyebab ketika terjadi masalah					
12	Sesekali saya menunjukkan bahwa hasil kerja saya lebih baik dibandingkan orang lain					
13	Saya sesekali melontarkan candaan atau isyarat yang kurang pantas kepada rekan kerja lawan jenis					
14	Ucapan saya terkadang dapat menyinggung atau merendahkan rekan kerja					
15	Sesekali memakai fasilitas rekan kerja tanpa seizin mereka					

- adalah hal biasa bagi saya
- 16 Terkadang saya melakukan hal yang dapat menimbulkan risiko bagi rekan kerja
 - 17 Saya tetap berada di sekolah sampai jam pelajaran selesai
 - 18 Saya menggunakan waktu istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - 19 Saya menyelesaikan tugas sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 - 20 20. Saya menggunakan fasilitas sekolah dengan baik dan bertanggung jawab
 - 21 Saya menjaga peralatan kerja agar tetap bisa digunakan dengan baik
 - 22 Saya menolak imbalan yang hanya untuk keuntungan pribadi
 - 23 Saya tidak pernah menitipkan absensi kepada orang lain
 - 24 Saya selalu menggunakan barang milik sekolah hanya untuk keperluan pekerjaan
 - 25 Saya selalu memastikan informasi yang saya sampaikan kepada teman sudah jelas dan benar
 - 26 Saya selalu memperlakukan semua orang secara sama, tanpa membedakan
 - 27 Saya tidak pernah menganggap orang lain sebagai penyebab ketika terjadi masalah
 - 28 Saya fokus meningkatkan kemampuan diri tanpa merugikan orang lain
 - 29 Saya selalu menjaga candaan dan isyarat agar pantas dalam berinteraksi dengan rekan kerja lawan jenis
 - 30 Dalam berkomunikasi, saya berusaha menggunakan bahasa yang baik
 - 31 Saya selalu menggunakan barang milik rekan kerja hanya setelah mendapat izin
 - 32 Saya selalu berhati-hati dalam bekerja agar tidak membahayakan rekan kerja

SKALA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

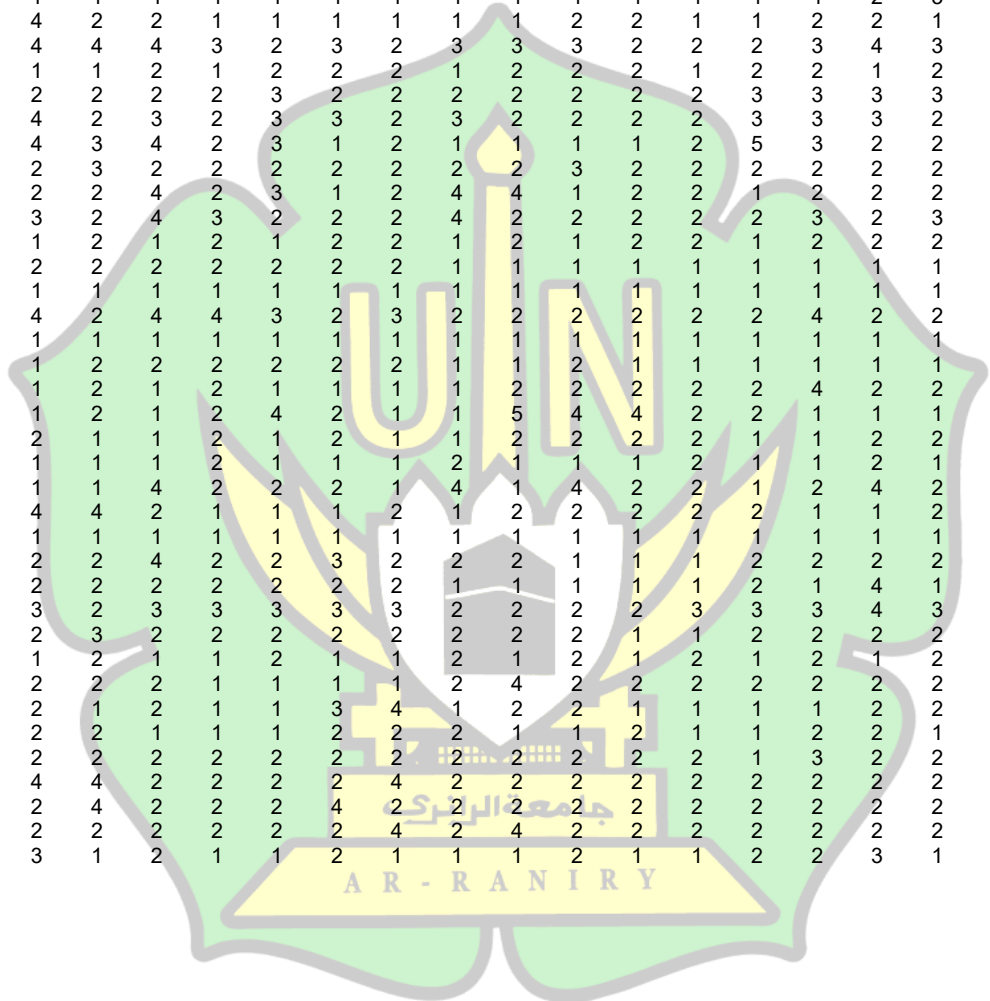
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan sering membuat kebijakan tanpa meminta pendapat dari guru					
2	Pimpinan secara sepihak menentukan prosedur kerja yang harus dijalankan					
3	Penentuan arah kerja di sekolah sepenuhnya ditetapkan oleh pimpinan					
4	Dalam organisasi, keputusan penting sepenuhnya ditetapkan oleh pimpinan					
5	Pimpinan saya kadang tidak melibatkan semua guru dan staf dalam penggunaan sumber daya					
6	Pimpinan memiliki kendali penuh dalam melakukan evaluasi terhadap pekerjaan bawahan					
7	Pimpinan saya sering menentukan pilihan kerja berdasarkan pertimbangannya sendiri					
8	Terkadang peran saya dalam penentuan keputusan kerja relatif terbatas					
9	Sebagian besar keputusan sekolah ditetapkan oleh pimpinan saya					
10	Pimpinan saya biasanya menetapkan langkah-langkah yang perlu diikuti dalam menyelesaikan tugas					
11	Pimpinan saya menetapkan standar kerja yang harus diikuti oleh seluruh bawahan					

- 12 Pimpinan saya memantau agar tugas dijalankan sesuai dengan instruksi yang diberikan
- 13 Sesekali pimpinan saya melakukan pemantauan langsung terhadap pelaksanaan tugas
- 14 Pimpinan saya menekankan agar guru menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan sekolah
- 15 Pimpinan saya mengharapkan guru melaksanakan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan
- 16 Pimpinan saya mengharapkan guru menerima keputusan yang telah ditetapkan.
- 17 Terkadang pimpinan saya menekankan pentingnya menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah
- 18 Guru diberi kesempatan untuk ikut menentukan kebijakan organisasi
- 19 Prosedur kerja disusun melalui diskusi antara pemimpin dan guru
- 20 Saya diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam menentukan arah kerja
- 21 Kami memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan strategis
- 22 Semua guru dan staf sekolah memiliki peran dalam penggunaan sumber daya sekolah
- 23 Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam proses evaluasi
- 24 Pimpinan saya membuka ruang diskusi bersama sebelum menetapkan pilihan
- 25 Saya selalu memiliki kesempatan untuk ikut menyampaikan pendapat
- 26 Pengambilan keputusan di sekolah saya biasanya dilakukan melalui pertimbangan bersama
- 27 Guru memiliki kesempatan untuk menentukan sendiri langkah dalam menyelesaikan tugas
- 28 SOP di sekolah saya sering disepakati bersama sebelum diterapkan
- 29 Pimpinan saya tidak mempermasalahkan jika guru bekerja dengan cara mereka sendiri meskipun berbeda dari instruksi
- 30 Guru melaksanakan tugas tanpa pemantauan langsung dari pimpinan
- 31 Guru dapat menyesuaikan pelaksanaan tugas meskipun tidak selalu mengikuti kebijakan sekolah secara rinci
- 32 Guru memiliki kesempatan untuk menentukan cara dalam melaksanakan tugasnya
- 33 Guru dapat memberikan tanggapan terhadap keputusan yang telah ditetapkan
- 34 Pimpinan saya tidak selalu menekankan kepatuhan terhadap aturan dalam pelaksanaan tugas

TABULASI DATA VARIABEL PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y3	Y3	Y3	Σ
1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	71
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	46
2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	41
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	51
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	49
3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	51
2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	69	
2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	54	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	52
1	1	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	47
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	47
1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	49
2	2	2	3	2	1	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	47
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	2	2	1	2	1	2	1	2	1	52
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	47
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	127	
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	52
4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	77
2	4	4	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	67	
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	51
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	96
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	54

1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	48
2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	48
4	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	4	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	59	
3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	48	
1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	3	48	
4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	92	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	75	
3	2	4	2	3	5	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	84	
4	4	5	2	2	4	4	2	5	4	3	4	2	3	1	2	1	1	1	2	5	3	2	2	1	83	
3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	79	
3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	72	
2	2	4	2	2	2	4	3	1	3	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	76	
2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	50	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	80	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
1	2	2	2	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	55	
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	1	1	1	66	
2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	47	
2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	42	
4	2	4	4	1	2	2	4	1	1	1	4	2	2	1	4	1	4	2	2	2	1	2	4	2	73	
4	2	2	4	2	1	2	2	1	4	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	61	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	32	
4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	72	
4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	56	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	87	
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	66	
2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	45	
2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	49	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	60	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	72	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	



TABULASI DATA VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X2	X3	X3	X3	X3	X3	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	Σ			
2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	95			
2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	103			
2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	93			
1	1	1	5	1	5	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	75			
3	4	5	4	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	101				
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	112			
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	96			
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	52			
1	1	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	121			
4	5	5	5	5	1	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110			
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	98			
2	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	58			
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	5	2	1	2	2	55			
2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	4	4	5	4	4	5	5	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	4	1	1	2	4	79			
5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	128			
2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	99			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	5	5	3	1	1	5	84		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	102			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101			
4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	148			
2	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	104			
1	1	2	4	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	104			
2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	4	4	2	2	2	1	95			
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	50			
2	1	2	4	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	1	1	4	2	2	1	2	59			
1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	52			
2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	98			
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	150			
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	152			
2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	3	2	1	2	2	1	62		
3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	53		

3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	105	
1	1	3	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	93	
2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	49		
2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	54	
2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	100	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	105	
4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	5	5	5	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	93	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	54	
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	102	
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	55	
1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	57	
1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	56	
2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	105	
2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	49	
5	5	5	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	5	1	1	1	1	1	1	4	4	5	3	2	4	4	4	2	105	
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	54
2	2	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	101	
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	53	
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	50	
1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	48	
2	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	100	
2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	55	
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	50	
1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	53	
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	110	
1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	53	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134		
1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	60	
1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	49	
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	51	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	91
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	52	
2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	99
3	2	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	101	
4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	106	
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	50	
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	14	

2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	53			
4	4	2	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	2	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	10		
3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	52			
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	49			
1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	52			
1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	5	2	2	4	88		
1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	55	
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	2	2	55
2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	54	
1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	52	
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	55	
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	4	1	2	55
1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	54	
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	50	
3	1	2	2	1	2	1	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	56	
1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	56	
1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	56	
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	14	
1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	54	
1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	51	
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	4	5	4	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	60	
1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	4	5	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	66	
1	1	2	2	1	4	2	2	2	4	2	4	5	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	66		
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	59		
2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	2	5	98	
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	10	
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	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	5	11	
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	14		
3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	10		
3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	10	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	10	
2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	1	2	4	4	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	82	
2	3	2	5	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	74	
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	5	5	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	55	
2	5	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	99		
1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	95		
2	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	10

DATA EMPIRIK PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF & GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VARPKKP	129	32	127	55.90	14.722	1.561	.213	4.031	.423
Valid N (listwise)	129								

DATA EMPIRIK GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
VARGKO	129	48	152	82.47	29.140	.511	.213	-.732	.423
Valid N (listwise)	129								

UJI KATEGORISASI PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF

KATEGORISASI Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	7.8	7.8	7.8
	Sedang	98	76.0	76.0	83.7
	Tinggi	21	16.3	16.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Statistics

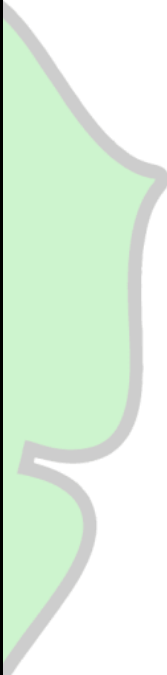
Y

N	Valid	129
	Missing	0
Mean		55.90
Std. Deviation		14.722
Skewness		1.561
Std. Error of Skewness		.213
Kurtosis		4.031
Std. Error of Kurtosis		.423
Minimum		32
Maximum		127
Sum		7211

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	5	3.9	3.9	3.9
	33	1	.8	.8	4.7
	36	1	.8	.8	5.4
	38	1	.8	.8	6.2
	40	1	.8	.8	7.0
	41	1	.8	.8	7.8
	42	1	.8	.8	8.5
	43	1	.8	.8	9.3
	45	2	1.6	1.6	10.9
	46	6	4.7	4.7	15.5
	47	6	4.7	4.7	20.2
	48	13	10.1	10.1	30.2
	49	11	8.5	8.5	38.8
	50	7	5.4	5.4	44.2
	51	12	9.3	9.3	53.5

52	9	7.0	7.0	60.5
53	3	2.3	2.3	62.8
54	4	3.1	3.1	65.9
55	2	1.6	1.6	67.4
56	2	1.6	1.6	69.0
59	4	3.1	3.1	72.1
60	2	1.6	1.6	73.6
61	1	.8	.8	74.4
62	2	1.6	1.6	76.0
63	1	.8	.8	76.7
65	1	.8	.8	77.5
66	2	1.6	1.6	79.1
67	1	.8	.8	79.8
69	3	2.3	2.3	82.2
70	2	1.6	1.6	83.7
71	1	.8	.8	84.5
72	4	3.1	3.1	87.6
73	1	.8	.8	88.4
74	1	.8	.8	89.1
75	1	.8	.8	89.9
76	1	.8	.8	90.7
77	2	1.6	1.6	92.2
79	1	.8	.8	93.0
80	1	.8	.8	93.8
83	1	.8	.8	94.6
84	1	.8	.8	95.3
87	1	.8	.8	96.1
88	1	.8	.8	96.9
92	1	.8	.8	97.7
96	1	.8	.8	98.4



98	1	.8	.8	99.2
127	1	.8	.8	100.0
Total	129	100.0	100.0	

UJI KATEGORISASI GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER

KATEGORISASI X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	28	21.7	21.7	21.7
	Sedang	85	65.9	65.9	87.6
	Tinggi	16	12.4	12.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

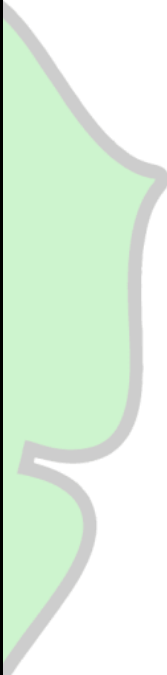
Statistics

X		
N	Valid	129
	Missing	0
Mean		82.47
Std. Deviation		29.140
Skewness		.511
Std. Error of Skewness		.213
Kurtosis		-.732
Std. Error of Kurtosis		.423
Minimum		48
Maximum		152
Sum		10639

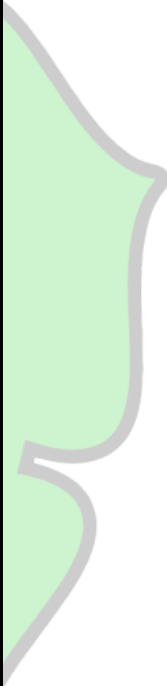
X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	.8	.8	.8
	49	5	3.9	3.9	4.7

50	6	4.7	4.7	9.3
51	2	1.6	1.6	10.9
52	7	5.4	5.4	16.3
53	7	5.4	5.4	21.7
54	6	4.7	4.7	26.4
55	8	6.2	6.2	32.6
56	4	3.1	3.1	35.7
57	1	.8	.8	36.4
58	1	.8	.8	37.2
59	3	2.3	2.3	39.5
60	2	1.6	1.6	41.1
62	1	.8	.8	41.9
65	1	.8	.8	42.6
66	2	1.6	1.6	44.2
70	2	1.6	1.6	45.7
74	1	.8	.8	46.5
75	1	.8	.8	47.3
76	1	.8	.8	48.1
79	1	.8	.8	48.8
82	1	.8	.8	49.6
84	1	.8	.8	50.4
86	1	.8	.8	51.2
88	2	1.6	1.6	52.7
90	1	.8	.8	53.5
91	1	.8	.8	54.3
93	4	3.1	3.1	57.4
95	3	2.3	2.3	59.7
96	1	.8	.8	60.5
97	1	.8	.8	61.2
98	3	2.3	2.3	63.6



99	3	2.3	2.3	65.9
100	2	1.6	1.6	67.4
101	5	3.9	3.9	71.3
102	4	3.1	3.1	74.4
103	2	1.6	1.6	76.0
104	3	2.3	2.3	78.3
105	4	3.1	3.1	81.4
106	4	3.1	3.1	84.5
107	1	.8	.8	85.3
110	2	1.6	1.6	86.8
111	1	.8	.8	87.6
112	1	.8	.8	88.4
116	2	1.6	1.6	89.9
118	1	.8	.8	90.7
121	1	.8	.8	91.5
128	1	.8	.8	92.2
129	1	.8	.8	93.0
134	1	.8	.8	93.8
140	1	.8	.8	94.6
141	1	.8	.8	95.3
143	1	.8	.8	96.1
145	1	.8	.8	96.9
148	1	.8	.8	97.7
150	2	1.6	1.6	99.2
152	1	.8	.8	100.0
Total	129	100.0	100.0	



HASIL UJI NORMALITAS SEBARAN

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VARPKKP
N		129
Normal Parameters ^a	Mean	55.90
	Std. Deviation	14.722
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.210
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		2.388
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VARGKO
N		129
Normal Parameters ^a	Mean	82.47
	Std. Deviation	29.140
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.191
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		2.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		R Y

UJI LINIERITAS HUBUNGAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VARPKKP *	Between	(Combined)	16236.297	56	289.934	1.814	.009
VARGKO	Groups	Linearity	1593.182	1	1593.182	9.970	.002
		Deviation from Linearity	14643.115	55	266.238	1.666	.021
	Within Groups		11505.393	72	159.797		
	Total		27741.690	128			

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

			VARGKO	VARPKKP
Spearman's rho	VARGKO	Correlation Coefficient	1.000	.282**
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	129	129
	VARPKKP	Correlation Coefficient	.282**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.
		N	129	129

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

A R - R A N I R Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Cut Raudhatul Jannah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Lhokmee/19 November 2004
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 220901100
6. Kebangsaan : Aceh
7. Alamat : Jl. Jabal Ghafur, Gampong Lhokmee
 - a. Kecamatan : Sakti
 - b. Kabupaten : Pidie
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. HP : 082361179755
9. Email : cut.rauzahbb11@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD/MIN : SD Negeri Lameu Tahun Lulus: 2016
2. SMP/MTSN : SMPN 4 Sakti Tahun Lulus: 2019
3. SMA/MAN : MAN 4 Pidie Tahun Lulus: 2022

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Teuku Zainuddin
2. Pekerjaan Ayah : Guru
3. Nama Ibu : Nurhayati
4. Pekerjaan ibu : IRT
5. Alamat : Jl. Jabal Ghafur, Gampong Lhokmee

Banda Aceh, 21 April 2026

Peneliti,



Cut Raudhatul Jannah