

**HUBUNGAN ANTARA LOKUS KONTROL DENGAN HARGA DIRI PADA KARYAWAN PT. ANTAM TBK UNIT GEOMIN DI JAKARTA**

**EKA ASPRIANTY  
8115077898**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***CORRELATION BETWEEN LOCUS OF CONTROL WITH SELF  
ESTEEM OF EMPLOYEES AT PT. ANTAM TBK GEOMIN UNIT  
IN JAKARTA***

**EKA ASPRIANTY  
8115077898**



***Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION  
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012***

## ABSTRAK

**EKA ASPRIANTY. Hubungan Antara Locus Kontrol dengan Harga Diri Pada karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin, Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara *locus of Control* dengan harga diri pada karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin, Jakarta. Penelitian dilaksanakan pada PT Antam Tbk Unit Geomin, Jakarta selama dua bulan terhitung mulai bulan September sampai dengan bulan Oktober 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin, Jakarta sebanyak 112 karyawan dengan populasi terjangkau yang diambil dari bagian office staff yang berjumlah 69 karyawan sehingga sampel yang digunakan sebanyak 58 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Instrumen untuk mengukur Variabel X (*Locus of Control*) menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rotter yaitu I-E Scale dan untuk variable Y (harga diri) menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Tafarodi dan Swann, yaitu SLCS-R item. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,105$  sedangkan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 58$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,116 karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} (4,45) > F_{tabel} (4,02)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{hitung} (0,41) < F_{tabel} (1,98)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan  $r_{xy} = -0,271$  sehingga terdapat hubungan negatif antara variabel X dan Y. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (-2,11) < t_{tabel} (-1,67)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan harga diri. Uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 7,36%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *Locus of Control* dengan harga diri pada Karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin, Jakarta.

## ABSTRACT

**EKA ASPRIANTY. Correlation Between Locus of Control with Self-Esteem of Employees at PT Antam Tbk Geomin Unit, Jakarta. Skripsi, Jakarta: Concentration of Education Administrative Offices, Education Economic Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2012.**

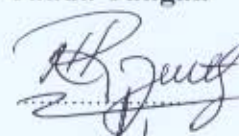
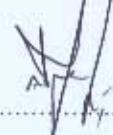
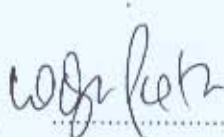

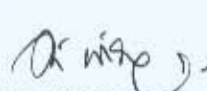
*This study aims to determine the closeness of the correlation between locus of control with self-esteem in employees of PT Antam Tbk Geomin Unit, Jakarta. The experiment was conducted at PT Antam Tbk Geomin Unit, Jakarta for two months from September to October 2011. The research method used is survey method with the correlational approach. This study population is an employee of PT Antam Tbk Geomin Unit, Jakarta were 112 employees with affordable population taken from the office staff totaling 69 employees so that samples are used as much as 58 employees by using the random proportional (proportional random sampling). Instruments to measure the variable X (Locus of Control) uses an instrument that was developed by Rotter IE Scale and for the variable Y (self esteem) using the instrument developed by Tafarodi and Swann, the SLCS-R items. Test requirements analysis is used to find the regression equation obtained is  $Y = 68.66 - 0.533 X$ . The results of normality test Liliefors produce  $L_{hitung} = 0.105$  whereas for  $n = 58$  at the 0.05 level is 0.116 for  $L_{hitung} < L_{tabel}$  then the regression  $y$  at  $x$  are normally distributed. Testing the hypothesis by generating regression test keberartian  $F_{hitung} (4.45) > F_{tabel} (4.02)$  which means the regression equation is significant. Testing linearity of regression produces  $F_{hitung} (0.41) < F_{tabel} (1.98)$  thus concluded that the linear regression equation. Test result product moment correlation coefficient  $r_{xy} = -0.271 < 0$  and there is a negative relationship between variables X and Y. Keberartian test is then performed by using a correlation coefficient of the t-test, produce  $t_{hitung} (-2.11) < t_{table} (-1.67)$ , then there are signifikan relationship between locus of control with self-esteem. Testing or determinant of the coefficient of determination obtained results of 7.36%. The conclusion of this study is that there is a negative correlation between Locus of Control with self-esteem in employees of PT Antam Tbk Geomin Unit, Jakarta.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si  
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Ketua		18 Januari 2012
2. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 19790610 200801 2 028	Sekretaris		18 Januari 2012
3. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		18 Januari 2012
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		18 Januari 2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		18 Januari 2012

Tanggal Lulus: 11 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan

Eka Asprianty  
NIM. 8115077898

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua yang sangat ku cintai**

**(Supriadi & Rohana)**

**Terima kasih untuk doa serta dukungan dari Mama & Bapak baik moril**

**maupun materil.**

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan jalan kemudahan dalam kesulitan-kesulitan dan memberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya. Amin.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu tidak ada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Umi Widyastuti, S.E, M.E., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



4. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Bapak Jajang Yaomal Makmur, selaku Bagian Learning Center PT. Antam Tbk Unit Geomin, terima kasih untuk bimbingannya.
7. Karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin, terima kasih atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data serta tempat bagi peneliti.
8. Kedua orang tua atas doa dan dorongan moril serta materil. Serta keluarga besar peneliti yang senantiasa memberikan semangat serta doa sehingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya dengan menyadari segala kekurangan yang ada dalam penulisan skripsi ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2012

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Harga Diri .....	10
2. Locus of Control .....	17

B. Kerangka Berpikir .....	28
C. Perumusan Hipotesis .....	29

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian .....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Metode Penelitian .....	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
E. Instrumen Penelitian	
1. Harga Diri.....	32
2. Locus of Control.....	37
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	39
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	40
2. Uji Persyaratan Analisis.....	41
3. Uji Hipotesis Penelitian.....	42
4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	44
5. Koefisien Determinasi.....	45

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Harga Diri .....	46
2. Locus of Control .....	49

B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi .....	52
2. Uji Persyaratan Analisis .....	53
3. Uji Hipotesis .....	54
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	56
5. Uji Koefisien Determinasi .....	56
C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	57
D. Keterbatasan Penelitian .....	58
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	59
B. Implikasi .....	60
C. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN .....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	126

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Permohonan Izin Meneliti.....	67
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y .....	68
3.	Kuesioner Final Variabel X.....	69
4.	Kuesioner Final Variabel Y .....	70
5.	Uji Coba Instrumen Variabel Y.....	74
6.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	75
7.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	76
8.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y .....	77
9.	Data Mentah Variabel X .....	78
10.	Data Mentah Variabel Y .....	79
11.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Y.....	80
12.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	82
13.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	83
14.	Grafik Histogram Variabel X .....	84
15.	Grafik Histogram Variabel Y .....	85
16.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku .....	86
17.	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku.....	88
18.	Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian .....	89
19.	Perhitungan Uji Persaman Regresi Linier .....	91

20. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a - bX$ .....	92
21. Grafik Persamaan Regresi.....	94
22. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ .....	95
23. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ .....	97
24. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ .....	98
25. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ .....	100
26. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	101
27. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	103
28. Perhitungan JK (G).....	104
29. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi.....	106
30. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	107
31. Perhitungan Uji Signifikansi .....	108
32. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	109
33. Perhitungan Jumlah Skor Dimensi Variabel Y.....	110
34. Skor Dimensi Dominan Variabel Y .....	111
35. Skor Dimensi Dominan Variabel X .....	112
36. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	113
37. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	114
38. Tabel Nilai r Product Moment.....	115

39. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z.....	116
40. Nilai Persentil Untuk Distribusi F .....	117
41. Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	121
42. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ untuk PT. Antam Tbk Unit Geomin.....	122
43. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ untuk PT. Antam Tbk Unit Bisnis PP Logam Mulia.....	123
44. Surat Penerimaan Izin Penelitian.....	124
45. Surat Keterangan Penelitian dari PT. Antam Tbk Unit Geomin .....	125
46. Surat Keterangan Penelitian dari PT. Antam Tbk Unit Bisnis PP Logam Mulia .....	126
47. Daftar Riwayat Hidup .....	127

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Jumlah Sampel Penelitian.....	32
III.2	Kisi-kisi Instrumen Harga Diri.....	34
III.3	Skala Penilaian Instrumen Harga Diri .....	34
III.4	Kisi-kisi Instrumen <i>Locus of Control</i> .....	38
III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana.....	43
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Harga Diri .....	47
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Harga Diri .....	49
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Locus of Control</i> .....	50
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Dimensi <i>Locus of Control</i> .....	52
IV.5	Tabel Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran .....	54
IV.6	Analisis Varians Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi .....	55



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Grafik Histogram Harga Diri.....	48
IV.2	Grafik Histogram <i>Locus of Control</i> .....	51
IV.3	Grafik Persamaan Regresi .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini terjadi perubahan yang sangat cepat di dunia usaha. Sebuah organisasi modern tidak dapat dioperasikan oleh beberapa orang yang berpikir dan sebagian besar hanya melakukan apa yang diperintahkan. Tuntutan tersebut juga dialami berbagai organisasi di Indonesia. Pihak manajemen perusahaan sangat menyadari bahwa karyawan sebagai aset yang paling berharga perlu diberdayakan agar dapat memenuhi tuntutan tersebut. Karena tanpa adanya karyawan maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Pada dasarnya memang karyawan bukan merupakan satu-satunya faktor penentu keberhasilan perusahaan, akan tetapi karyawan memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan karena karyawan (manusia) adalah faktor utama penghasil sumber daya yang mampu menggerakkan faktor-faktor yang lain. Bila karyawan memiliki harga diri yang tinggi maka semua pekerjaan yang dikerjakan olehnya akan memberikan hasil yang baik sehingga mampu menunjang kegiatan – kegiatan perusahaan.

Karyawan yang hanya dituntut untuk melaksanakan kewajibannya tanpa dipenuhi hak serta kebutuhannya maka harga dirinya akan semakin rendah. Dan jika karyawan hanya menuntut haknya saja tanpa bisa menjalankan segala kewajiban serta tanggung jawabnya dengan baik, maka harga dirinya juga tidak

akan meningkat. Untuk itu, diperlukan adanya keseimbangan antara kewajiban maupun hak yang harus dipenuhi serta diperoleh oleh karyawan maupun perusahaan agar dapat meningkatkan harga diri pada karyawan.

Namun dalam kenyataannya usaha untuk meningkatkan harga diri tidaklah mudah, karena harga diri diperoleh dari penilaian diri sendiri salah satunya dengan merasa bahwa orang lain menghargainya dan tidak semua individu termasuk karyawan merasa memiliki harga diri yang tinggi. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan diantaranya penghargaan yang diterima karyawan, masa kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan, dukungan dari rekan sekerja dan lokus kontrol (*locus of control*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan adalah adanya penghargaan yang diterima karyawan. Karena dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa orang lain peduli akan dirinya. Apabila karyawan dari hasil pengalamannya berinteraksi dengan lingkungannya merasakan adanya penghargaan serta penerimaan sosial dari orang-orang disekitarnya maka kemungkinan besar hal itu akan berpengaruh terhadap harga dirinya.

Semakin besar penghargaan yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula harga dirinya. Karena setiap penghargaan yang diterima karyawan maka akan membentuk penilaiannya mengenai seberapa jauh dia merasa berarti untuk orang lain. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa tidak ada penghargaan yang diterimanya serta merasa kurang diperhatikan oleh orang lain

maka hal tersebut akan membentuk penilaian dalam dirinya bahwa dia tidak berarti untuk orang lain dan dia akan merasa bahwa harga dirinya rendah.

Masa kerja juga turut mempengaruhi harga diri pada karyawan. Karyawan akan semakin tinggi harga dirinya apabila masa kerja dalam organisasinya sudah cukup lama. Hal tersebut dikarenakan adanya penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi perusahaan dimana dalam jangka panjang, karyawan akan mampu mengenal dengan baik budaya organisasinya. Sehingga hal tersebut akan mampu membentuk kesamaan tujuan antara harapan karyawan dengan organisasi.

Akan tetapi banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak sehingga karyawan yang baru sulit untuk menyesuaikan diri dengan kondisi didalam perusahaan karena masa kerjanya yang singkat. Dengan penerapan sistem kontrak ini pun akan menciptakan kesenjangan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap karena nasib karyawan kontrak kurang diperhatikan dibandingkan dengan karyawan tetap. Untuk itu, hal ini menjadi faktor yang perlu diperhatikan untuk membentuk harga diri pada karyawan.

Harga diri juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula harga dirinya. Dengan keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan maka akan menunjukkan bahwa dirinya memiliki andil serta peran tertentu dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Hal tersebut juga merupakan indikasi bahwa dirinya memiliki kemampuan yang mendasari orang lain untuk merasa bangga terhadapnya.

Ketika karyawan melibatkan dirinya kedalam pekerjaan yang sulit dilakukan dan dia mampu membuat tujuan perusahaan tercapai, maka akan timbul rasa puas dan bangga akan dirinya terlebih jika hal-hal tersebut juga mampu membuat orang lain memberikan pujian kepada dirinya maka harga dirinya pun akan semakin tinggi. Namun hal sebaliknya akan terjadi jika seorang karyawan kurang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam sebuah pekerjaan maka dia akan menganggap bahwa dirinya kurang berarti bagi tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dia akan merasa harga dirinya semakin rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi harga diri adalah kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menghasilkan harga diri yang tinggi. Karena ketika seorang karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka dia akan menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang berkualitas. Dari hal itulah maka kepercayaan dirinya akan meningkat dan mampu membentuk penilaian bahwa harga dirinya semakin tinggi.

Hal sebaliknya terjadi ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki kepuasan kerja. Ketika diberikan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaannya tidak akan berkualitas dan hal ini akan membuat kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dan dari ketidakpuasan tersebut maka akhirnya karyawan membentuk penilaian bahwa harga dirinya rendah.

Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga turut mempengaruhi harga diri pada karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka harga dirinya akan semakin tinggi pula. Karyawan berprestasi akan melaksanakan

dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya bahkan mampu menggerakkan orang-orang disekitarnya sehingga akan terbentuk penghargaan positif bagi dirinya, kehadirannya sangat dibutuhkan oleh orang-orang disekitarnya.

Namun hal yang sebaliknya akan terjadi ketika seorang karyawan jarang bahkan belum memiliki prestasi kerja yang membanggakan. Maka orang-orang disekitarnya akan kurang menghargainya dan kehadirannya kurang dibutuhkan. Setelah itu perhatian orang lain pun cenderung kurang terhadapnya. Dengan adanya keadaan yang seperti ini maka karyawan akan menilai bahwa dirinya kurang dihargai.

Dukungan dari rekan sekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami masalah pekerjaan, maka dukungan dari rekan sekerja sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja terhadap karyawan maka rasa percaya diri karyawan akan tumbuh kembali, karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dengan perasaan bahwa dia dicintai oleh orang-orang disekelilingnya maka harga dirinya akan tumbuh.

Semakin banyak dukungan dari rekan sekerja yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi harga dirinya. Namun ketika seorang karyawan mengalami masalah dan orang-orang disekitarnya tidak memberikan dukungan kepadanya maka dia akan merasa bahwa orang-orang disekitarnya tidak

peduli dan tidak mencintai dirinya. Ketika hal itu terjadi, menyebabkan harga diri yang dimiliki oleh karyawan itu menjadi menurun.

Harga diri karyawan juga dipengaruhi oleh lokus kontrol (*locus of control*). Lokus kontrol (*locus of control*) mampu menggambarkan sejauh mana seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil. Dengan memiliki *locus of control* akan membantu karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan serta membantunya mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Karyawan yang memiliki *locus of control* didalam dirinya dapat dikatakan bahwa dia mampu melindungi bagian rawan dari kondisi mental dirinya yaitu harga diri. Ketika karyawan memiliki *locus of control* yang rendah maka dia akan lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya sehingga harga dirinya menjadi tinggi. Hal sebaliknya akan terjadi ketika karyawan mempunyai *locus of control* yang tinggi, dia kurang percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga menyebabkan harga dirinya menjadi rendah.

PT. Antam Tbk unit geomin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan. Perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan tambang besar yang ada di Indonesia. Untuk itu, diperlukan karyawan- karyawan yang memiliki potensi yang tinggi agar mampu mengelola kegiatan perusahaan dengan baik. Hal ini karena karyawan disana memiliki banyak tuntutan yang harus dipenuhi seperti kedisiplinan, tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Karyawan yang diperlukan disana adalah karyawan yang memiliki keahlian, kecekatan serta mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi adalah ketika terdapat karyawan yang kurang mampu memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang begitu banyak karena tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Namun ketika karyawan memiliki *locus of control internal* dalam dirinya, maka karyawan tersebut mampu mengendalikan segala hal yang terjadi dalam hidupnya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jadi *locus of control* baik internal maupun eksternal yang dimiliki oleh karyawan akan membentuk penilaian terhadap harga dirinya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi harga diri pada karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan yang diterima karyawan
2. Masa kerja yang singkat
3. Kurangnya keterlibatan kerja karyawan
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
5. Rendahnya prestasi kerja yang dimiliki karyawan
6. Kurangnya dukungan dari rekan sekerja
7. *Locus of control* yang tinggi (mengindikasikan *external locus of control*) dapat menyebabkan harga diri pada karyawan menjadi rendah.



### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata harga diri pada karyawan memiliki berbagai aspek yang luas dan kompleks, karena keterbatasan penelitian dalam waktu, tenaga dan pikiran untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah pada hubungan antara *locus of control* dengan harga diri (*self esteem*).

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu : “ Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan harga diri (*self esteem*)?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Peneliti

Untuk menambah wawasan serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

#### 2. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan tambahan referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan khususnya perpustakaan fakultas Ekonomi.

### 3. Perusahaan

Sebagai bahan referensi atau masukan untuk pihak manajemen perusahaan untuk lebih membangun harga diri pada karyawan melalui pengetahuan tentang pentingnya *locus of control* bagi karyawan.

### 4. Masyarakat

Sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan, terutama mengenai harga diri (*self esteem*).

## BAB II

### PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teoretis

##### 1. Harga Diri (*Self Esteem*)

Harga diri pada karyawan merupakan faktor psikologis yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Menurut Peterson yang dikutip oleh Edi Purwanto mengemukakan “harga diri merupakan tingkat sejauh mana seseorang memiliki penghargaan positif terhadap dirinya”<sup>1</sup>. Lalu menurut Deaux yang dikutip oleh Nilam Widyarini, “harga diri didefinisikan sebagai penilaian seseorang terhadap diri sendiri baik positif maupun negatif”<sup>2</sup>.

Senada dengan yang dikatakan M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita dalam bukunya mengemukakan “harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif”<sup>3</sup>. Pendapat lain dari Paul L. Marciano dalam bukunya menyatakan “*self esteem as the extent to which a person holds positive feelings toward himself or herself*”<sup>4</sup>. Dapat diartikan, harga diri sebagai sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif terhadap dirinya sendiri.

---

<sup>1</sup> Edi Purwanto, *Pola Asuh Orang Tua dan Perkembangan Harga Diri Anak*, Jurnal Lembaran Ilmu Kependidikan, (No.1 Tahun XXIX 2000), hal. 2

<sup>2</sup> Nilam Widyarini, *Kunci Pengembangan Diri*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009) hal.6

<sup>3</sup> M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010) hal. 41

<sup>4</sup> Paul L. Marciano, *Carrots and Sticks Don't Work*, (USA: McGraw Hill. 2010) hal.12

Dengan demikian harga diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya baik positif maupun negatif. Ketika seseorang melalui interaksinya, dia merasakan adanya penghargaan yang cukup baik oleh orang lain maka akan terbentuk penilaian yang positif terhadap harga dirinya. Dan hal sebaliknya terjadi ketika seseorang merasa bahwa orang lain kurang memberikan penghargaan kepadanya maka dia akan memberikan penilaian yang negatif terhadap harga dirinya.

Menurut Robinson *et. al.* yang dikutip oleh Marwansyah, Mukaram dan Ermina Tiorida berpendapat, “*Self-esteem is the extent to which one prizes, values, approves, or likes oneself*”<sup>5</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah sejauh mana penghargaan, penilaian, penerimaan atau menyukai diri sendiri. Senada dengan pendapat tersebut, Robbins yang dikutip oleh Marwansyah, Mukaram dan Ermina Tiorida, mengemukakan “*Self-esteem is individuals degree of liking or disliking for themselves*”<sup>6</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah tingkatan individu untuk menyukai atau tidak menyukai diri sendiri.

Dengan demikian, harga diri merupakan tingkatan individu untuk menghargai, menilai serta menyukai atau tidak menyukai dirinya sendiri. harga diri dibentuk berdasarkan penilaian diri sendiri, namun aspek terpenting adalah bagaimana seseorang merasakan ada atau tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh orang lain.

---

<sup>5</sup> Marwansyah, Mukaram dan Ermina Tiorida, *Hubungan antara Self Esteem dan Job Satisfaction: Studi di Kalangan Staf Administrasi Politeknik ITB*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, (Vol.1 No.1 Oktober 1997), hal. 98

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 98

Menurut Rice dan Dolgin yang dikutip oleh Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu menyatakan, “harga diri adalah *impresi* atau *opini* seseorang tentang dirinya sendiri”<sup>7</sup>. Selanjutnya menurut Stanley Coopersmith yang dikutip oleh Robert M. Sherfield berpendapat “*self esteem as a personal judgment of worthiness that is expressed in the attitudes we hold about ourselves*”<sup>8</sup>. Dapat diartikan, harga diri sebagai suatu penilaian pribadi berupa kelayakan yang dinyatakan dalam sikap yang kita pegang mengenai diri kita sendiri.

Senada dengan pendapat tersebut, Hellriegel & Slocum dalam bukunya yang menyatakan, “*self esteem is the extent to which a person believes that he or she is a worthwhile and deserving individual*”<sup>9</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa ia adalah individu yang berharga dan layak. Selanjutnya menurut Elkind dan Weiner dalam Edi Purwanto “harga diri merupakan penilaian seseorang mengenai dirinya dan tingkat seberapa jauh ia mengantisipasi keberhasilan dalam tugas yang dikerjakannya”<sup>10</sup>.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat dikatakan bahwa harga diri merupakan opini, penilaian pribadi, serta perilaku seseorang terhadap dirinya sendiri yang berharga dan layak menurut standar dan nilai pribadinya. Pada saat seorang individu melakukan penilaian terhadap dirinya, maka dia akan melihat dan menyadari hal-hal yang ada pada dirinya yang menyangkut pikiran, pendapat, serta kesadaran mengenai siapa dan bagaimana dirinya, serta membandingkan

---

<sup>7</sup> Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu, *Efektivitas LVEP (Living Values: An Educational Program) Dalam Meningkatkan Harga Diri Remaja*, Jurnal Provita, (Vol 2 No.1 Mei 2006), hal.16

<sup>8</sup> Robert M. Sherfield, *The Everything Self-Esteem Book* (USA: F+W Publication, Inc 2004) hal. 5

<sup>9</sup> Hellriegel & Slocum, *Organizational Behavior*, (Canada: Cengage Learning, 2009) hal.47

<sup>10</sup> Edi Purwanto, *Loc. cit.*

keadaan diri saat itu dengan bayangan diri yang menurutnya ideal dan berkembang dalam pikirannya.

Menurut Baron dan Byrne dalam Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu, menambahkan “harga diri adalah perilaku seseorang pada dirinya sendiri”<sup>11</sup>. Judge *et al* yang dikutip oleh Andrew Kinder, Rick Hughes, dan Cary Cooper, menyatakan, “*self esteem is the value one places on oneself as a person*”<sup>12</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah nilai satu tempat pada diri sendiri sebagai pribadi. Lalu menurut Santrock yang dikutip oleh Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu menyatakan, “harga diri adalah evaluasi keseluruhan seseorang atau pandangan seseorang akan dirinya sendiri”<sup>13</sup>.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, harga diri merupakan perilaku serta penilaian individu terhadap diri sendiri. Karena pemahaman mengenai harga diri dapat kita peroleh melalui pembelajaran dan penilaian dengan mengenal diri kita sendiri. Dan harga diri juga terbentuk dan dirasakan sepanjang pengalaman individu.

Menurut Smith dalam Robert M. Sherfield berpendapat, “*self esteem is the largely dependent on the goals we have for ourselves and the degree to which we reach those goals*”<sup>14</sup>. Dapat diartikan, harga diri sebagian besar tergantung pada tujuan yang kita miliki untuk diri kita sendiri dan sejauh mana kita mencapai tujuan tersebut.

---

<sup>11</sup> Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu, *Loc. Cit.*

<sup>12</sup> Andrew Kinder, Rick Hughes, dan Cary Cooper, *Employee Well-being Support*, (England: John Wiley & Sons Ltd. 2008) hal.54

<sup>13</sup> Elizabeth Pamela dan Fidelis E. Waruwu, *Loc. Cit.*

<sup>14</sup> Robert M. Sherfield, *Op. cit.* hal. 4

Menurut John Rawls yang dikutip oleh Kory Scaff berpendapat:

*“self esteem is the most important primary good that without which nothing has much value, and if in addition one believes that work is the most important source of the self esteem, there would seem to be a strong case for creating a right to work”*<sup>15</sup>.

Dapat diartikan, harga diri adalah yang paling penting utama baik yang tanpa yang tidak memiliki nilai lebih, dan jika seseorang percaya pekerjaan merupakan sumber yang paling penting dari harga diri, akan ada tampaknya kasus yang kuat untuk menciptakan hak untuk bekerja.

Dari pendapat diatas disimpulkan, harga diri merupakan sesuatu yang paling penting bagi individu. Ada individu yang menganggap bahwa tujuan yang dimilikinya lalu dapat diperolehnya dengan baik, maka hal tersebut akan mampu membentuk harga diri yang tinggi dan pekerjaan merupakan salah satu jalan untuk mendapatkan tujuan. Untuk itu pekerjaan juga merupakan sesuatu yang penting bagi harga diri seorang individu.

Menurut Cotton dalam Rita DeMaria, Gerald Weeks, Larry Hof berpendapat, *“self esteem is both a conscious experience, accessible, to introspection and description, and an unconscious process, reflecting a persons’s inner psychic structure”*<sup>16</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah suatu pengalaman sadar, diakses, untuk introspeksi dan deskripsi, dan proses tidak sadar, mencerminkan struktur dalam sebuah psikis orang tersebut.

---

<sup>15</sup> Kory Scaff, *Philosophy And The Problems Of Work* (USA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc 2001) hal. 294

<sup>16</sup> Rita DeMaria, Gerald Weeks, Larry Hof, *Focused Genograms: Intergenerational Assessment of Individuals, Couples, and Families*, (USA: Hamilton Printing, Co. 1999) hal.50

Pendapat lain dikemukakan oleh Rita DeMaria, Gerald Weeks, Larry Hof dalam bukunya yang menyatakan, “*self esteem is the feeling satisfaction with oneself that arises when a person’s needs are satisfied*”<sup>17</sup>. Dapat diartikan, harga diri adalah perasaan kepuasan dengan diri sendiri yang timbul umumnya terjadi bila kebutuhan seseorang terpenuhi.

Menurut Tafarodi and Swann yang dikutip oleh Andrew J. Elliot dan Carol S. Dweck mengungkapkan:

*In fact, Tafarodi and Swann have provided evidence that global self esteem is composed of the somewhat independent dimensions of self-liking and self-competency. Self liking refers to the extent to which people feel a sense of positive regard from others. Self-competency, in contrast, reflects self-esteem derived from an evaluation of what one can do*<sup>18</sup>.

Dapat diartikan bahkan, Tafarodi dan Swann telah memberikan bukti bahwa harga diri global adalah terdiri dari dimensi agak independen menyukai diri dan kompetensi diri. Menyukai diri mengacu pada orang-orang yang merasakan hal positif dari orang lain. Kompetensi diri, sebaliknya, mencerminkan harga diri yang berasal dari evaluasi apa yang bisa dilakukan.

Pendapat lain menurut Bradlee & Emmons dan Paulhus & Williams yang dikutip oleh W. Keith Campbell and Joshua D. Miller “*this general pattern emerges whether researchers operationalize agency and communion as broad personality factors as components of self-esteem; that is, self-liking and self-competence*”<sup>19</sup>. Dapat diartikan, Pola umum muncul ketika peneliti

---

<sup>17</sup> *Ibid*

<sup>18</sup> Andrew J. Elliot dan Carol S. Dweck, “*Handbook of Competence and Motivation*”, (New York: The Guilford Press) hal. 548

<sup>19</sup> W. Keith Campbell and Joshua D. Miller, “*The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder*”(New Jersey: John Wiley and sons, Inc. 2011) hal. 265



mengoperasionalkan lembaga dan persekutuan sebagai faktor-faktor kepribadian yang luas sebagai komponen harga diri yaitu, menyukai diri dan kompetensi diri.

Lalu menurut Tafarade yang dikutip oleh Peter J. McCusker,

*States that self esteem is comprised of the individual's contributions-self competence- and the contributions of the wider society –self liking. He regards self competence as an individual's assessment of his ability to "impose his will on the environment," meaning the veridical and presumed environment, and, as such, it is an autonomous. Self liking is seen as "one's worth as a social entity with reference to internalized standars of good and bad" that derive not so much from the individual's autonomous values but from values embraced by people in his reference group<sup>20</sup>.*

Dapat diartikan, Tafarade menyatakan bahwa harga diri terdiri dari kompetensi individu, kontribusi diri dan kontribusi dari masyarakat yang menyukai diri lebih luas. Ia menganggap diri sebagai suatu penilaian kompetensi individu, kemampuannya untuk "memaksakan kemauannya pada lingkungan," yang berarti lingkungan merupakan aspek otonom. Menyukai diri dipandang sebagai "satu harga sebagai entitas sosial dengan mengacu pada internalisasi baik dan buruk" yang berasal tidak jauh dari nilai-nilai otonomi individu tetapi dari nilai-nilai yang dianut oleh orang dalam kelompok referensinya.

Selanjutnya menurut Rick E. Ingram dalam bukunya menyatakan "*changing the behavioral base for feelings of self-liking (pleasantness) and self-competence (mastery) would be a more preferred option from this perspective (self-esteem)*"<sup>21</sup>. Dapat diartikan, mengubah dasar perilaku untuk perasaan menyukai

---

<sup>20</sup> Peter J. Mc Cusker, *Conversation: Striving, Surviving, and Thiring*, (USA: iUniverse, Inc. 2004) hal. 95

<sup>21</sup> Rick E. Ingram, "The International Encyclopedia of Depression", (New York: Springer Publishing Company.2009) Hal. 498

diri (menyenangkan) dan kompetensi diri (penguasaan) akan menjadi pilihan yang lebih disukai dari perspektif (harga diri).

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan harga diri (*self esteem*) adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai tingkatan sejauh mana seseorang merasa berharga, berarti, bernilai dan penting yang mencakup rasa menyukai diri sendiri (*self liking*) dan kompetensi diri (*self competence*).

## **2. Lokus Kontrol ( *Locus of Control* )**

Lokus kontrol (*locus of control*) merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu karena dengan adanya *locus of control* pada diri individu maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Menurut Brownell dalam Reni Mustikawati mendefinsikan “*locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka”<sup>22</sup>. Dipertegas oleh Rotter yang dikutip oleh John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson “*locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Reni Mustikawati, *Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Vol. 1, No. 2, Agustus 1999), hal. 100

<sup>23</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh* ( Jakarta: Erlangga, 2006) hal. 97

Lalu menurut Alton L. Thygerson dan Steven M. Thygerson dalam bukunya menyatakan “*locus of control is the figurative place where a person locates the source of responsibility for the events in his or her life*”<sup>24</sup>. Dapat diartikan, locus kontrol adalah tempat kiasan dimana seseorang menempatkan sumber tanggung jawab atas peristiwa dalam hidupnya.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa locus kontrol adalah tingkatan seseorang dalam menerima apapun yang terjadi pada dirinya sebagai tanggung jawabnya. Jadi ketika seseorang mendapatkan suatu masalah maka dia akan menganggap bahwa apa yang terjadi adalah tanggung jawab dirinya sendiri.

Menurut Strickland yang dikutip oleh Mike Walsh, Alison Crumbie and Shirley Reveley mengemukakan “*a person’s locus of control is the degree to which the person believes that the events which happen to him or her own behavior or as a result of luck or fate*”<sup>25</sup>. Dapat diartikan, locus kontrol seseorang adalah sejauh mana orang percaya bahwa peristiwa yang terjadi padanya atau perilaku sendiri atau sebagai akibat dari keberuntungan atau penilaian.

Menurut Gibson *et al*, Kreither dan Kinicki, yang dikutip oleh Fakhruddin Ali Akhmad dan Asri Laksmi Riani berpendapat, “*Locus of control* merupakan karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan yang dimiliki

---

<sup>24</sup> Alton L. Thygerson dan Steven M. Thygerson, *Fit to be Well*, (USA: Jones and Bartlett Publisher, LLC, 2009) hal. 5

<sup>25</sup> Mike Walsh, Alison Crumbie and Shirley Reveley, *Nurse Practitioners: Clinical Skills and Profesional Issues* (Great Britain, 2004) hal. 234

individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka”<sup>26</sup>. Dipertegas oleh John M. Keller dalam bukunya berpendapat, “*locus of control refers to a persons’s belief that he or she control over the outcomes of his or her behavior*”<sup>27</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol mengacu pada kepercayaan orang bahwa ia mengontrol atas hasil perilakunya.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan kepercayaan orang mengenai sejauh mana dia percaya bahwa sumber penentu kehidupannya adalah dirinya sendiri dan hasil perilakunya. Dia juga percaya bahwa perilakunya tersebut muncul sebagian dari keberuntungan ataupun penilaian.

Menurut Andrew Kinder, Rick Hughes, dan Cary Cooper mengemukakan, “*locus of control is the degree to which people feel they can control their environment and the outcomes associated with it*”<sup>28</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol adalah sejauh mana orang merasa mereka dapat mengontrol lingkungan mereka dan hasil yang terkait dengannya.

Senada dengan Andrew Kinder, Rick Hughes, dan Cary Cooper, Rotter berpendapat, “*locus of control is generalized belief that person can or cannot*

---

<sup>26</sup> Fakhruddin Ali Akhmad dan Asri Laksmi Riani, *Moderating Effect Of Locus Of Control For The Relationship Between Job Stress And Strains: A Case Study Among RSIS Nurses*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (Vol 10, No 1, Maret 2003), hal. 4

<sup>27</sup> John M. Keller, *Motivational Design for Learning and Performance*, (New York: Springer. 2010) hal.149

<sup>28</sup> Andrew Kinder, Rick Hughes, dan Cary Cooper, *Employee Well-being Support*, (England: John Wiley&Sons Ltd. 2008) hal.54

*control his own destiny*<sup>29</sup>. Dapat diartikan, locus kontrol adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi.

Lalu menurut Gibson et al, Kreither dan Kinicki, yang dikutip oleh Fakhruddin Ali Akhmad dan Asri Laksmi Riani, "*locus of control* merupakan karakteristik personal yang menjelaskan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka"<sup>30</sup>.

Selanjutnya menurut John W. Jones, Brian D. Steffy, dan Douglas W. Bray dalam bukunya menyatakan, "*locus of control is a concept describing an individual's perception of control over any given situation*"<sup>31</sup>. Dapat diartikan, locus kontrol adalah konsep yang menggambarkan persepsi individu kontrol atas situasi tertentu. Pendapat lain yaitu dikemukakan oleh Don Hellriegel dan John W. Slocum, "*locus of control refers to the extent to which individuals believe that they can control events affecting them*"<sup>32</sup>. Dapat diartikan, locus kontrol mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka.

---

<sup>29</sup> Reni Mustikawati, *Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Vol. 1, No. 2, Agustus 1999) hal.100

<sup>30</sup> Fakhruddin Ali Akhmad dan Asri Laksmi Riani, *Moderating Effect Of Locus Of Control For The Relationship Between Job Stress And Strains: A Case Study Among RSIS Nurses*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (Vol 10, No 1, Maret 2003), hal. 4

<sup>31</sup> John W. Jones, Brian D. Steffy, dan Douglas W. Bray, *Applying Psychology in Bussiness*, (New York: An Imprint of Macmillan, inc.1991) hal.727

<sup>32</sup> Don Hellriegel dan John W. Slocum, *Organisational Behavior Eleventh Edition*, (USA: Thomson Learning, Inc. 2007) hal.48

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan lokus kontrol adalah tingkatan sejauh mana seseorang percaya bahwa dia dapat mengendalikan lingkungan berdasarkan persepsinya, situasi serta peristiwa-peristiwa yang terjadi disekitarnya yang mempengaruhi kehidupannya.

Menurut Suzanne Hala dalam bukunya mengemukakan, "*locus of control refers to whether the cause of an individual's need is internal (within the person) or external (within the environment)*"<sup>33</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol mengacu pada apakah penyebab kebutuhan individu bersifat internal (dalam orang) atau eksternal (dalam lingkungan). Menurut Matt Jarvis dalam bukunya menyatakan, "*locus of control refers to the individual's sense of being in control of events (internal locus) as opposed to being at the mercy of external events (external locus)*"<sup>34</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol mengacu pada pengertian individu berada dalam kendali peristiwa (lokus internal) sebagai lawan menjadi pada belas kasihan kejadian eksternal (lokus eksternal).

Selanjutnya Lussier Achua dalam bukunya menyatakan, "*locus of control is on continuum between external and internal belief in control over one's destiny*"<sup>35</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol ada di kontinum antara keyakinan eksternal dan internal dalam kendali atas nasibnya.

---

<sup>33</sup> Suzanne Hala, *The Development of Social Cognition*, (England: British Library Cataloguing. 2003) hal. 343

<sup>34</sup> Matt Jarvis, *Psychodynamic Psychology: Classical Theory and Contemporary Research*, (Britain: Thomson Learning. 2004) hal.82

<sup>35</sup> Lussier Achua, *Leadership Theory, Application & Skill Development 4th Edition*, (USA: Cengage Learning, Inc. 2010) hal.38

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lokus kontrol mengacu pada pengertian individu yang berada dalam sifat internal dimana nasibnya tergantung pada dirinya sendiri dan individu yang berada dalam sifat eksternal dimana nasibnya tergantung pada lingkungannya.

Menurut Spector yang dikutip oleh Magnus Sverke, Jhonny Hellgren, Katharina Naswall, Antonio Chrimbolo, Hans De Witte & Sjoerd Goslinga, mengemukakan, "*locus of control is one of the most important variables in explaining human behavior in organizations*"<sup>36</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol merupakan salah satu variabel yang paling penting dalam menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi.

Dipertegas oleh Paul E. Spector dalam bukunya yang menjelaskan, "*locus of control is a personality variable that has been very popular in psychology and other social sciences*"<sup>37</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol adalah variabel kepribadian yang telah sangat populer dalam psikologi dan ilmu sosial lainnya. Dari pendapat diatas disimpulkan, lokus kontrol merupakan suatu variabel kepribadian yang populer dan paling penting dalam menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi.

Selanjutnya definisi lain menurut M.K Akinsola,

*"locus of control is grounded in expectancy-value theory, which describes human behavior as determined by the perceived likelihood of an even or*

---

<sup>36</sup> Magnus Sverke, Jhonny Hellgren, Katharina Naswall, Antonio Chrimbolo, Hans De Witte & Sjoerd Goslinga, *Job Insecurity and Union Membership*, (Germany: Peterlang. 2004) hal.87

<sup>37</sup> Paul E. Spector, *Summated Rating Scale Construction: an Introduction*, (USA: Sage Publications, Inc. 2002) hal. 17

*outcome occurring contingent upon the behavior in question, and the value placed on that event or outcome*"<sup>38</sup>.

Dapat diartikan, *locus of control* didasarkan pada teori harapan-nilai, yang menggambarkan perilaku manusia yang ditentukan oleh persepsi peluang hasil bahkan atau terjadi bergantung pada perilaku yang bersangkutan, dan nilai ditempatkan pada peristiwa atau hasil.

Menurut Gershaw yang dikutip oleh M.K Akinsola mengemukakan, "*locus of control is the perceived source of control over our behavior. It influence the way we view ourselves and our opportunities*"<sup>39</sup>. Dapat diartikan, *locus of control* adalah sumber yang dirasakan kontrol atas perilaku kita. Ini mempengaruhi cara kita melihat diri kita dan kesempatan kita.

Menurut H.L. Petri yang dikutip oleh M. Nur Ghufon dan Rini Risnawita, berpendapat, lokus kontrol adalah konsep yang secara khusus berhubungan dengan harapan individu mengenai kemampuannya untuk mengendalikan penguat tersebut. Selanjutnya menurut Owen Hargie dalam bukunya mengemukakan, "*locus of control is about expectations of authority versus the ability and wish people or rule themselves*"<sup>40</sup>. Dapat diartikan, *locus of control* adalah tentang harapan otoritas versus kemampuan dan mereka berharap pada aturan sendiri.

---

<sup>38</sup> M.K Akinsola, *Relationship of some psychologycal variables in predicting problem solving ability of in-service mathematics teachers*, journal The Montana Mathematics Enthusiast, (vol.5 No 1. 2008) hal. 86

<sup>39</sup> *Ibid*

<sup>40</sup> Owen Hargie, *Skilled Interpersonal Communication 5th Edition*, (USA: Sage Publications, Inc. 2011) hal. 238



Pendapat lain dikemukakan oleh Robert B. Ewen yaitu, “*locus of control is a trait that is based on cognitions*”<sup>41</sup>. Dapat diartikan, *locus of control* adalah sifat yang didasarkan pada kognisi. Selanjutnya menurut WikEd yang dikutip oleh M.K. Akinsola berpendapat, “*locus of control refers to an individual’s generalized expectations concerning where control over subsequent events resides*”<sup>42</sup>. Dapat diartikan, *locus of control* mengacu pada harapan umum seseorang tentang di mana kontrol atas kejadian setelah ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan sifat yang didasarkan kognisi serta mengacu pada harapan umum seseorang untuk mengontrol kejadian-kejadian yang ada.

Menurut Rotter yang dikutip oleh Ali Farazmand:

“*Posited that locus of control has two dimensions. Internal locus of control suggests that people belief reinforcements are dependent on their actions; consequently, people are able to shape their existence and future. External locus of control suggest that people belive reinforcement are independent of their actions; thus, their future are determinal more by chance than direct personal interventions*”<sup>43</sup>.

Dapat diartikan, *locus of control* memiliki dua dimensi. Lokus kontrol internal menunjukkan bahwa kepercayaan orang tergantung pada tindakan mereka; konsekuen, orang dapat membentuk keberadaan mereka dan masa depan. Lokus kontrol eksternal menunjukkan bahwa orang percaya pada penguatan independen terhadap tindakan mereka, dengan demikian, masa depan mereka *determinal* lebih secara kebetulan dari *intervensi* pribadi langsung.

---

<sup>41</sup> Robert B. Ewen, *An Introduction to the Theories of Personality, Sixth Edition* (Ney Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2003) hal. 378

<sup>42</sup> M.K Akinsola, *Loc. cit.*

<sup>43</sup> Ali Farazmand, *Modern Organization Theory and Practice*, (USA: Library of Congress Cataloging In Publication Data. 2002) hal.199

Selanjutnya menurut See Pareek yang dikutip oleh Jack Gordon menyatakan, “*the same is true of the two dimensions of locus of control, internality and externality*”<sup>44</sup>. Dapat diartikan, benar bahwa ada dua dimensi *locus of control*, internal dan eksternal.

Hal senada juga dikemukakan oleh Virginia Crandall yang dikutip oleh David R. Shaffer yang menyatakan:

*This grouping of causes along an “internal/external” dimension follows from Virginia Crandall’s earlier research on a dimension or personality call locus of control. Individuals with an internal locus of control assume that they are personally responsible for what happens to them. Individuals with an external locus of control believe that their outcomes depend more luck, fate or the actions of others than on abilities or efforts*<sup>45</sup>.

Dapat diartikan, pengelompokan ini menyebabkan sebuah dimensi "internal/eksternal" dari penelitian sebelumnya Virginia Crandall pada dimensi/kepribadian lokus kontrol. Individu dengan lokus kontrol internal berasumsi bahwa mereka secara pribadi bertanggung jawab atas apa yang terjadi kepada mereka. Individu dengan lokus kontrol eksternal percaya bahwa hasil mereka bergantung pada keberuntungan, nasib atau tindakan orang lain dari pada kemampuan atau usaha.

Selanjutnya menurut John W. Jones, Brian D. Steffy, dan Douglas W. Bray dalam bukunya menyatakan:

*Furthermore, the concept (locus of control) is broken down into two subgroups: internally oriented (or internal locus of control) and externally oriented (or external locus of control) individuals. Internal locus of control individuals perceive that their decisions and actions will influence what*

---

<sup>44</sup> Jack Gordon, “*The preiffer Book of Successful Leadership Development Tools*”, (San Fransisco: John wiley and Sons, Inc. 2003) hal. 34

<sup>45</sup> David R. Shaffer, *Social and Personality Development* . ( USA: Wadsworth. 2009) hal. 216

*happens to them. That is they, to a large extent, control their future. External locus of control individuals, on the other hand believe that their future is dependent on fate or luck, not on their decisions and actions*<sup>46</sup>.

Dapat diartikan selanjutnya, konsep (lokus kontrol) dipecah menjadi dua subkelompok: berorientasi internal (atau lokus kontrol internal) dan berorientasi eksternal (atau lokus kontrol eksternal) individu. Lokus kontrol internal individu merasa bahwa keputusan dan tindakan mereka akan mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Itu adalah mereka, untuk sebagian besar, kontrol masa depan mereka. Lokus kontrol eksternal individu, di sisi lain percaya bahwa masa depan mereka tergantung pada nasib atau keberuntungan, bukan pada keputusan dan tindakan mereka.

Menurut Mary H. Guindon dalam bukunya mengemukakan, *“locus of control is highly correlated with self esteem”*<sup>47</sup>. Dapat diartikan, lokus kontrol sangat berhubungan dengan harga diri. Selanjutnya Lyndal E. Walker mengungkapkan, *“a further significant correlation is that between locus of control and self esteem. Lower scores on the LOC indicate internal locus of control. Since this is a negative correlation.”*<sup>48</sup>. Dapat diartikan, lebih lanjut terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dengan harga diri. Semakin rendah skor pada LOC mengindikasikan internal lokus kontrol. Jadi ini adalah sebuah hubungan yang negatif.

---

<sup>46</sup> John W. Jones, Brian D. Steffy, dan Douglas W. Bray, *“Applying Psychology in Business The Handbook for Managers and Human Resource Professionals”*, (USA: Lexington Books. 1991) hal. 72

<sup>47</sup> Mary H. Guindon, *Self-Esteem Across The Lifespan*, (New York: Routledge, 2010) hal. 109

<sup>48</sup> Lyndal E. Walker, *The Relationship of Self-Esteem, Spirituality, Negative Emotional Symptoms, and Locus of Control to Posttraumatic Growth in Older, Middle Class Adults*, (Capella University USA: UMI ProQuest, 2008) hal.55

Pendapat lain dikemukakan oleh Sieglinde McGee dalam bukunya yang mengungkapkan, “*locus of control was found to be significantly correlated with self esteem*”<sup>49</sup>. Dapat diartikan lokus kontrol ditemukan secara signifikan berhubungan dengan harga diri. Selanjutnya pendapat dari Dierry Mc. Cownell dalam James C. Martin, “*states that there is a significant relationship between locus of control and self-esteem*”<sup>50</sup>. Dapat diartikan, Dierry menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kontrol dengan harga diri.

Lalu menurut Kaplan dalam bukunya mengungkapkan, “*locus of control and self esteem are related. People who attribute their success to ability (internal locus of control) tend to have higher self esteem than people who attribute their success to luck or task ease (external locus of control)*”<sup>51</sup>. Lokus kontrol dan harga diri berhubungan. Orang yang atribut kesuksesan mereka menggunakan kemampuan (lokus kontrol internal) cenderung memiliki harga diri yang lebih tinggi dibandingkan orang yang atribut keberhasilan mereka untuk mengandalkan keberuntungan atau tugas (lokus kontrol eksternal).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu keyakinan serta tanggung jawab individu bahwa apa yang terjadi pada mereka dibawah kendali mereka (*internal locus of control*) atau diluar kendali mereka (*external locus of control*).

---

<sup>49</sup> Sieglinde McGee, *Key Reseach and Study Skills in Psychology*, (India: SAGE Publications India Pvt Ltd., 2010.) hal. 168

<sup>50</sup> James C. Martin, *Locus of Control and Self-Esteem In Indian and White Students*, (USA: Blackwell Publishing Ltd., 1992) hal.5

<sup>51</sup> Kaplan, *Graduate Record Exam: Subject Test Psychology*. (USA: Kaplan Publishing. 2008)

## **B. Kerangka Berpikir**

Karyawan memiliki peran yang cukup penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena karyawan merupakan faktor utama penghasil sumber daya yang mampu menggerakkan faktor-faktor yang lain. Banyak hal yang harus dikerjakan dan dibebankan kepada karyawan demi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan.

Namun terlepas dari kegiatannya sebagai pekerja, sejatinya karyawan juga turut memiliki dan merasakan sesuatu yang bisa sangat berpengaruh terhadap pandangan mengenai dirinya sendiri yang disebut dengan harga diri. Bila karyawan memiliki harga diri yang tinggi maka semua pekerjaan yang dikerjakan olehnya akan memberikan hasil yang baik sehingga mampu menunjang kegiatan-kegiatan perusahaan.

Harga diri karyawan juga dipengaruhi oleh lokus kontrol (*locus of control*). Lokus kontrol (*locus of control*) mampu menggambarkan sejauh mana seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil. Dengan memiliki *locus of control* akan membantu karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan serta membantunya mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Karyawan yang memiliki *locus of control* didalam dirinya dapat dikatakan bahwa dia mampu melindungi bagian rawan dari kondisi mental dirinya yaitu harga diri. Ketika karyawan memiliki *locus of control* yang rendah maka dia akan lebih percaya terhadap kemampuan yang ada pada dirinya dan kurang

mempercayai faktor lain diluar dirinya sehingga harga dirinya menjadi tinggi. Hal sebaliknya akan terjadi ketika karyawan mempunyai *locus of control* yang tinggi, dia lebih percaya terhadap nasib, takdir, keberuntungan, serta kesempatan dan kurang mempercayai kemampuan yang dimilikinya sehingga menyebabkan harga dirinya menjadi rendah. Dari konsep yang dibuat dalam kerangka berpikir ini, diduga *locus of control* dapat mempengaruhi harga diri pada karyawan. Semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan (mengindikasikan *locus of control* semakin eksternal) maka akan semakin rendah harga diri yang dimilikinya.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan pada deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, “Terdapat hubungan negatif antara lokus kontrol (*locus of control*) dengan harga diri (*self esteem*)”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan harga diri (*self esteem*) pada karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin di Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Antam Tbk Unit Geomin yang terletak di jalan Pemuda No.1 Pulogadung, Jakarta. Alasan PT. Antam Tbk Unit Geomin dijadikan objek penelitian dikarenakan PT. Antam Tbk Unit Geomin adalah perusahaan yang sudah cukup lama berdiri.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dimulai pada bulan September sampai Oktober 2011. Alasan penelitian ini dilaksanakan pada bulan-bulan tersebut karena dianggap cukup efektif bagi peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey guna mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta yang secara langsung didapat dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data primer untuk variabel

bebas dan variabel terikat. Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (*locus of control*) yang diberi simbol X, dengan variabel terikat (*self esteem*) yang diberi simbol Y.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>52</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin yang berjumlah 112 karyawan.

Populasi terjangkau diambil dari bagian *office staff* yang jumlahnya 69 karyawan. Sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael, bahwa populasi sebanyak 69 karyawan dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya sebanyak 58 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*propotional random sampling*). Dan perhitungannya sesuai dengan tabel III.1 sebagai berikut:

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2007) hal. 90



**Tabel III.1****Jumlah Sampel Penelitian**

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Responden	Jumlah Responden
QM Assurance Officer	3	$3/69 \times 58$	2
Procurement	5	$5/69 \times 58$	4
HR, CSR & General Affairs	9	$9/69 \times 58$	8
Finance	6	$6/69 \times 58$	5
Planning & Resources Engineering	12	$12/69 \times 58$	10
Exploration Support	34	$34/69 \times 58$	29
Jumlah	69		58

**E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu *locus of control* (variabel X) dan harga diri (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

**1. Harga diri ( variabel Y )****a. Definisi Konseptual**

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai tingkatan sejauh mana seseorang merasa berharga, berarti, bernilai dan penting yang mencakup rasa menyukai diri sendiri (*self liking*) dan kompetensi diri (*self competence*).

## **b. Definisi Operasional**

Variabel harga diri (*self esteem*) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan oleh Romin W. Tafarodi and W.B. Swann yang disebut dengan *self liking and self competence scale-revised* (SLCS-R *Items*). Instrumen harga diri terdiri dari 16 butir dengan 5 alternatif jawaban model skala Likert. Instrumen ini telah diterapkan oleh beberapa penelitian diantaranya oleh Ross B. Wilkonson dengan realibilitas sebesar 0,90<sup>53</sup> dan Eric Jabal dengan realibilitas 0,90<sup>54</sup> serta penelitian yang dilakukan Romin W. Tafarodi, *et.al* dengan realibilitas 0,58<sup>55</sup>.

## **c. Kisi-kisi Instrumen Harga Diri**

Kisi-kisi instrumen harga diri yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel harga diri dan memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel harga diri. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur harga diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

---

<sup>53</sup> Ross B. Wilkinson, *Age and Sex Differences in the Influence of Attachment Relationships on Adolescent Psychological Health*, The Australian Educational and Developmental Psychologist, (vol.23 no.2 2006) hal. 92

<sup>54</sup> Eric Jabal, *Learning from Hongkong alumni: lessons for school leadership*, *International Journal of Leadership in Education*, (Vol.9 No.1 January-March 2006) hal. 30

<sup>55</sup> Romin W. Tafarodi, Nichole Wild, and Caroline Ho, *Development and Aging Parental Authority, Nurturance, and two-dimensional self-esteem*, *Scandinavian Journal of Psychology*: University of Toronto (vol.51, 2010) hal. 296

**Tabel III.2****Kisi-kisi Instrumen Variabel Y Harga Diri**

Variabel Terikat	Dimensi	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Harga diri ( <i>self esteem</i> )	Menyukai diri ( <i>self liking</i> )	3, 5, 9, 11	1, 6, 7, 15	3, 5, 9, 11	1, 6, 7, 15
	kompetensi diri ( <i>self competence</i> ).	2, 4, 12, 14	8, 10, 13, 16	2, 4, 12, 14	8, 10, 13, 16
Jumlah		8	8	8	8
		16		16	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya sebagai berikut:

**Tabel III.3****Skala Penilaian Untuk Harga Diri**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Skor	
		+	-
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### d. Validasi Instrumen Harga Diri (*Self Esteem*)

Proses pengembangan instrumen harga diri (*self esteem*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 16 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel harga diri (*self esteem*).

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel harga diri (*self esteem*). Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT. Antam Tbk Unit Bisnis Pengolahan dan Permurnian Logam Mulia.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut<sup>56</sup>:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Dimana :

$r_{\text{hitung}}$  = koefisien antara skor butir dengan skor total

$y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $y_i$

$y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $y_t$

---

<sup>56</sup> Djaali, Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008, hal. 86

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 16 butir pernyataan dinyatakan semuanya valid dan dapat digunakan.

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>57</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sum S_t^2$  = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 10,53 Selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 134,38 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Apha Cronbach dan di dapat hasil  $r_{ii}$  yaitu 0,983. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel harga diri (*self esteem*).

---

<sup>57</sup> *Ibid.* hal. 89

## 2. Lokus Kontrol (*Locus of Control*)

### a. Definisi Konseptual

Lokus Kontrol (*locus of control*) merupakan suatu keyakinan serta tanggung jawab individu bahwa apa yang terjadi pada mereka dibawah kendali mereka (*internal locus of control*) atau diluar kendali mereka (*external locus of control*).

### b. Definisi Operasional

Variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner *internal-external locus of control scale (I-E Scale)* yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter dan berjumlah 29 pernyataan. Instrumen ini telah diterapkan oleh beberapa penelitian diantaranya oleh Eran Halperin, *et.al* dengan realibilitas sebesar 0,75<sup>58</sup>, Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne dengan realibilitas 0,71<sup>59</sup> serta penelitan yang dilakukan Kurnia dengan realibilitas sebesar 0,65<sup>60</sup>.

### c. Kisi-kisi Instrumen Lokus Kontrol (*Locus of Control*)

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control* dan memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel *locus of control*. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur *locus of control* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

---

<sup>58</sup> Eran Halperin, Daphna Canetti dan Ami Pedahzur, *Threatened by the uncontrollable: Psychological and socio-economic antecedents of social distance towards labor migrants in Israel*, ScienceDirect: International Journal of Intercultural Relations. 2007. Hal. 8

<sup>59</sup> Jui-Chen Chen dan Colin Silverthorne, *The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction on Taiwan*. 2008. Hal. 577

<sup>60</sup> Kurniati, *Pengaruh Desain Organisasional dan Locus of Control Terhadap Perilaku Manipulatif Dalam Dalam Penetapan Harga Transfer: Sebuah Eksperimen Semu*, JAAI ( Vol.6 No. 1 Juni 2002) hal. 32

Tabel III.4

Kisi-kisi Instrumen Variabel X (*Locus of Control*)

Variabel	Dimensi
Lokus Kontrol  ( <i>locus of control</i> )	Lokus Kontrol Internal ( <i>Internal Locus of control</i> )
	Lokus Kontrol Eksternal ( <i>External Locus of control</i> )

*Internal locus of control* adalah keyakinan serta tanggung jawab individu bahwa apa yang terjadi pada mereka dibawah kendali mereka yang meliputi kemampuan dan usaha. Sedangkan *external locus of control* adalah keyakinan serta tanggung jawab individu bahwa apa yang pada mereka diluar kendali mereka yang meliputi keberuntungan, takdir, nasib dan kesempatan.

Pengukuran *locus of control* dari Rotter ini berjumlah 29 pernyataan. Penilaian untuk tiap item *internal* adalah 0 dan tiap item *external* adalah 1. Rotter memasukkan 6 buah pernyataan yang bersifat *filler* untuk menghindari responden terpengaruh dengan pernyataan sebelumnya<sup>61</sup>. Pernyataan tersebut terdapat pada nomor 1, 8, 14, 19, 24 dan 27.

Pernyataan internal terdapat pada nomor 2b, 3a, 4a, 5a, 6b, 7b, 9b, 10a, 11a, 12a, 13a, 15a, 16b, 17b, 18b, 20b, 21b, 22a, 23b, 25b, 26a, 28a, 29b. Sedangkan pernyataan eksternal terdapat pada nomor 2a, 3b, 4b, 5b, 6a, 7a, 9a, 10b, 11b, 12b, 13b, 15b, 16a, 17a, 18a, 20a, 21a, 22b, 23a, 25a, 26b, 28b, 29a<sup>62</sup>.

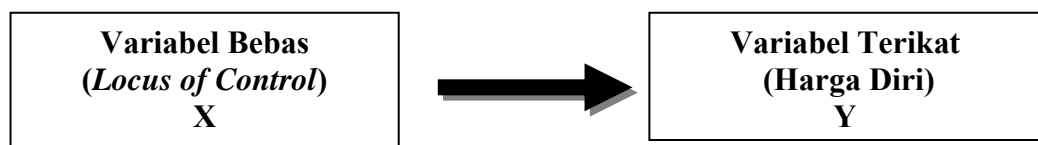
<sup>61</sup> Reni Mustikawati, Pengaruh Locus of Control dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial, Jurnal Bisnis dan Akuntansi: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti. 1999. Hal. 104

<sup>62</sup> Eran Halperin, Daphna Canetti dan Ami Pedahzur, *Op. cit.* hal. 16

Jumlah poin maksimal yaitu 23. Jika skor total *locus of control* 12 atau kurang maka dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* internal, tetapi jika skor totalnya 13 atau lebih, maka dikatakan individu tersebut memiliki *locus of control* eksternal<sup>63</sup>.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (*Locus of control*)

Y : Variabel Terikat (Harga diri)

—→ : Arah Hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

---

<sup>63</sup> Jui-Chen, *Op. cit.* hal. 576



## 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>64</sup>:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut<sup>65</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Nilai konstanta a

b : Koefisien arah regresi linier

<sup>64</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Cv Alfabeta, 2007) hal.261

<sup>65</sup> *Ibid*, hal 262

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah<sup>66</sup> :

$$L_o = | F ( Z_i ) - S ( Z_i ) |$$

Keterangan :

F ( Z<sub>i</sub> ) : merupakan peluang angka baku

S ( Z<sub>i</sub> ) : merupakan proporsi angka baku

L<sub>o</sub> : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H<sub>o</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H<sub>i</sub> : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka H<sub>o</sub> diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila

$L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$ .

### b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

---

<sup>66</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 466

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria Pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Regresi dinyatakan Linier jika  $H_0$  diterima.

### 3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \beta \geq 0$$

$$H_1 : \beta < 0$$

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_0$ . Langkah perhitungan keberartian dan kelinearitasan terlihat pada tabel di bawah ini<sup>67</sup>:

---

<sup>67</sup> Sugiyono, *Opcit*, hal 266

Tabel III.5

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$		
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Tuna Cocok (TC)	k-2	$Jk(s) - Jk(G) - (b/a)$	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$\sum Y^2 - \frac{Jk(G) \sum Y}{nk} =$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$	RJK (G)	

## 2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>68</sup>:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah skor variabel X

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009) hal.183

$\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

#### 4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus<sup>69</sup>:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_{\text{hitung}}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  : koefisien korelasi product moment

$n$  : banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

**$H_0 : \rho \geq 0$**

**$H_1 : \rho < 0$**

Kriteria Pengujian :

$H_0$  diterima apabila  $t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ , maka korelasi yang terjadi tidak signifikan.

$H_0$  ditolak apabila  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, Hal. 187

## 5. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Harga Diri) ditentukan X (*Locus Of Control*) dengan menggunakan rumus<sup>70</sup>:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi product moment

---

<sup>70</sup> J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi ketujuh, jilid 2, Jakarta: Erlangga, 2009, hal 208

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu *locus of control* sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan harga diri sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y.

#### 1. Harga Diri (*Self Esteem*)

Data harga diri diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner sebanyak 16 pernyataan yang diisi oleh 58 orang karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 45 dan skor tertinggi 72 skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 60,31 varians ( $S^2$ ) sebesar 38,639 dan simpangan baku (S) sebesar 6,216.

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data harga diri dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas interval adalah 4. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

Tabel IV.1

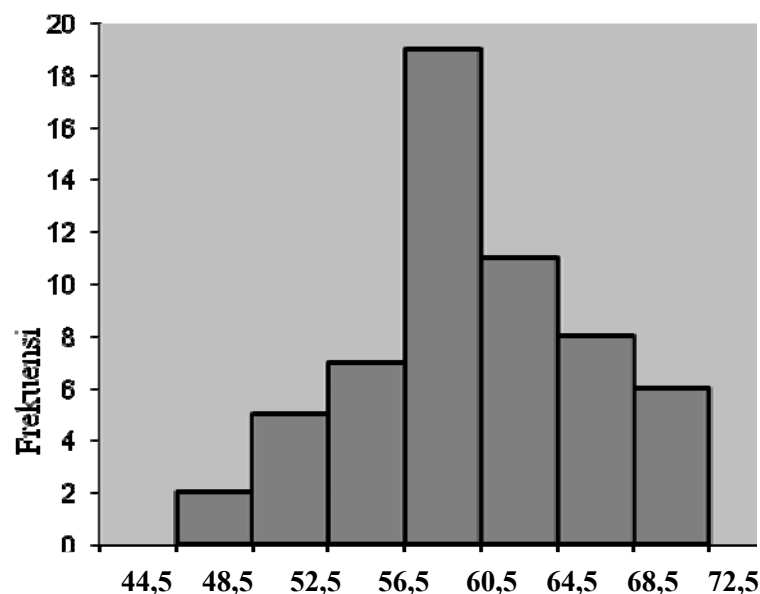
## Distribusi Frekuensi Variabel Harga Diri

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45 - 48	44.5	48.5	2	3.4%
49 - 52	48.5	52.5	5	8.6%
53 - 56	52.5	56.5	7	12.1%
57 - 60	56.5	60.5	19	32.8%
61 - 64	60.5	64.5	11	19.0%
65 - 68	64.5	68.5	8	13.8%
69 - 72	68.5	72.5	6	10.3%
Jumlah			58	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 4. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 19 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 57-60 sebesar 32,8%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 45-48 sebesar 3,4%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel harga diri, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.1.





**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Harga Diri (Variabel Y)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 56.5 – 60.5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 44,5 – 48,5.

Berdasarkan pengolahan data responden, harga diri pada karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin dapat dilihat dari dimensi menyukai diri (*self liking*) dan kompetensi diri (*self competence*). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi terbesar harga diri yaitu menyukai diri sebesar 3,849 dan dimensi terendah yaitu kompetensi diri sebesar 3,690. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2

**Tabel IV.2**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Harga Diri**

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Jumlah Responden (n)	Skor / Persentase	
1.	Menyukai Diri ( <i>Self-Liking</i> )	1786	8	58	3,849	51,06 %
2.	Kompetensi Diri ( <i>Self-Competence</i> )	1721	8	58	3,690	48,94 %
	<b>Jumlah</b>				<b>7,539</b>	<b>100 %</b>

## 2. *Locus Of Control*

Data *locus of control* diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner sebanyak 29 pernyataan yang diisi oleh 58 orang karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 9 dan skor tertinggi 22 skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 15,67, varians ( $S^2$ ) sebesar 10,014 dan simpangan baku (S) sebesar 3,164.

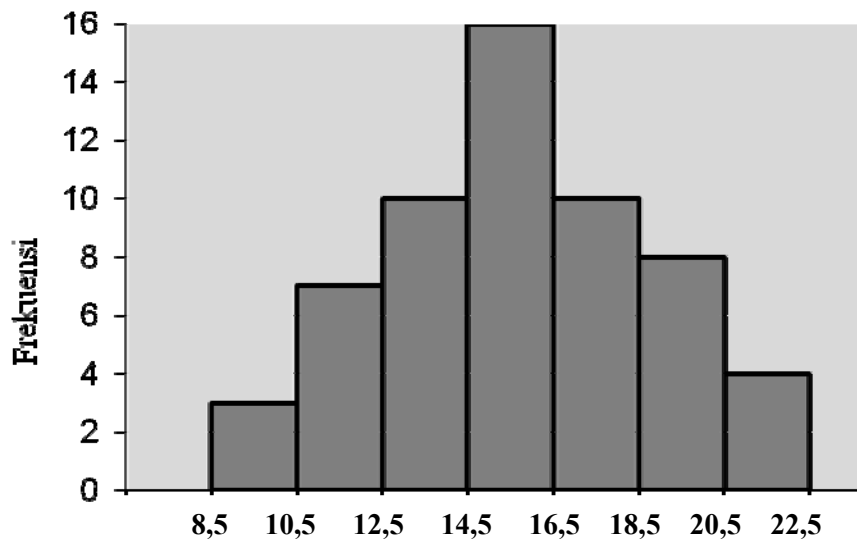
Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data *locus of control* dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 13, banyak kelas interval 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$  dan panjang interval adalah 2.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel *Locus of Control***

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
9 - 10	8.5	10.5	3	5.2%
11 - 12	10.5	12.5	7	12.1%
13 - 14	12.5	14.5	10	17.2%
15 - 16	14.5	16.5	16	27.6%
17 - 18	16.5	18.5	10	17.2%
19 - 20	18.5	20.5	8	13.8%
21 - 22	20.5	22.5	4	6.9%
Jumlah			58	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 2. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan unjung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan unjung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 16 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 15 – 16 sebesar 27,6%, sedangkan kelas interval terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 9 – 10 sebesar 5,2%.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel *locus of control*, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada gambar IV.2.



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram *Locus of Control***

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 14,5 – 16,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 8,5 – 10,5.

Berdasarkan pengolahan data responden, *locus of control* pada karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin dapat dilihat dari dimensi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi terbesar lokus kontrol yaitu lokus kontrol eksternal sebesar 0,082 dan dimensi terendah yaitu lokus kontrol internal sebesar 0,600. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4.

**Tabel IV.4**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi *Locus of Control***

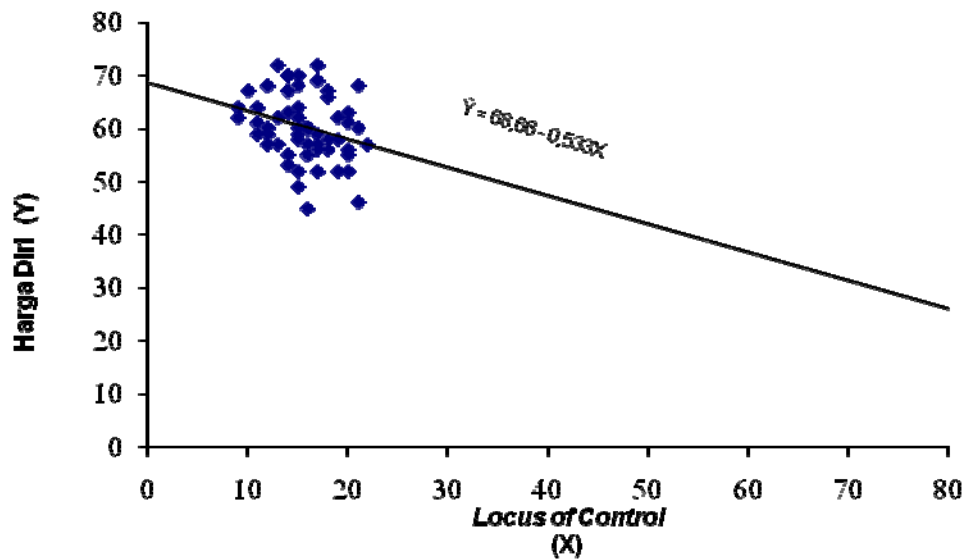
No.	Dimensi	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Jumlah Responden (n)	Skor / Persentase	
1	<i>Internal Locus of Control</i>	109	23	58	0.082	11.99 %
2	<i>External Locus of Control</i>	800	23	58	0.600	88.01 %
	<b>Jumlah</b>				<b>0.681</b>	<b>100</b>

## B. Analisis Data

### A. Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara *locus of control* dengan harga diri menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,533 dan konstanta sebesar 68,66.

Dengan demikian bentuk hubungan antara *locus of control* dengan harga diri memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ . Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor *locus of control* akan di ikuti oleh penurunan harga diri sebesar -0,533 pada konstanta 68,66. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut:



**Gambar IV.3**

**Garis Persamaan Regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$**

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk sampel sebanyak 58 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $L_{hitung} = 0.105$  sedangkan  $L_{tabel} = 0.116$ , ini membuktikan bahwa

$L_{hitung} < L_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

n	$\alpha$	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Keterangan
58	0,05	0,105	0,116	Normal

**b. Uji Lineritas Regresi**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Dengan kriteria Pengujian linearitas regresi adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah linear jika  $H_0$  diterima. Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,41 dan  $F_{tabel}$  1,98. Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi  $\hat{Y}$  adalah merupakan model regresi linier.

**2. Uji Hipotesis**

**a. Uji Keberartian Regresi**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara *locus of control* dengan harga diri yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel anava seperti terlihat pada tabel IV.6.

Tabel IV.6

## Analisis Varians (Anava) Untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	58	213168.00			
Regresi (a)	1	210965.59			
Regresi (b/a)	1	162.02	162.02	4.45*	4.02
Sisa	56	2040.39	36.44		
Tuna Cocok	12	206.91	17.24		
Galat Kekeliruan	44	1833.48	41.67	0.41**	1.98

Keterangan:

\*) Regresi berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} (4.45) > F_{tabel} (4.02)$

\*\*) Linier karena  $F_{hitung} (0.41) < F_{tabel} (1.98)$

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai  $F_{hitung} = 4,45$  dan  $F_{tabel} = 4.02$ . Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$  adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh  $F_{hitung} = 0,41$  dan  $F_{tabel} = 1,98$ . Ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$  dikatakan linier.



## **b. Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh  $r_{xy} = -0,271$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 58 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = -0,271 < 0$ , hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *locus of control* (variabel X) dengan harga diri (variabel Y).

## **4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji – t)**

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *locus of control* dengan harga diri signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji satu pihak pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $-t_{hitung}$  sebesar -2.11 dan  $-t_{tabel}$  sebesar -1.67. Karena  $-2.11 < -1.67$ , maka  $H_0$  ditolak dan terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* (variabel X) dengan harga diri (variabel Y).

## **5. Koefisien Determinasi**

Dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (harga diri) terhadap variabel X (*locus of control*). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 7.36%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa 7.36% variasi harga diri ditentukan oleh *locus of control* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,105,  $L_{tabel}$  untuk  $n = 58$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,116.  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ . Adapun kriteria pengujian,  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4.45 > 4.02$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533 X$  adalah berarti. Dan  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0.41 < 1,98$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533 X$  dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  sebesar -0,271, karena  $r_{xy} = -0,271 < 0$  maka artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X (*locus of control*) dengan variabel Y (harga diri). Uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji satu pihak pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = n-2$  dihasilkan  $-t_{hitung}$  sebesar -2.11 dan  $-t_{tabel}$  sebesar -1.67. Karena  $-2.11 < -1.67$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* (variabel X) dengan harga diri (variabel Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 7,36%. Hal ini berarti bahwa 7,36% variasi harga diri ditentukan oleh *locus of control*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui terdapat hubungan negatif antara *locus of control* dengan harga diri pada karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa *locus of control* mempengaruhi harga diri atau semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah harga dirinya, begitu pula sebaliknya.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah:

1. Terbatasnya variabel yang diteliti karena *locus of control* bukan merupakan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi harga diri pada karyawan.
2. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.
3. Tempat penelitian yang hanya pada satu instansi, yaitu PT. Antam Tbk Unit Geomin, sehingga hasil penelitian ini belum dijadikan kesimpulan mutlak yang bisa mewakili instansi/perusahaan lain di Jakarta karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Locus of control* merupakan suatu keyakinan serta tanggung jawab individu bahwa apa yang terjadi pada mereka dibawah kendali mereka (*internal locus of control*) atau diluar kendali mereka (*external locus of control*).
2. Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai tingkatan sejauh mana seseorang merasa berharga, berarti, bernilai dan penting yang mencakup rasa menyukai diri sendiri (*self liking*) dan kompetensi diri (*self competence*).
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan harga diri pada karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin. *Locus of control* dengan harga diri memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 68,66 - 0,533X$ .
4. Berdasarkan pengolahan data responden pada karyawan PT Antam Tbk Unit Geomin dapat disimpulkan bahwa skor dimensi terbesar harga diri yaitu menyukai diri sebesar 3,849 sedangkan skor dimensi terbesar lokus kontrol yaitu lokus kontrol eksternal sebesar 0,082.

5. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran, membuktikan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan berdasarkan perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi berarti, sehingga model regresi  $\hat{Y}$  merupakan model regresi linier. Dengan uji Keberartian Regresi diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh berarti (signifikan).
6. Dari hasil perhitungan koefisien kolerasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *locus of control* (variabel X) dengan harga diri (variabel Y).
7. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh *locus of control* terhadap harga diri sebesar 7,36%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi harga diri pada karyawan PT. Antam Tbk Unit Geomin. Meskipun bukan hanya *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi harga diri karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan skor dimensi dominan variabel harga diri diketahui bahwa dimensi yang paling menentukan adalah menyukai diri (*self liking*) sebesar 51.06%. Untuk itu hendaknya karyawan dapat lebih menyukai diri sendiri agar harga diri yang dimilikinya semakin meningkat sedangkan berdasarkan skor

dimensi dominan variabel *locus of control* diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah lokus kontrol eksternal sebesar 0,082.

Dari hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *locus of control* mempunyai hubungan yang negatif dengan harga diri. Semakin tinggi *locus of control* (mengindikasikan *external locus of control*) maka harga diri yang dimiliki oleh karyawan akan semakin rendah.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Bagi perusahaan agar dapat meningkatkan harga diri yang dimiliki oleh karyawan melalui peningkatan kompetensi diri (*self-competence*), misalnya dengan memberikan pelatihan keterampilan sesuai dengan kualifikasi skill yang dimiliki oleh karyawan serta menerapkan program yang mampu meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga membuat karyawan terdorong untuk berkompetisi.
2. Bagi karyawan hendaknya lebih menerapkan internal *locus of control* pada dirinya agar lebih percaya pada kemampuan yang dimilikinya daripada keberuntungan atau nasib semata sehingga dengan lebih percaya kepada kemampuan yang dimilikinya, karyawan mampu memberikan kontribusi yang dibutuhkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Achua Lussier, *Leadership Theory, Application & Skill Development 4th Edition*, USA: Cengage Learning, Inc. 2010.

Akinsola M.K, Relationship of some psychologcal variables in predicting problem solving ability of in-service mathematics teachers, *Journal The Montana Mathematics Enthusiast*, vol.5, No.1, 2008.

Campbell W. Keith and Joshua D. Miller, *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc. 2011

DeMaria Rita, Gerald Weeks, Larry Hof, *Focused Genograms: Intergenerational Assessment of Individuals, Couples, and Families*. USA: Hamilton Printing, Co. 1999.

Elliot, Andrew J. dan Carol S. Dweck, *Handbook of Competence and Motivation*. New York: The Guilford Press. 2005.

Ewen Robert B., *An Introduction to the Theories of Personality*. Sixth Edition, Ney Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2003.

Fakhruddin Ali Akhmad dan Asri Laksmi Riani, Moderating Effect Of Locus Of Control For The Relationship Between Job Stress And Strains: A Case Study Among RSIS Nurses, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 10, No 1, 2003.

Farazmand Ali, *Modern Organization Theory and Practice*. USA: Library of Congress Cataloging In Publication Data. 2002.

Gordon Jack, *The preiffer Book of Successful Leadership Development Tools*. San Fransisco: John wiley and Sons, Inc. 2003.

Guindon Mary H., *Self-Esteem Across The Lifespan*, New York: Routledge, 2010.

- Hala Suzanne, *The Development of Social Cognition*. England: British Library Cataloguing. 2003.
- Halperin, Eran, Daphna Canetti dan Ami Pedahzur, Threatened by the uncontrollable: Psychological and socio-economic antecedents of social distance towards labor migrants in Israel, ScienceDirect: *International Journal of Intercultural Relations*. 2007.
- Hargie Owen, *Skilled Interpersonal Communication 5th Edition*, USA: Sage Publications, Inc. 2011
- Hellriegel and Slocum, *Organizational Behavior*, Canada: Cengage Learning. 2009.
- Hellriegel Don dan John W. Slocum, *Organisational Behavior*. Eleventh Edition, USA: Thomson Learning, Inc. 2007.
- Herfield Robert M. S, *The Everything Self-Esteem Book*. USA: F+W Publication, Inc. 2004.
- Ingram Rick E., *The International Encyclopedia of Depression*. New York: Springer Publishing Company. 2009.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Jabal Eric, Learning from Hongkong alumni: lessons for school leadership, *International Journal of Leadership in Education*, Vol.9. No.1, 2006.
- Jarvis Matt, *Psychodynamic Psychology: Classical Theory and Contemporary Research*, Britain: Thomson Learning. 2004.
- Jones John W., Brian D. Steffy, dan Douglas W. Bray, *Applying Psychology in Business The Handbook for Managers and Human Resource Professionals*. USA: Lexington Books. 2000.



- Jui Chen-Chen. dan Colin Silverthorne, The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction on Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.29, No.7, 2008
- Kaplan, *Graduate Record Exam: Subject Test Psychology*. USA: Kaplan Publishing. 2008.
- Keller, John M., *Motivational Design for Learning and Performance*, New York: Springer. 2010.
- Kinder, Andrew., Rick Hughes, dan Cary Cooper, *Employee Well-being Support*, England: John Wiley & Sons,Ltd. 2008
- Kurniati, Pengaruh Desain Organisasional dan Locus of Control Terhadap Perilaku Manipulatif Dalam Dalam Penetapan Harga Transfer: Sebuah Eksperimen Semu, *JAAI* Vol.6 No. 1, 2002.
- Marciano Paul L., *Carrots and Sticks Don't Work*. USA: McGraw Hill. 2010
- Martin, James C., Locus of Control and Self-Esteem In Indian and White Students, *Journal of American Indian Education*, Vol.18, No.1, 1992.
- Marwansyah, Mukaram dan Ermina Tiorida, Hubungan antara Self Esteem dan Job Satisfaction: Studi di Kalangan Staf Administrasi Politeknik ITB, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.1, No.1, 1997.
- Mc Cusker Peter J., *Conversation: Striving, Surviving, and Thiring*. USA: iUniverse, Inc. 2004.
- McGee Sieglinde, *Key Reseach and Study Skills in Psychology*, (India: SAGE Publications India Pvt, Ltd. 2010.
- Mustikawati Reni, Pengaruh Locus Of Control Dan Budaya Paternalistik Terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 1, No. 2, Agustus 1999.

Nur Ghufron, M. dan Rini Risnawita, *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2010.

Pamela, Elizabeth dan Fidelis E. Waruwu, Efektivitas LVEP (Living Values: An Educational Program) Dalam Meningkatkan Harga Diri Remaja, *Jurnal Provitae*, Vol 2 No.1 .2006.

Scaff Kory, *Philosophy And The Problems Of Work*. USA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc. 2001.

Shaffer, David R., *Social and Personality Development* . USA: Wadsworth. 2009.

Spector Paul E., *Summated Rating Scale Construction: an Introduction*, (USA: Sage Publications, Inc. 1992.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2007.

———, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Sverke Magnus, Jhonny Hellgren, Katharina Naswall, Antonio Chrimbolo, Hans De Witte & Sjoerd Goslinga, *Job Insecurity and Union Membership*, Germany: Peterlang. 2004.

Tafarodi Romin W., Nichole Wild, and Caroline Ho, Development and Aging Parental Authority, Nurturance, and two-dimensional self-esteem, *Scandinavian Journal of Psychology*: University of Toronto, vol.51, 2010.

Thygerson, Alton L. dan Steven M. Thygerson, *Fit to be Well*. USA: Jones and Bartlett Publisher, LLC. 2009.

Walsh Mike, Alison Crumbie and Shirley Reveley, *Nurse Practitioners: Clinical Skills and Profesional Issues* Great Britain. 2004.

Widyarini Nilam, *Kunci Pengembangan Diri*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2009.

Wilkinson Ross B., Age and Sex Differences in the Influence of Attachment Relationships on Adolescent Psychological Health, *The Australian Educational and Developmental Psychologist*, vol.23, no.2, 2006.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Eka Asprianty** lahir di Jakarta pada tanggal 03 Oktober 1989. Anak pertama dari Supriadi dan Rohana. Beralamat di Jalan Kebon Pala I Jatinegara Jakarta Timur. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN 02 Kampung melayu lulus pada tahun 2001. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 26 Jakarta kemudian di tahun

2004 melanjutkan ke SMA Negeri 50 Jakarta dan lulus pada tahun 2007.

Pada tahun yang sama diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 16 Jakarta Timur dan pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada PT. PLN (Persero) Area Jatinegara selama 1 bulan pada bagian Sekretariat Umum.