

**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP SIKAP KEPEMIMPINAN  
PENGURUS OSIS SMA NEGERI 1 SEPUTIH AGUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**YULIA  
2113032048**



**PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2025**

# **PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP SIKAP KEPEMIMPINAN PENGURUS OSIS SMA NEGERI 1 SEPUTIH AGUNG**

**Oleh**

**YULIA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung. Metode dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung tahun ajaran 2023/2024. Sampel penelitian ini berjumlah 37 responden dengan teknik pengambilan sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebesar 66,6% *self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pada pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-esteem* yang dimiliki, pengurus OSIS maka sikap kepemimpinan yang ditunjukkan lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari implementasi sikap jujur, adil, tanggung jawab dan bijaksana.

**Kata Kunci:** Pengurus OSIS, *Self-esteem*, Sikap Kepemimpinan.

**THE INFLUENCE OF SELF-ESTEEM ON THE LEADERSHIP ATTITUDES  
OF THE SEPUTIH AGUNG 1st HIGH SCHOOL OSIS MANAGEMENT**

**By**

**YULIA**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of Knowing Self-Esteem on the leadership attitudes of the OSIS administrators at SMA Negeri 1 Seputih Agung. The method in this research is a descriptive method with a quantitative approach. The population of this research is the OSIS administrators of SMA Negeri 1 Seputih Agung for the 2023/2024 academic year. The sample for this research consisted of 37 respondents using a total sampling technique. Data collection techniques used questionnaires and interviews. Based on the research results obtained, 66.6% of self-esteem towards leadership attitudes in the OSIS administrators of SMA Negeri 1 Seputih Agung. This shows that the higher the level of self-esteem that the OSIS administrators have, the better the leadership attitudes shown, this can be seen. from the implementation of honest, fair, responsible and wise attitudes*

**Keywords: Leadership Attitude, OSIS, Management, Self-esteem.**

**PENGARUH *SELF-ESTEEM* TERHADAP SIKAP KEPEMIMPINAN  
PENGURUS OSIS SMA NEGERI 1 SEPUTIH AGUNG**

**Oleh:**

**YULIA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar**

**SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Program Studi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan**

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**



**PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2025**

**Judul Skripsi**

**: PENGARUH SELF-ESTEEM TERHADAP  
SIKAP KEPEMIMPINAN PENGURUS OSIS SMA  
NEGERI 1 SEPUTHI AGUNG**

**Nama Mahasiswa**

**: Yifla**

**NPM**

**: 2113032048**

**Program Studi**

**: Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan**

**Jurusan**

**: Pendidikan IPS**

**Fakultas**

**: Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I,**



**Drs. Berchal Pitowas, M.H**  
NIP 19611214 199303 1 001

**Pembimbing II,**



**Nurhayati, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 231804920708201

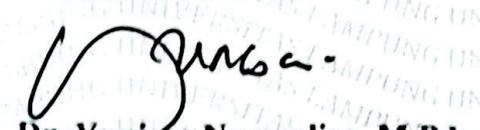
**2. Mengetahui**

**Ketua Jurusan Pendidikan  
Ilmu Pengetahuan Sosial**



**Dr. Dedy Muswar, S.Si., M.Pd**  
NIP 19741108 200501 1 003

**Ketua Program Studi  
Pendidikan Pkn**



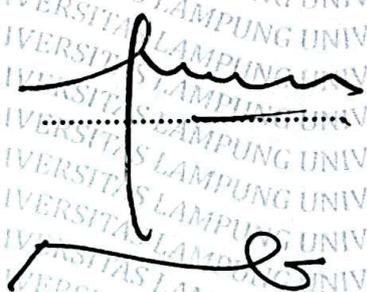
**Dr. Yunisa Nurmalisa, M.Pd.**  
NIP 19870602 200812 2 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

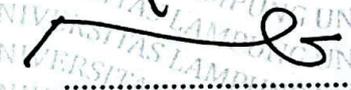
**Ketua**

**: Drs. Berchah Pitoewas, M.H.**



**Sekretaris**

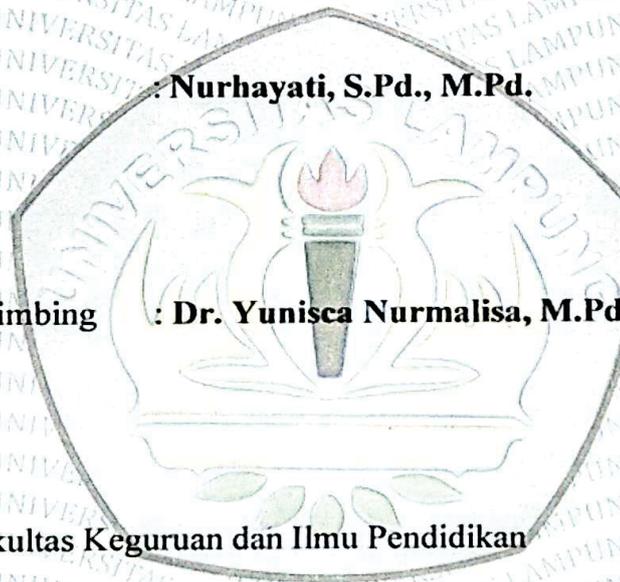
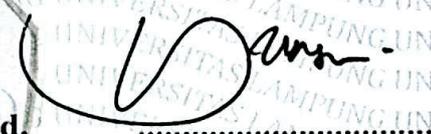
**: Nurhayati, S.Pd., M.Pd.**



**Penguji**

**Bukan Pembimbing**

**: Dr. Yunisca Nuralisa, M.Pd.**



**Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Dr. Riswandi, M.Pd**

**NIP 19760808200912 1 001**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 15 Januari 2025**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, adalah :

Nama : Yulia  
NPM : 2113032048  
Program Studi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan  
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Alamat : Dusun IV RT 021 RW 004 Desa Mujirahayu  
Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung  
Tengah.

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 22 Januari 2025



Yulia  
NPM. 2113032048

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Yulia, dilahirkan di Mujirahayu pada tanggal 21 Juli 2003. Penulis merupakan anak bungsu dari 2 (dua) bersaudara, buah cinta kasih dari pasangan Bapak Paido dan Ibu Parjiyem.

Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh penulis antara lain:

1. SD Negeri 2 Mujirahayu diselesaikan pada tahun 2017.
2. SMP Negeri 2 Seputih Agung yang diselesaikan pada tahun 2019.
3. SMA Negeri 1 Seputih Agung yang diselesaikan pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung melalui jalur masuk Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Penulis pernah menjadi anggota HIMAPIS 2021, Anggota PMII dan menjadi Bendahara Umum Forum Pendidikan Kewarganegaraan (FORDIKA) kabinet Rakhsabinaya tahun 2024. Kemudian pada tahun 2024 penulis mengikuti Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Hajimena Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan dan melaksanakan Program Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMP Negeri 3 Natar.

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kupersembahkan karya ini sebagai tanda cinta dan baktiku kepada:  
“Kedua orang tua hebatku, Bapak Paido dan Ibu Parjiyem yang sangat aku sayangi dan aku cintai. Terima kasih telah merawat dan menjagaku dengan penuh kasih sayang dan cinta yang tulus, yang selalu mendoakanku sukses di dunia dan juga di akhirat, yang selalu memberikan dukungan, serta jerih payah pengorbanan disetiap tetes keringat demi keberhasilanku. Aku tentu tidak bisa membalas semua yang kalian berikan namun aku selalu berusaha untuk selalu membuat kalian tersenyum bangga memiliki diriku dan tak lupa pula aku selalu memohon kepada Allah SWT. Agar orang tuaku selalu diberikan kesehatan dan umur panjang agar dapat menemani perjalanaku untuk membahagiakan mereka kelak.*

*Serta Almamaterku tercinta Universitas Lampung*

## **MOTTO**

*“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri...”*

*(QS.AL-Isra:7)*

*“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan dimenangkan”*

*(Sultan Syahrir)*

*“Jangan malu dengan kegagalanmu, belajarlh darinya dan mulai lagi”*

*(Yulia)*

## SANWACANA

Puji Syukur kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Universitas Lampung.

Terselesainya skripsi ini tentu tidak terlepas dari hambatan yang datang dari luar maupun dari dalam diri penulis. Berkat bimbingan, saran, motivasi dan bantuan baik moral maupun spiritual serta arahan dari berbagai pihak sehingga segala kesulitan dapat terlewati dengan baik. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Plt. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
4. Bapak Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Ibu Dr. Yunisca Nurmalisa, M.Pd., selaku Ketua Program Studi PPKn Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung sekaligus selaku Pembahas I, terima kasih banyak atas saran dan masukannya serta motivasi dan semangat yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Bapak Drs. Berchah Pitoewas, M.H., sebagai Pembimbing I. Terima kasih banyak karena telah meluangkan waktu, tenaga, fikiran serta selalu memberikan motivasi, saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini;

8. Ibu Nurhayati S.Pd., M.Pd., selaku Pembimbing Akademik (PA) dan Pembimbing II. Terima kasih banyak telah membimbing, memberikan motivasi, ilmu, meluangkan waktu dan tenaga dalam penyelesaian skripsi ini;
9. Bapak Rohman, S.Pd., M.Pd., selaku Pembahas II, terimakasih banyak atas saran dan masukannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Bapak dan Ibu Dosen program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, terima kasih banyak atas ilmu yang telah diberikan, motivasi dan semangat serta bantuan yang juga selalu diberikan;
11. Staf Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas Lampung yang telah membantu penulis selama mengadakan penelitian;
12. Terimakasih kepada Kepala Sekolah, Peserta Didik, dan seluruh staf di SMA Negeri 1 Seputih Agung Bandar Lampung, yang telah memberikan izin penelitian dan atas segala bantuan yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini;
13. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak Paido dan Ibu Parjiyem. Terima kasih banyak atas ketulusan, keikhlasan, kasih sayang dan kesabaran yang diberikan kepadaku. Terima kasih untuk segala dukungan baik dalam bentuk moril maupun materil. Semoga Allah SWT. selalu melimpahkan nikmat sehat dan senantiasa menjaga kalian dalam rahmat, keimanan dan ketaqwaan.
14. Terimakasih untuk kakakku Vita Dwi Astuti dan Adikku Annasya Syaqueeena Zarifa terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, dan keceriaan dikala aku mulai lalai mengerjakan skripsi.
15. Terimakasih untuk kakek dan nenekku tersayang alm. Bapak Sadari dan Ibu Sanikem yang telah mendukung, memberi semangat, dan memotivasi aku dalam mengerjakan skripsi.
16. Terima kasih kepada diriku sendiri karena telah mampu bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak pernah menyerah

17. Teruntuk sahabat seperjuanganku semasa kuliah Sok mantapku Septika Putri, Rantika Dewanti, Shabila Nurhasana, Jennisa Triayu Danial, Azzahra Aulia Rahma dan Afra Nadzifa Salsabila, serta teman spesiaku M. Ilham Safa'at terima kasih sudah selalu ada untukku, terima kasih untuk suka dan duka, canda dan tawa, kebersamaan dan ketulusan yang kalian berikan, serta segala kenangan yang sudah tercipta selama ini. Terima kasih untuk semangat, bantuan, dan motivasi yang kalian berikan dalam hal apapun termasuk penyelesaian skripsi ini. Sukses terus untuk kalian semuanya.
18. Teruntuk teman teman SMA-ku, Merliana Pratiwi Anisa Noviana, Dian Novita Sari, Vetiyana, Dian Arianti, Sofiana Anggita, Fernanada Anggrawati, Sofiana Anggita, Hani Gusmiyarni, dan Lia Putriana terima kasih telah memberikan semangat dan apresiasinya dalam pengerjaan skripsi ini.
19. Teman-teman program studi PPKn angkatan 2021 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini, terima kasih telah menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka. Terima kasih untuk bantuan dalam segala hal selama perkuliahan dan ilmu serta pengalaman yang begitu banyak saya dapatkan.
20. Terima kasih banyak untuk Fordika khususnya kabinet Rakshabinaya untuk pengalaman dan kesempatan selama bagian dari kepengurusan dan kepanitiaan di Fordika.
21. Adik tingkat PPKn angkatan 2022, 2023 dan 2024 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, dukungan dan semangat yang diberikan dalam proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini.
22. Teman-teman seperjuangan KKN Desa Hajimena Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan Annisa Martina, Fadhilah Oktavianti, Salsabila Syifa Nurasih, Elvis Maharani, Fatia Anggraini, Andreano Pragilang dan Ari William Hutapea, Terima Kasih atas suka duka, cerita dan kebersamaannya selama 40 hari pada saat KKN dan PLP. Terima kasih atas dukungan dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini.

23. Serta semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga ketulusan bapak, ibu, serta rekan-rekan semua mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan penyajiannya. Akhirnya penulis berharap semoga dengan kesederhanaanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, Januari 2025

Penulis

Yulia

NPM. 2113032048

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung” yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi penulis.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga Allah SWT selalu memberkahi langkah kita dan memberikan kesuksesan dimasa mendatang serta semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung Januari 2025

Penulis

Yulia

NPM. 2113032048

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>RIWAYATHIDUP</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
A. Manfaat Teoritis .....	9
B. Manfaat Praktis .....	9
1.7 Ruang Lingkup Penelitian .....	10
A. Ruang Lingkup Ilmu .....	10
B. Ruang Lingkup Objek Penelitian .....	10
C. Ruang Lingkup Subjek Penelitian .....	10
D. Ruang Lingkup Tempat Penelitian .....	10
E. Ruang Lingkup Waktu Penelitian .....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Deskripsi Teori .....	11
1. Tinjauan Umum Tentang Sikap Kepemimpina .....	11
a. Pengertian Sikap Kepemimpinan .....	11
b. Indikator Sikap Kepemimpinan.....	13
c. Sikap Kepemimpinan .....	15
2. Tinjauan Umum Tentang <i>Self-esteem</i> .....	17

a.	Pengertian <i>Self-esteem</i> .....	17
b.	Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-esteem</i> .....	18
c.	Indikator <i>Self-esteem</i> .....	22
d.	Karakteristik tingkatan <i>Self-esteem</i> .....	24
3.	Tinjauan Umum Tentang Organisasi Siswa Intra Sekolah .....	29
a.	Pengertian OSIS .....	29
b.	Peranan OSIS .....	32
c.	Prinsip OSIS .....	34
d.	Tujuan OSIS .....	36
2.2	Kajian Penelitian Relevan .....	36
2.3	Kerangka Berpikir .....	39
2.4	Hipotesis .....	40
<b>III.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	41
3.2	Populasi dan Sampel .....	41
3.3	Variabel Penelitian.....	43
3.4	Definisi Konseptual dan Operasional.....	43
3.5	Rencana Pengukuran Variabel.....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.7	Instrumen Penelitian.....	47
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
3.9	Teknik Analisis Data.....	51
<b>IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	55
A.	Profil SMA Negeri 1 Seputih Agung.....	56
B.	Visi dan Misi SMA Negeri 1 Seputih Agung.....	56
C.	Tujuan SMA Negeri 1 Seputih Agung.....	57
D.	Sarana dan Prasarana SMA Negeri 1 Seputih Agung.....	59
E.	Keadaan Guru SMA Negeri 1 Seputih Agung.....	60
4.2	Deskripsi Data Uji Coba Instrumen .....	62
1.	Uji Coba Validitas Angket .....	63
2.	Uji Coba Reliabilitas Angket.....	65
4.3	Deskripsi Data Penelitian .....	67
A.	Pengumpulan Data.....	67
B.	Penyajian Data .....	68
4.4	Uji Prasyarat .....	86
A.	Uji Normalitas .....	86
B.	Uji Linieritas.....	87
4.5	Uji Analisis Data .....	88
A.	Uji Regresi Sederhana.....	88
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	92

<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>98</b>
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Jumlah Populasi Penelitian.....	42
3.2 Koefisien Reliabilitas .....	50
4.1 Sarana Dan Prasarana Sma Negeri 1 Seputih Agung .....	59
4.2 Keadaan Guru Sma Negeri 1 Seputih Agung .....	60
4.3 Hasil Uji Coba Validitas Angket (Variabel X).....	63
4.4 Hasil Uji Coba Validitas Angket (Variabel Y).....	64
4.5 Hasil Uji Coba Reliabilitas (Variabel X) .....	66
4.6 Hasil Uji Coba Reliabilitas (Variabel Y) .....	66
4.7 Distribusi Frekuensi <i>Self-esteem</i> Tinggi.....	69
4.8 Distribusi Frekuensi <i>Self-esteem</i> Rendah .....	71
4.9 Distribusi Frekuensi <i>Self-esteem</i> (Variabel X) .....	74
4.10 Distribusi Frekuensi Indikator Jujur .....	76
4.11 Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung Jawab .....	78
4.12 Distribusi Frekuensi Indikator Bijaksana .....	80
4.13 Distribusi Frekuensi Indikator Adil .....	82
4.14 Distribusi Frekuensi Akumulasi Sikap Kepemimpinan (Variabel Y).....	84
4.15 Uji Normalitas Data Penelitian Menggunakan SPSS Versi 26.....	86
4.16 Uji Linieritas Data Penelitian Menggunakan SPSS Versi 26 .....	87
4.17 Uji Regresi Linier Sederhana Menggunakan SPSS Versi 26 .....	88
4.18 Coefficient Uji Regresi Linier Sederhana Menggunakan SPSS Versi 26 .....	89
4.19 Perhitungan $R_{square}$ Menggunakan SPSS Versi 26.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	40
4.1 Distribusi Frekuensi <i>Self-esteem</i> Tinggi.....	69
4.2 Distribusi Frekuensi <i>Self-esteem</i> Rendah .....	72
4.3 Distribusi Frekuensi Akumulasi <i>Self-esteem</i> (Variabel X) .....	74
4.4 Distribusi Frekuensi Indikator Jujur .....	76
4.5 Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung Jawab .....	79
4.6 Distribusi Frekuensi Indikator Bijaksana .....	81
4.7 Distribusi Frekuensi Indikator Adil .....	83
4.8 Distribusi Frekuensi Akumulasi Sikap Kepemimpinan (Variabel Y).....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan .....
2. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan.....
3. Surat Izin PenelitianPendahuluan .....
4. Surat Balasan Penelitian .....
5. Dokumentasi penelitian .....
6. Hasil Uji Validitas Menggunakan SPSS Versi 26 .....
7. Uji Validitas Variabel Menggunakan *Microsof Exel* 2021 .....
8. Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS Versi 26 .....
9. Tabulasi Data Penelitian .....
10. Instrumen Penelitian .....

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju dan teknologi yang pesat, dunia menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Bagi peserta didik, sikap kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting yang harus dikembangkan sejak dini. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005).

Kepemimpinan pada pengurus OSIS melibatkan berbagai kualitas seperti integritas, tanggung jawab, empati, komunikasi efektif, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim (Hadi Mulyono, 2018). Dengan mengembangkan sikap kepemimpinan, pengurus OSIS tidak hanya dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif, tetapi juga untuk menjadi agen perubahan dalam masyarakat. Mereka akan memiliki kapasitas untuk memimpin dengan bijak, menginspirasi orang lain, dan membuat keputusan yang berdampak positif. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan sikap kepemimpinan melalui kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan pembinaan yang berkelanjutan (Irawati & Hajat, 2012).

Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat serta dapat menolong

dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi pengurus OSIS agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam konteks pendidikan dan pengembangan individu, *Self-esteem* serta sikap kepemimpinan menjadi dua aspek penting yang saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. *Self-esteem* adalah evaluasi diri yang dilakukan oleh individu, yang sebagian besar dipengaruhi oleh interaksi dengan lingkungan dan perlakuan dari orang lain. Sikap kepemimpinan, di sisi lain, merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama (Weschler dan Massarik, 1961). Keduanya memainkan peran kunci dalam membentuk karakter dan kemampuan pengurus OSIS untuk berkontribusi secara efektif dalam masyarakat.

Menurut Coopersmith (dalam Bhatt & Bahadur, 2018) *Self-esteem* sendiri yaitu penilaian diri yang dipengaruhi oleh sikap interaksi, penghargaan dan penerimaan orang lain terhadap individu. *Self-esteem* merupakan kunci penting dalam pembentukan perilaku seseorang, sebab *Self-esteem* ini dapat memengaruhi proses berpikir siswa, keputusan-keputusan yang diambil, dan nilai-nilai tujuan individu. *Self-esteem* yang tinggi memungkinkan pengurus OSIS untuk percaya pada kemampuan mereka, mengambil inisiatif, dan berani menghadapi tantangan. Individu dengan *Self-esteem* yang kuat cenderung menunjukkan sikap kepemimpinan yang positif, seperti integritas, tanggung jawab, empati, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Sebaliknya, *Self-esteem* yang rendah dapat menyebabkan kesulitan dalam menyesuaikan diri, mudah merasa frustrasi, dan kurang percaya diri dalam mengambil peran kepemimpinan.

Beberapa survei dan penelitian menunjukkan bahwa banyak pemimpin di Indonesia menghadapi tantangan dalam hal ini. Menurut laporan dari beberapa lembaga riset dan survei, seperti *Gallup Global Workplace Report 2022*, ditemukan bahwa banyak pemimpin di Indonesia menunjukkan kelemahan dalam hal *soft skills*, termasuk dalam hal memotivasi dan menginspirasi tim, serta dalam manajemen konflik. Selain itu, laporan *Human Capital Index dari World Bank 2020* juga mencatat bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan di Indonesia masih kurang dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pemimpin di Indonesia.

Dikutip dari buku kepemimpinan dan organisasi James AF. Stoner dan Charles Wankel (H. Hadari Nawawi, 2003) mengatakan sika kepemimpinan adalah mengarahkan berarti mempengaruhi. Sedangkan pengaruh didefinisikan sebagai tindakan atau suri tauladan yang langsung atau tidak langsung menyebabkan terjadinya perubahan dalam perilaku atau sikap individu atau anggota organisasi atau kelompok. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas orang lain atau sekelompok orang untuk bekerjasama mencapai tujuan tertentu (Sudarwan, 2008:205). Kepemimpinan merupakan sifat pemimpin yang artinya unsur yang terdapat pada seorang pemimpin dalam menjalankan kewajibannya serta cara merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahannya.

Dalam praktiknya, hubungan antara *Self-esteem* dan sikap kepemimpinan sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan. Meskipun teori pendidikan menekankan pentingnya mengembangkan kedua aspek ini. Namun pada kenyataannya implementasi di lapangan sering kali menemui berbagai hambatan. Terjadi beberapa kesenjangan adalah beberapa kesenjangan dan realitas yang ada dalam pengembangan *Self-esteem* dan sikap kepemimpinan pada peserta didik. Jika seorang pemimpin memiliki *Self-esteem* yang tinggi, hal ini dapat berdampak positif pada kinerjanya dan cara memimpin tim. Pemimpin dengan *Self-esteem*

tinggi cenderung percaya diri dalam mengambil keputusan, yakin dengan kemampuan dirinya, dan siap menghadapi tantangan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan di antara anggota tim, memperbaiki komunikasi, dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Namun sebaliknya Jika seorang pemimpin memiliki *Self-esteem* yang rendah, akan merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, sering meragukan kemampuannya sendiri, dan cenderung menghindari tanggung jawab atau delegasi tugas. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi di antara anggota tim, komunikasi yang kurang efektif, dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. Diperlukan sikap terampil dalam membentuk jiwa kepemimpinan, karena kepemimpinan ini tidak hanya membutuhkan sikap tegas, disiplin, dan jujur. Diperlukan juga keterampilan dalam melakukan sesuatu, terutama dalam konteks organisasi seperti OSIS. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) adalah sebuah organisasi resmi tunggal di sekolah yang diakui oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia sejak 21 Maret 1970. Organisasi ini memiliki peran sebagai penggerak siswa untuk aktif berkontribusi di sekolah. OSIS merupakan wadah pembinaan kesiswaan di sekolah untuk pengembangan minat, bakat serta potensi siswa. OSIS berfungsi sebagai wadah untuk membicarakan beberapa hal tentang sekolah lebih lanjut, seperti acara, lomba, dan lain sebagainya.

OSIS mempunyai tujuan untuk memberikan fasilitas kepada para siswa untuk menyalurkan harapan dan keinginannya, mengekspresikan kreativitasnya, dan berpartisipasi untuk hal-hal yang positif. Selain itu OSIS juga bertujuan untuk melatih keterampilan berorganisasi dan bersosialisasi para siswanya. Sebagai organisasi yang ruang lingkupnya berorientasi pada siswa, OSIS membutuhkan anggota yang memiliki keterampilan khusus yang dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Anggota OSIS sebagai tenaga terampil adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), serta kemampuan produktif yang mampu menjadi faktor keunggulan kompetitif di bidang dan tingkat keahlian yang sesuai dengan penilaian kerja (*job assessment*) mereka. Keterampilan ini mencakup kemampuan berkomunikasi dengan baik,

kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan bekerja dalam tim, dan kemampuan mengorganisasi serta mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif. Keterampilan ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota OSIS dapat berkontribusi secara maksimal dan menjalankan peran serta tanggung jawab mereka dengan baik.

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) memainkan peran penting dalam mengembangkan kemampuan kepemimpinan di kalangan siswa. Sebagai wadah utama untuk mengasah keterampilan organisasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan, OSIS diharapkan dapat membentuk siswa yang tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik tetapi juga memiliki sikap kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang efektif dalam OSIS sangat penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis, inovatif, dan inklusif. Sikap kepemimpinan pengurus OSIS yang ideal ditandai oleh keyakinan diri yang tinggi, kemampuan berkomunikasi secara efektif, serta keterampilan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Sikap kepemimpinan ideal memiliki motivasi yang kuat, proaktif dalam mencetuskan ide, dan mampu melibatkan anggota lain secara inklusif dalam berbagai proses organisasi. Mereka mampu memimpin dengan visi yang jelas dan memberikan arahan yang kuat kepada anggota OSIS lainnya.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa *Self-esteem* yang rendah pada beberapa pengurus OSIS menyebabkan kesenjangan dalam mencapai kepemimpinan ideal tersebut. Pengurus dengan *Self-esteem* rendah sering kali merasa ragu dan kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, sehingga mereka cenderung menghindari tanggung jawab. Komunikasi menjadi lebih sulit karena adanya rasa takut atau canggung dalam berbicara di depan umum, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk menyampaikan ide dengan jelas. Selain itu, motivasi yang rendah membuat mereka kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, dan kurangnya inisiatif menyebabkan pengurus sering kali menunggu arahan daripada bertindak mandiri. Kepemimpinan yang terbatas juga tercermin dalam ketidakmampuan untuk melibatkan anggota lain secara penuh, karena rasa khawatir akan kritik atau

ketidaksetujuan. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya intervensi untuk meningkatkan *Self-esteem* pengurus OSIS, agar mereka dapat lebih mendekati profil kepemimpinan yang ideal.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Seputih Agung bahwasanya masih terdapat pengurus OSIS yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugas yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan yang ragu ragu dan cenderung melimpahkan pengambilan keputusan kepada pembina OSIS pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan pembina OSIS. Dalam menjalankan tugasnya pengurus OSIS menghindari tanggung jawabnya dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan sekolah namun beberapa pengurus OSIS menghindari tanggung jawab tersebut dengan tidak berkontribusi, melimpahkan tugas bahkan terdapat pengurus OSIS yang tidak hadir saat pelaksanaan kegiatan.

Hasil wawancara dengan beberapa pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung juga menyatakan mereka tidak nyaman berbicara didepan umum. Ketika diminta untuk berbicara secara mendadak, sering kali berbicara terbata-bata. Selain itu terdapat pengurus OSIS yang tidak menerima kritik dan cenderung defensif, setiap terdapat evaluasi mereka mendengarkan masukan selama evaluasi, sering kali kritik dan saran tersebut diabaikan setelahnya.

Permasalahan di atas dikarenakan *Self-esteem* pengurus OSIS yang rendah. Ketika seseorang dengan *Self-esteem* rendah sering kali menghadapi berbagai kendala dalam menjalankan peran kepemimpinan mereka. Kepercayaan diri yang rendah dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang ragu-ragu, kurangnya inisiatif, dan ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Hal ini berdampak negatif pada efektivitas organisasi, karena pengurus OSIS menjadi kurang proaktif dan cenderung menghindari tanggung jawab yang lebih besar. Akibatnya, kualitas kepemimpinan menurun, inovasi dan kreativitas berkurang, dan lingkungan organisasi menjadi kurang dinamis. Keputusan yang diambil pun sering kali tidak

optimal, yang dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan OSIS secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas serta hasil dari penelitian pendahuluan sebelumnya ditemukan fakta bahwa masih adanya pengurus OSIS yang masih memiliki *Self-esteem* yang rendah yang belum mencerminkan sikap kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terdapat permasalahan yang diidentifikasi, sebagai berikut.

1. Pengurus OSIS yang merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas
2. Merasa tidak nyaman berbicara didepan umum
3. Pengurus OSIS menghindari tanggung jawab
4. Ketidakmampuan berkomunikasi dengan baik
5. Tidak menerima kritik dan cenderung defensif

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka batasan masalah penelitian ini adalah Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Adakah Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung?”

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mengetahui Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pendidikan dan mengembangkan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai kajian bersama mengenai *Self-esteem* dapat mempengaruhi sikap kepemimpinan sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh *Self-esteem* terhadap pembentukan sikap kepemimpinan, pendidik dan pembimbing dapat merancang strategi dan pendekatan yang tepat untuk membantu pengurus OSIS mengembangkan kemandirian dan kepercayaan diri yang di perlukan

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada sekolah bagaimana *Self-esteem* dapat memengaruhi sikap kepemimpinan di kalangan siswa, khususnya pengurus OSIS. Hal ini dapat membantu guru dalam merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif untuk mengembangkan sikap kepemimpinan yang positif.

#### b. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui *Self-esteem* dapat mempengaruhi sikap kepemimpinan pengurus OSIS khususnya pengurus OSIS.

#### c. Bagi Pendidik

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan masukan bagi pendidik mengenai *Self-esteem* memengaruhi sikap kepemimpinan.

**d. Bagi Peserta Didik**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengatahuan kepada pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung belajar bagaimana meningkatkan kemampuan memimpin tim, mengambil keputusan yang tepat, dan menginspirasi orang lain.

**1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini mencakup:

**1. Ruang Lingkup Ilmu**

Penelitian ini di dalam ruang lingkup Pendidikan Kewarganegaraan dengan wilayah kajian Pendidikan Nilai dan Moral Pancasila dalam hal ini berkaitan dengan sikap kepemimpinan peserta didik

**2. Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

**3. Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah pengurus OSIS Tahun Ajaran 2023/2024 SMA Negeri 1 Seputih Agung.

**4. Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Ruang lingkup tempat pada pada penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Seputih Agung yang berlokasi Jln panca bhakti, Simpang Agung, Kec. Seputih Agung, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34166.

**5. Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak dikeluarkannya surat izin penelitian pendahuluan oleh Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)

Universitas Lampung pada tanggal 04 Juli 2024 dengan nomor surat **5595/UN26.13/PN.01.00/2024** serta surat balasan pelaksanaan penelitian pendahuluan oleh SMA Negeri 1 Seputih Agung pada tanggal 22 juli 2024 dengan nomor surat **421.3/243/V.01/SMA/KM/2024**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Deskripsi Teori

Deskripsi teori merupakan uraian teori-teori yang menjelaskan terkait variabel yang akan diteliti. Dengan cara menjelaskan tiap poin dari variabel yang diteliti dengan pemberian definisi secara lengkap dari berbagai sumber referensi yang aktual sehingga dapat memperkuat penelitian.

#### 1. Tinjauan Umum Mengenai Sikap Kepemimpinan

##### a. Pengertian Sikap Kepemimpinan

Secara etimologi, sikap dalam bahasa Inggris disebut "*attitude*". Sedangkan pengertian sikap secara istilah menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Menurut definisi sederhana, sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk bertindak laku atau berpikir dengan cara tertentu. Menurut Akyas Azhari, "Sikap (*attitude*) adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang tertentu. Bagaimana reaksi seseorang jika ia terkena suatu rangsangan baik dari orang, benda-benda, ataupun situasi mengenai dirinya."

Sikap kepemimpinan terdiri dari dua kata yaitu sikap dan kepemimpinan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa sikap yaitu pandangan atau perasaan seseorang pada objek tertentu, sedangkan yang dimaksud dengan kepemimpinan yaitu proses atau seni dalam memimpin.

Kepemimpinan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership*. Sikap kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap yang dilakukan atau dimiliki oleh seorang pemimpin. Sikap kepemimpinan tidak memiliki makna yang diterima oleh semua orang. Makna sikap kepemimpinan yang pertama ialah merupakan pandangan seseorang kepada suatu objek yang harus dimiliki

dalam memimpin, itu artinya terkait erat dengan dengan sikap pemimpin yang berkaitan dengan nilai karakter. Sikap kepemimpinan juga bisa diartikan dengan sikap yang muncul dalam proses interaksi yang muncul pada dinamika kepemimpinan.

Teori kepemimpinan *sosio-behavioristik* mengatakan bahwa kepemimpinan dilahirkan oleh bakat, pengalaman, pembentukan formal dalam organisasi, lingkungan, pendidikan dan pelatihan dan kesepakatan sosial (Afifuddin,2014). Dikutip dari buku kepemimpinan dan organisasi James AF. Stoner dan Charles Wankel (H. Hadari Nawawi, 2003) mengatakan sikap kepemimpinan adalah mengarahkan berarti mempengaruhi. Sedangkan pengaruh didefinisikan sebagai tindakan atau suri tauladan yang langsung atau tidak langsung menyebabkan terjadinya perubahan dalam perilaku anggota organisasi atau kelompok. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas orang lain atau sekelompok orang untuk bekerjasama mencapai tujuan tertentu (Sudarwan, 2008:205). Kepemimpinan merupakan sifat pemimpin yang artinya unsur yang terdapat pada seorang pemimpin dalam menjalankan kewajibannya serta cara merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahannya.

(Sudarwan Danim, 2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai kewenangan dan berfungsi untuk memandu, mengarahkan, membimbing, membangun komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara periodik, dan mengendalikan para pengikutnya secara baik dan terarah. Sehingga, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Berdasarkan analisis berbagai pandangan para ahli mengenai kepemimpinan peneliti dapat menarik kesimpulan Sikap kepemimpinan adalah suatu sikap pribadi yang mampu mengembangkan potensi diri, mampu menempatkan diri serta mampu berfikir terbuka dan positif terhadap diri dan lingkungan. Adapun sikap kepemimpinan ini tidak hadir dengan sendirinya melainkan dibangun dan dibentuk oleh pilar-pilar pendidikan yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat.

#### **b. Indikator Sikap Kepemimpinan**

Menurut (Blake dan Mouton, 2002) yang dikutip kembali oleh (Dian Julianti, 2019) ada 4 indikator yang dianggap dapat menggambarkan efektifitas suatu kepemimpinan, yaitu:

1. *Inisiatif*, yaitu seorang pemimpin harus mampu mengambil inisiatif apabila melakukan suatu aktivitas, dengan cara memulai sesuatu yang baru dan menghentikan sesuatu untuk dikerjakan jika dirasa cukup atau tidak penting lagi.
2. *Inquiry* (Menyelidiki), yaitu pemimpin membutuhkan informasi mengenai aktivitas atau bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia wajib menggali lebih dalam terkait suatu aktivitas dengan mempelajari latar belakang suatu masalah, prosedur dan tentang orang-orang atau sumber daya yang terlibat dalam aktivitas tersebut.
3. *Advocacy* (Dukungan dan Dorongan), yaitu seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan dan dorongan jika timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antara anggota karena bisa jadi ada ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu mempertahankan ide tersebut.
4. *Conflict Solving* (Memecahkan Masalah), yaitu seorang pemimpin berkewajiban untuk menyelesaikan masalah apabila ada konflik dalam organisasi. Pemimpin perlu mencari akar dari konflik tersebut dan menyelesaikannya dengan musyawarah dan mufakat.

Indikator – indikator sikap kepemimpinan menurut (Kartono, 2013)”.  
diantaranya:

- a. Kemampuan analitis kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan mendengar bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
- e. Ketegasan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan indikator kepemimpinan. Indikator sikap kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam (Edison, 2016) terdiri dari:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- c. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
- d. Menjaga kekompakan anggota tim.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas penulis dapat menyimpulkan indikator sikap kepemimpinan terdiri dari inisiatif,menyelidiki,dukungan atau dorongan dan kemampuan memecahkan masalah.

**c. Sikap Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah sikap pemimpin dalam menjalankan fungsinya. (Drs. Hasan Bisri, M.Ag, 2014) mengatakan bahwa sifat yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut :

- 1) Adil, artinya menjalankan tugas dan kewajiban secara proposional, dan bekerja secara profesional tidak bat sebelah atau berpihak kepada individu dan kelompok tertentu.
- 2) Cerdas, yaitu pemimpin harus memiliki kecerdasan secara intelektual, emosional dan spiritual. Kecerdasan intelektual adalah memiliki kecakapan dan kecermatan dalam memikirkan permasalahan sehingga lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menerima, menilai dan mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan lingkungan sekitarnya. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan untuk menerapkan nilai nilai positif,
- 3) Jujur, yaitu semua pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat atau bawahannya,
- 4) Tegas yaitu tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan demi kepentingan umum,
- 5) Terbuka, yaitu menyapaikan permasalahan tanpa adanya rekayasa,
- 6) Memiliki kemampuan memengaruhi kehidupan orang lain sehingga bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan,
- 7) Konsisten menjalankan tugas, fungsi dan kewajibannya.

Menurut (Ali Umar, 2014) sikap kepemimpinan diharapkan memiliki sikap pribadi yang mampu mengembangkan potensi diri, mampu menempatkan diri serta mampu berfikir terbuka dan positif terhadap diri dan lingkungan adapun sikap kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Jujur adalah hal yang sangat pokok dalam kehidupan, karena dengan kejujuran yang melekat pada seseorang akan melekat pula kepercayaan yang akan diberikan oleh pihak lain.
- 2) Disiplin kemampuan yang menunjukkan konsisten dalam memiliki komitmen yang tinggi untuk berusaha menyelesaikan segala masalah dengan mengacu pada nilai – nilai disiplin.
- 3) Terampil adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan penguasaan Iptek serta memiliki kemampuan produktif yang mampu sebagai faktor keunggulan kompetitif di bidang dan tingkat keahlian yang sesuai dengan *job assesmentnya*.
- 4) Tanggung jawab adalah suatu bagian resiko dari suatu perbuatan, dalam suatu kehidupan bertanggung jawab atas kehidupan yang kita pilih adalah suatu tuntutan dalam kehidupan.
- 5) Kerjasama membangun kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain dan menjadi bagian dari kelompok serta berperan aktif sebagai anggota kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu kemampuan yang sangat penting.

(Tatang M. Amirin, 2013) memaparkan pula mengenai kepemimpinan yang diilhami dari Pancasila. Ajaran ini dicetuskan oleh tokoh pendidikan nasional Ki Hajar Dewantara, yaitu:

- 1) Berwibawa yang sesuai dengan jiwa Pancasila.
- 2) Jujur.
- 3) Terpercaya.
- 4) Bijaksana.
- 5) Mengayomi.
- 6) Berani mawas diri.
- 7) Mampu melihat jauh ke depan.
- 8) Berani dan mampu mengatasi kesulitan
- 9) Tegak dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.
- 10) Sederhana.

- 11) Penuh pengabdian kepada tugas.
- 12) Mempunyai sifat ingin tahu.

## 2. Tinjauan Umum Mengenai *Self-esteem*

### a. Pengertian *Self-esteem*

“*Self Esteem*” atau harga diri adalah sesuatu yang lebih mendasar daripada yang terkait dengan naik turunnya perubahan situasi. Bagi orang-orang dengan harga diri yang baik, naik turun perasaan mereka tentang diri mereka sendiri dapat menyebabkan fluktuasi sementara, tetapi itu hanya sampai batas waktu tertentu saja. Sebaliknya, bagi orang-orang yang miskin harga diri atau '*Self-esteem*', pasang surut ini secara drastis mempengaruhi cara mereka memandang diri mereka (surbakti, 2015). Berdasarkan kata selfesteem itu dapat dikatakan sebagai penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri karena apa yang ada pada diri seseorang itu adalah kekuatan yang mesti dihargai dan dikembangkan.

Coopersmith dalam (Desmita, 2012) menyatakan bahwa perasaan harga diri mengacu pada evaluasi yang dibuat individu dan biasanya mempertahankan yang berkenaan dengan dirinya sendiri. Hal ini mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat di mana individu itu meyakini dirinya sendiri sebagai mampu, penting, berhasil, dan berharga. Dengan kata lain, *Self-esteem* adalah bagian dari sikap atau sebagai sebuah sikap terhadap objek tertentu.

(Ghufron dan Risnawita, 2016) menambahkan bahwa *Self-esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri, mencakup aspek-aspek seperti keyakinan akan kemampuan, kepentingan, kesuksesan, dan nilai diri. *Self-esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain.

(Kling & Gyde, 2001), dalam Matlin, juga menyebutkan bahwa *Self-esteem* merupakan evaluasi terhadap diri sendiri dalam derajat negatif hingga positif. *Self-esteem* adalah evaluasi diri yang mencakup persepsi fisik, sosial, dan psikologis pribadi. Penilaian tersebut dibangun sejak awal pertama kali individu berinteraksi dengan lingkungan melalui ibu atau pengasuh dan terbentuk berdasarkan pandangan atau pendapat dari orang lain tentang diri individu tersebut serta pengalaman spesifik yang dialami. Budaya juga dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap dirinya.

Secara sederhana, *Self-esteem* dapat didefinisikan sebagai perasaan individu tentang diri mereka sendiri terkait dengan pentingnya prestasi, hubungan interpersonal yang positif, dan kesejahteraan psikologis (Vohs & Baumeister, 2016). *Self-esteem* terbentuk melalui interaksi individu dengan lingkungan (Sandha, Hartati, & Fauziah, 2012). Jika interaksi tersebut memberikan pengalaman yang menyenangkan, *Self-esteem* cenderung positif; namun jika lingkungan memberikan pengalaman yang tidak menyenangkan, *Self-esteem* bisa menjadi negatif.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian *Self-esteem* yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Self-esteem* adalah penilaian individu terhadap diri sendiri dalam rentang positif hingga negatif. *Self-esteem* merupakan hasil dari penilaian yang dilakukannya serta perlakuan orang lain terhadap dirinya, dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi *Self-esteem***

Menurut (Ghufron dan Risnawati, 2010), harga diri (*Self Esteem*) dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi *Self Esteem* antara lain:

- a. Jenis Kelamin Menurut (Ancok dkk, 1988), wanita selalu merasa *Self Esteem*nya lebih rendah daripada pria seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orang tua dan harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun wanita. Pendapat tersebut sama dengan penelitian (Coopersminth, 1959) yang membuktikan bahwa *Self Esteem* wanita lebih rendah daripada *Self Esteem* pria.
- b. Intelegensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelegensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Menurut (Coopersmith, 1959) individu dengan *Self Esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan *Self Esteem* yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan *Self Esteem* yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha lebih keras.
- c. Kondisi Fisik (Coopersmith, 1959) menemukan adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik, berat badan, dan tinggi badan dengan *Self Esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *Self Esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh (Hatata dkk, 2009) yang menemukan bahwa *body image dissatisfaction* memiliki hubungan dengan rendahnya *Self Esteem*.
- d. Lingkungan Keluarga Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan *Self Esteem* anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan membesarkannya serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan *Self Esteem* anak yang baik. Coopersmith berpendapat bahwa perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif, dan mendidik yang demokratis akan membuat anak

mendapat *Self Esteem* yang tinggi. Berkenaan dengan hal tersebut Savary berpendapat bahwa keluarga berperan dalam menentukan perkembangan *Self Esteem* anak. Orang tua sering memberikan hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan anak merasa tidak berharga.

- e. Lingkungan Sosial (Klass dan Hodge, 1978) berpendapat bahwa pembentukan *Self Esteem* dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Sementara menurut (Coopersmith, 1959) ada beberapa ubahan dalam *Self Esteem* yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi, dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat timbul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi dan nilai kebaikan.

Selanjutnya (Fitra, 2015) menyatakan jika *Self-esteem* terbentuk dari hasil interaksi dengan lingkungan atas penerimaan, penghargaan dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### a. Faktor Internal

- 1) Faktor jenis kelamin, dimana wanita sering merasa bahwa harga dirinya lebih rendah daripada pria.
- 2) Intelegensi, dimana tingkat intelegensi sangat terlihat ketika seseorang mencapai suatu prestasi akademik yang menggambarkan bahwa tingkat intelegensinya tinggi.
- 3) Kondisi fisik, terutama pada daya tarik dan tinggi badan seseorang. Ketika seseorang memiliki kondisi fisik yang menarik dan juga tinggi badan yang ideal, maka seseorang tersebut memiliki tingkat harga diri yang tinggi.

b. Faktor Eksternal

1. Lingkungan keluarga, peran keluarga dalam mendidik anak akan sangat menentukan tingkat harga diri yang dimiliki. Perlakuan yang adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan didikan yang demokratis akan membuat anak memiliki harga diri yang tinggi dibandingkan dengan anak yang selalu mendapatkan hukuman dan larangan yang diberikan tanpa alasan.
2. Lingkungan sosial, menentukan tingkat harga diri seseorang. Tingkat penghargaan, penilaian, penerimaan dan pengakuan orang lain menentukan tingkat harga diri yang dimiliki oleh seseorang.

(Malinda, 2022) juga memberikan pendapat yang sama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri, yaitu:

a. Jenis kelamin

Karena harapan masyarakat antara pria dan wanita serta peran orang tua yang berbeda, seringkali wanita merasa harga dirinya lebih rendah dibandingkan pria. Seperti dalam hal perasaan kurang mampu, merasa harus dilindungi dan rasa kurang percaya diri.

b) Kondisi fisik

Seseorang dengan kondisi fisik yang menarik, memiliki tinggi badan yang lebih memiliki harga diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kondisi fisik yang kurang menarik.

c) Intelegensi

Harga diri seseorang dapat ditentukan oleh pencapaian prestasi di bidang akademik. Seseorang yang memiliki prestasi akademik yang tinggi tentunya memiliki intelegensi yang lebih baik, aspirasi yang lebih baik dan selalu bekerja keras sehingga memiliki harga diri yang tinggi.

d) Lingkungan keluarga

Pola asuh keluarga menentukan tingkat harga diri yang dimiliki oleh individu. Individu yang mendapatkan perlakuan adil, kesempatan dan mendapatkan pendidikan yang demokratis dari orang tua memperoleh

harga diri yang tinggi. Sebaliknya, individu yang diididik dengan larangan dan hukuman tanpa alasan dari orang tuanya akan memperoleh harga diri yang rendah.

e) Lingkungan sosial

Penilaian, penerimaan, penghargaan dan perlakuan orang lain terhadap individu dapat menentukan tinggi harga diri yang dimiliki. Semakin tinggi penilaian, penerimaan yang diberikan oleh orang lain maka semakin tinggi juga tingkat harga diri yang dimiliki oleh individu, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa harga diri terbentuk dari interaksi individu dengan lingkungan serta penghargaan, penerimaan, dan pengertian dari orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri meliputi jenis kelamin, peran orang tua intelegensi, lingkungan, lingkungan sosial, dan penilaian dari orang lain. Secara keseluruhan, harga diri dipengaruhi oleh faktor internal seperti jenis kelamin, intelegensi, dan kondisi fisik, serta faktor eksternal seperti lingkungan keluarga dan sosial.

**c. Indikator *Self-esteem***

Menurut (Reasoner, 2010) terdapat 5 indikator untuk mengukur self esteem meliputi:

1. Perasaan aman (*Felling of Security*)  
Peraasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya
2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*) Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki potensi, kepentingan,

kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

5. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Ada beberapa aspek yang menjadi indikator munculnya *Self-esteem* (harga diri). Menurut (Rochmach, 2013), aspek-aspek tersebut antara lain;

- 1) Keberartian Diri (*significance*),
- 2) Kekuatan Individu,
- 3) Kompetensi Individu,
- 4) Ketaatan Individu dan
- 5) Kemampuan memberi contoh.

Sedangkan Indikator harga diri menurut Coopersmith (Bashori dan hidayat, 2016) terdapat empat aspek yang terkandung dalam *Self Esteem*, yaitu:

- a. *Kekuasaan (Power)*: Kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain.
- b. *Keberartian (Significance)*: Kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal ini mencakup penghargaan dan ekspresi minat orang lain terhadap individu serta tanda penerimaan dan popularitas individu.
- c. *Kebajikan (Virtue)*: Ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip keagamaan yang ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan agama.
- d. *Kemampuan (Competence)*: Keberhasilan memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh kemampuan individu dalam mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan menurut para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan indikator *Self Esteem* dapat terdiri dari kekuasaan (*power*), keberartian (*signifinance*), kebajikan (*virtue*), kemampuan (*competence*), *sense of security* (rasa aman), *sense of belonging* (perasaan menjadi bagian dari dunia), *sense of purpose* (perasaan optimis) dan *sense of personal competence* (perasaan bangga terhadap kompetensi).

#### **d. Karakteristik Tingkatan *Self-esteem***

(Refnadi, 2018) menyebutkan bahwa *Self-esteem* seseorang tergantung pada bagaimana dia menilai dirinya sendiri, yang akan mempengaruhi perilaku

dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan positif atau rendah dan negatif.

#### 1. Karakteristik *Self-esteem* Tinggi

Karakteristik harga diri tinggi Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan didalam dunia ini. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi remaja tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan. Manfaat dari dimilikinya harga diri yang tinggi, diantaranya:

- a) Kekuatan menghadapi penderitaan: Individu akan semakin kuat dalam menghadapi penderitaan-penderitaan hidup, semakin tabah, dan tahan dalam menghadapi tekanan-tekanan kehidupan, serta tidak mudah menyerah dan putus asa.
- b) Kreativitas dalam bekerja: Individu semakin kreatif dalam pekerjaan, mampu menemukan solusi dan ide-ide inovatif.
- c) Ambisius: Individu semakin ambisius, tidak hanya dalam karier dan urusan finansial, tetapi juga dalam aspek-aspek emosional, kreatif, dan spiritual kehidupan.
- d) Harapan dalam hubungan: Individu memiliki harapan yang besar dalam membangun hubungan yang baik dan konstruktif dengan orang lain.
- e) Hormati dan bijak Individu akan semakin hormat dan bijak dalam memperlakukan orang lain, karena tidak memandang orang lain sebagai ancaman.

#### 2. Karakteristik *Self-esteem* rendah

(Rohmah, 2012). harga diri rendah cenderung untuk tidak berani mencari tantangantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, cenderung tidak merasa

yakin akan pemikiran-pemikiran serta perasaan yang dimilikinya, cenderung takut menghadapi respon dari orang lain, tidak mampu membina komunikasi yang baik dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Nirmalasari & Masusan, 2014).

Manfaat-manfaat ini menunjukkan bahwa harga diri yang tinggi tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi, tetapi juga interaksi sosial dan profesional seseorang, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

(Rosenberg, 2006) *Self-esteem* juga tercermin dalam berbagai karakteristik individu dengan ciri-ciri sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik *Self-esteem* Tinggi

##### a) Perilaku

Individu dengan *Self-esteem* tinggi bertanggung jawab atas semua tindakan mereka. Pengalaman-pengalaman hidup dirasakan sebagai sesuatu yang bermakna tanpa penyesalan. Mereka juga terbuka terhadap pengalaman baru dan berani mengambil risiko. Kegagalan dianggap sebagai bagian dari perkembangan pribadi.

##### b) Sikap

Seseorang yang memiliki *Self-esteem* tinggi merasa dirinya berharga dan bermanfaat. Sikap yang mereka miliki mencerminkan pembelajaran dan perkembangan psikologis yang berkelanjutan.

##### c) Perasaan

*Self-esteem* yang tinggi juga ditunjukkan dengan perasaan senang dan puas dengan kehidupan. Individu dengan *Self-esteem* tinggi merasakan cinta dan penghargaan dari orang lain serta mampu berbagi kehangatan dengan sesama dan memahami orang lain. Segala perasaan, baik positif maupun negatif, diterima dengan baik tanpa penolakan (Rusli, 2003:8).

Siswa yang memiliki *Self-esteem* yang sehat akan melakukan berbagai aktivitas dengan kepercayaan diri yang tinggi, yang didasari oleh alasan-alasan yang rasional.

### 3. Karakteristik *Self-esteem* Rendah

#### a. Perilaku

Individu dengan *Self-esteem* rendah kurang menghargai dirinya sendiri. Hal ini dapat ditunjukkan melalui pikiran atau perkataan yang merendahkan diri sendiri. Mereka sering menyalahkan kondisi sekitar atas keadaan dirinya, sehingga menjadi kurang bertanggung jawab. Karakteristik lain yang muncul pada individu dengan *Self-esteem* rendah adalah kurangnya sikap terbuka terhadap orang lain dan kecenderungan untuk menarik diri dari pergaulan.

#### b. Sikap

*Self-esteem* yang rendah membuat seseorang memandang dirinya dalam perspektif negatif. Pandangan ini menyebabkan seseorang melihat kehidupan secara negatif juga. Individu dengan *Self-esteem* rendah cenderung tidak memiliki tujuan yang jelas dalam hidup. Mereka sulit mempercayai argumen mereka sendiri sehingga mudah terpengaruh oleh orang lain.

#### c. Perasaan

Individu dengan *Self-esteem* rendah merasa tidak dicintai oleh orang-orang di sekitarnya, meskipun sebenarnya mereka menerima cinta dan dukungan tersebut. Karakteristik tingkat *Self-esteem* rendah ditunjukkan dengan tingkat kecemasan yang tinggi namun sulit untuk diungkapkan, sehingga cenderung mengarah pada depresi dan gejala psikosomatis.

Selain itu menurut Ada beberapa karakteristik individu dengan harga diri tinggi dan rendah menurut Rosenberg & Owens (dalam Guindon, 2010) sebagai berikut:

a. *Self- Esteem* Tinggi

Individu yang memiliki harga diri tinggi menunjukkan karakteristik sebagai berikut: (1) mencintai diri sendiri; (2) kebanggaan pada diri sendiri; (3) perasaan senang dan bahagia; (4) menerima kritikan dengan baik; (5) mampu bangkit dari kegagalan; (6) memiliki pandangan hidup yang baik dan memandang secara positif setiap peristiwa yang dialami; (7) menghargai saran dari orang lain sebagai motivasi untuk memperbaiki diri; (8) berusaha memperbaiki dan menerima kejadian negatif yang terjadi pada dirinya; (9) mudah berinteraksi, percaya pada orang lain dan memiliki hubungan sosial yang baik; (10) bertanggung jawab; (11) positif thinking terhadap orang lain atau lembaga yang berhubungan dengan dirinya; (12) percaya diri; (13) optimis; dan (14) pikiran produktif yang dapat memotivasi diri.

b. *Self-esteem* Rendah

Individu yang memiliki harga diri rendah menunjukkan karakteristik sebagai berikut: (1) tidak memiliki perasaan puas terhadap dirinya; (2) keinginan untuk berada di posisi orang lain; (3) sering mengalami stress, sedih dan marah sebagai akibat dari emosi yang negatif; (4) tidak dapat menerima kritik dengan baik dan susah menerima pujian; (5) kecewa berlebihan ketika mengalami kegagalan dan sulit menerimanya; (6) memandang ujian dalam hidup sebagai sesuatu yang negatif; (7) memandang saran dari orang lain sebagai komentar yang mengintimidasi; (8) terlalu membesarkan kejadian buruk yang pernah dialami; (9) kesulitan berkomunikasi, curiga pada orang lain dan tidak dapat menjalin hubungan dengan orang lain; (11) menunjukkan sikap negatif pada orang sekitar atau lembaga yang berhubungan dengan individu; (12) putus asa; dan (13) memikirkan sesuatu yang tidak memotivasi sehingga dirinya tidak terbantu.

Menurut Clemes dan Bean (dalam Nikmarijal, 2022) individu dengan harga diri tinggi akan menunjukkan karakteristik diantaranya yaitu menerima dan menjalankan tanggung jawab, semangat mencapai prestasi dengan baik, menerima dan menghadapi tantangan baru dengan baik, merasa sanggup mempengaruhi orang lain, mampu mengelola emosi dengan baik. Individu dengan harga diri yang rendah akan menunjukkan karakteristik diantaranya yaitu menghindari masalah, tidak puas dengan kemampuan bakatnya, merasa tidak dihargai orang lain, menyalahkan orang lain atas kelemahannya sendiri, bersikap defensif dan mudah frustrasi, tidak mampu mengelola emosi.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik *Self-esteem* yang bervariasi, baik dalam penilaian positif maupun negatif. Individu dengan *Self-esteem* yang tinggi biasanya menunjukkan perilaku positif, sedangkan individu dengan *Self-esteem* yang rendah cenderung menunjukkan perilaku negatif.

### 3. Tinjauan Umum Mengenai OSIS

#### a. Pengertian OSIS

Pengertian OSIS berdasarkan Surat Keputusan (SK) Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) Nomor : 226/C/Kep/O/1992 dalam Heri Gunawan (2012:263) meliputi :

##### a. Secara Semantis

Kepanjangan OSIS terdiri dari: organisasi, siswa, intra, dan sekolah.

Masing-masing mempunyai pengertian:

- 1) Organisasi, secara umum adalah kelompok kerjasama antara pribadi yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.  
Organisasi dalam hal ini dimaksudkan satuan atau kelompok kerjasama para siswa yang dibentuk dalam usaha mencapai

tujuan bersama, yaitu mendukung terwujudnya pembinaan kesiswaan.

- 2) Siswa, adalah pengurus OSIS pada satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah.
- 3) Intra adalah berarti terletak di dalam dan di antara. Sehingga OSIS berarti suatu organisasi siswa yang ada di dalam dan di lingkungan sekolah yang bersangkutan.
- 4) Sekolah adalah satuan pendidikan tempat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambung.

b. Secara Organisasi

OSIS adalah satu-satunya wadah organisasi siswa yang sah di sekolah. Oleh karena itu setiap sekolah wajib membentuk Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), yang tidak mempunyai hubungan organisatoris dengan OSIS di sekolah lain dan tidak menjadi bagian/alat dari organisasi lain yang ada di luar sekolah.

c. Secara Fungsional

Dalam rangka pelaksanaan kebijaksanaan pendidikan khususnya di bidang pembinaan kesiswaan arti yang terkandung lebih jauh dalam pengertian OSIS adalah sebagai salah satu dari empat jalur pembinaan kesiswaan, di samping ketiga jalur yang lain yaitu: Latihan kepemimpinan, dan ekstrakurikuler serta wawasan wiyatamandala.

d. Secara Sistem

Dalam hal ini OSIS dipandang sebagai suatu sistem, dimana sekumpulan para siswa mengadakan koordinasi dalam upaya menciptakan suatu organisasi yang mampu mencapai tujuan. Oleh karena itu OSIS sebagai suatu sistem ditandai beberapa ciri pokok:

- 1) Berorientasi pada tujuan
- 2) Memiliki susunan kehidupan kelompok
- 3) Memiliki sejumlah peranan
- 4) Terkoordinasi, dan

### 5) Berkelanjutan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Pembinaan Kesiswaan. Organisasi kesiswaan di sekolah berbentuk organisasi siswa intra sekolah. (2) Organisasi kesiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi resmi di sekolah dan tidak ada hubungan organisatoris dengan organisasi kesiswaan di sekolah lain. Menurut (Mamat Supriatna, 2010) menyatakan bahwa visi dan misi kegiatan ekstrakurikuler adalah sebagai berikut:

- a. Visi Kegiatan Ekstrakurikuler  
Berkembangnya potensi, bakat dan minat secara optimal, serta tumbuhnya kemandirian dan kebahagiaan pengurus OSIS yang berguna untuk diri sendiri, keluarga dan masyarakat.
- b. Misi Kegiatan Ekstrakurikuler  
Menyediakan sejumlah kegiatan yang dapat dipilih oleh pengurus OSIS sesuai dengan kebutuhan, potensi, bakat dan minat mereka.

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) adalah suatu organisasi yang berada di tingkat sekolah di Indonesia yang dimulai dari Sekolah menengah yaitu sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). OSIS diurus dan dikelola oleh murid-murid yang terpilih untuk menjadi pengurus OSIS. Biasanya organisasi ini memiliki seorang pembimbing dari guru yang dipilih oleh pihak sekolah. anggota OSIS adalah seluruh siswa yang berada pada satu sekolah tempat OSIS itu berada. Seluruh anggota OSIS berhak untuk memilih calonnya untuk kemudian menjadi pengurus OSIS. Dalam upaya mengenal, memahami dan mengelola Organisasi Intra Sekolah (OSIS) perlu penjelasan mengenai pengertian dan peranan tentang Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). Dengan pengertian dan peranan yang jelas akan membantu para pembina, pengurus dan perwakilan kelas untuk mendayagunakan OSIS ini sesuai dengan fungsinya.

Menurut (Kanisius, 2008) yang dikutip kembali oleh (Dian Julianti, 2019) OSIS adalah satu-satunya organisasi siswa yang sah di sekolah yang dibentuk sebagai wujud perhatian pemerintah terhadap pembinaan kesiswaan. Dalam rangka pelaksanaan kebijaksanaan pendidikan khususnya di bidang pembinaan kesiswaan arti yang terkandung lebih jauh dalam pengertian OSIS adalah sebagai salah satu dari empat jalur pembinaan kesiswaan, di samping ketiga jalur yang lain yaitu: Latihan Kepemimpinan, Ekstrakurikuler dan Wawasan Wiyatamandala. Apabila OSIS dipandang suatu sistem, berarti OSIS sebagai tempat kehidupan berkelompok siswa bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini OSIS dipandang sebagai sistem, dimana sekumpulan para siswa mengadakan koordinasi dalam upaya menciptakan suatu organisasi yang mampu mencapai tujuan. Oleh karena OSIS sebagai suatu sistem ditandai beberapa ciri pokok:

- a. berorientasi pada tujuan.
- b. memiliki susunan kehidupan kelompok
- c. memiliki sejumlah peranan.
- d. terkoordinasi dan
- e. berkelanjutan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian tersebut penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa secara sistematis OSIS mempunyai pengertian: Kelompok kerja sama antara pribadi, yang pesertanya adalah siswa pada satuan pendidikan sesuai jenjangnya, yang terletak di dalam dan di antara lingkungan sekolah, yang tugasnya berkesinambungan guna mencapai tujuan bersama.

#### **b. Peranan OSIS**

OSIS lahir dengan Spirit untuk menciptakan situasi belajar-mengajar di sekolah menjadi lebih baik. Salah satu ciri pokok suatu organisasi ialah memiliki berbagai macam fungsi. Demikian pula OSIS sebagai suatu organisasi memiliki pula beberapa fungsi dalam mencapai tujuan. Sebagai salah satu jalur dari pembinaan kesiswaan, Peranan adalah manfaat atau

kegunaan yang dapat disumbangkan OSIS dalam rangka pembinaan kesiswaan. Sebagai salah satu jalur dari pembinaan kesiswaan, peranan OSIS berdasarkan Surat Keputusan (SK) Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjen Dikdasmen) No: 226/C/Kep/O/1992 dalam Heri Gunawan (2012:263-264) adalah:

a. Sebagai wadah

wadah bagi kegiatan siswa OSIS dalam mewujudkan fungsinya sebagai wadah, wahana harus selalu bersama-sama dengan jalur yang lain, yaitu latihan kepemimpinan, ekstrakurikuler dan wawasan wiyatamandala. Tanpa saling bekerjasama dengan berbagai jalur, peranan OSIS sebagai wadah tidak akan berfungsi.

b. Sebagai penggerak/motivator

Motivator adalah perangsang yang menyebabkan lahirnya keinginan, semangat para siswa untuk berbuat dan mendorong melakukan kegiatan bersama dalam mencapai tujuan. OSIS akan tampil sebagai penggerak apabila para Pembina dan pengurus mampu membawa OSIS selalu dapat menyesuaikan dan memenuhi kebutuhan yang diharapkan, yaitu; menghadapi perubahan, memiliki daya tangkal terhadap ancaman, memanfaatkan peluang dan perubahan, dan yang penting memberikan kepuasan terhadap anggota. Dalam bahasa manajemen OSIS mampu memainkan fungsi inteleknnya, yaitu kemampuan para pembina, pengurus dalam mempertahankan, meningkatkan keberadaan OSIS baik internal maupun eksternal. Apabila OSIS dapat berfungsi demikian sekaligus OSIS berhasil menampilkan peranannya sebagai motivator

c. Peranan yang bersifat preventif

Peranan OSIS secara internal dapat menggerakkan sumber daya yang ada, secara eksternal mampu beradaptasi dengan lingkungan, seperti : menyelesaikan persoalan perilaku menyimpang siswa, dan sebagainya. Dengan demikian secara preventif OSIS berhasil ikut mengamankan sekolah dari segala ancaman yang datang dari dalam maupun luar.

Peranan preventif OSIS akan terwujud apabila peranan OSIS sebagai pendorong lebih dahulu harus dapat diwujudkan.

Melalui peranan OSIS tersebut dapat ditarik beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan nilai-nilai ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Meningkatkan kesadaran berbangsa, bernegara dan cinta tanah air.
3. Meningkatkan kepribadian dan budi pekerti luhur.
4. Meningkatkan kemampuan berorganisasi, pendidikan politik dan kepemimpinan.
5. Meningkatkan ketrampilan, kemandirian dan percaya diri.
6. Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani.
7. Menghargai dan menjiwai nilai-nilai seni, meningkatkan dan mengembangkan kreasi seni.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan OSIS didirikan dengan semangat untuk meningkatkan situasi belajar-mengajar di sekolah. OSIS mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dan menghadapi perubahan serta tantangan. Melalui peranannya, OSIS membawa berbagai manfaat, seperti meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kesadaran berbangsa dan cinta tanah air, kepribadian dan budi pekerti luhur, kemampuan berorganisasi, pendidikan politik dan kepemimpinan, keterampilan, kemandirian, kepercayaan diri, kesehatan jasmani dan rohani, serta apresiasi dan pengembangan nilai-nilai seni.

#### **d. Prinsip OSIS**

OSIS merupakan sebuah organisasi sebagai bagian dari kegiatan pengembangan diri siswa yang masuk dalam kategori kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler itu sendiri adalah kegiatan yang diselenggarakan di luar jam pelajaran dikarenakan agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di kelas dan disesuaikan dengan

kebutuhan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip kegiatan ekstrakurikuler adalah:

1. Individual, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan potensi, bakat dan minat pengurus OSIS masing-masing.
2. Pilihan, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan keinginan dan diikuti secara sukarela oleh peserta didik.
3. Keterlibatan aktif, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang menuntut keikutsertaan pengurus OSIS secara penuh.
4. Menyenangkan, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler dalam suasana yang disukai dan menggembarakan peserta didik.
5. Etos kerja, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang membangun semangat pengurus OSIS untuk bekerja dengan baik dan berhasil.
6. Kemanfaatan sosial, yaitu prinsip kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan untuk kepentingan masyarakat (Mamat Supriatna, 2010: 2).

Selain itu dalam kegiatan OSIS siswa belajar untuk berdemokrasi walaupun dalam lingkup yang sempit. Namun demikian, siswa juga sudah bisa belajar demokrasi seperti demokrasi yang dianut oleh negara kita yaitu demokrasi Pancasila yang mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Persamaan
2. Keseimbangan antara hak dan kewajiban
3. Kebebasan yang bertanggung jawab
4. Kebebasan berkumpul dan berserikat
5. Kebebasan mengeluarkan pikiran dan pendapat
6. Bermusyawarah
7. Keadilan sosial
8. Kekeluargaan dan persatuan nasional
9. Cita-cita nasional (Redaksi MOS, 2013: 10).

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan OSIS adalah sebuah organisasi yang merupakan bagian dari kegiatan pengembangan diri siswa dalam kategori kegiatan ekstrakurikuler. Prinsip-prinsip ekstrakurikuler meliputi kesesuaian dengan potensi, bakat, dan minat siswa, pilihan berdasarkan keinginan dan kesukarelaan siswa, keterlibatan aktif, suasana menyenangkan, membangun etos kerja, serta memberikan manfaat sosial.

**e. Tujuan OSIS**

OSIS merupakan salah satu sarana untuk melaksanakan pembinaan kesiswaan. Tujuan pembinaan kesiswaan ini tercantum dalam Pasal 1 Permendiknas RI Nomor 39 Tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan yaitu: Tujuan pembinaan kesiswaan yaitu:

- a. mengembangkan potensi siswa secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat dan kreatifitas;
- b. memantapkan kepribadian siswa untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan;
- c. mengaktualisasikan potensi siswa dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat;
- d. menyiapkan siswa agar menjadi warga masyarakat yang berakhlak mulia, demokratis, menghormati hak-hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat madani (*civil society*).

Dari pemaparan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari kegiatan OSIS adalah untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal agar kepribadian siswa yang baik dapat terwujud sehingga terhindar dari pengaruh negatif sehingga siswa siap untuk menjadi warga negara yang baik. Selain itu OSIS juga bertujuan untuk meningkatkan ketahanan sekolah sehingga tidak mudah terkena pengaruh negatif yang bertentangan dengan tujuan pendidikan.

## 2.2 Kajian Penelitian Relevan

1. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Tri Aspiyana pada tahun 2024 dengan judul Tingkat *Self-esteem* sebagai Intervening Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout* pada Guru TK) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan eksplanatori; yang menjawab pertanyaan dengan menjelaskan penyebab fenomena melalui hubungan antar variabel (Supramono, 2003). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi dan *Burnout* tidak dimediasi atau dipengaruhi oleh *Self-esteem*. Temuan mendukung hal ini, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan *Self-esteem* semuanya berdampak pada *Burnout* secara bersamaan dan pengaruh langsung faktor-faktor tersebut terhadap *Burnout* lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *Self-esteem*. Perbedaan penelitian oleh Tri Aspiyana dengan penulis adalah terletak pada variable terikat yaitu budaya organisasi dan *burnout* sedangkan persamaan penelitian oleh Tri Aspiyana dengan penelitian penulis adalah terletak pada variabel bebasnya yaitu *Self-esteem*.
2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Fitri Annum Malasari pada tahun 2020 dengan judul Hubungan Antara *Body Image* Dengan *Self Esteem* Pada Mahasiswi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Subjek dalam penelitian ini berjumlah 300 mahasiswi di UIN Suska Riau yang ditentukan dengan teknik *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen secara proporsional. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala body image dan skala *Self Esteem*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang signifikan antara *body image* dengan *Self Esteem* pada mahasiswi dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Ini berarti semakin baik *body image* maka semakin tinggi *Self*

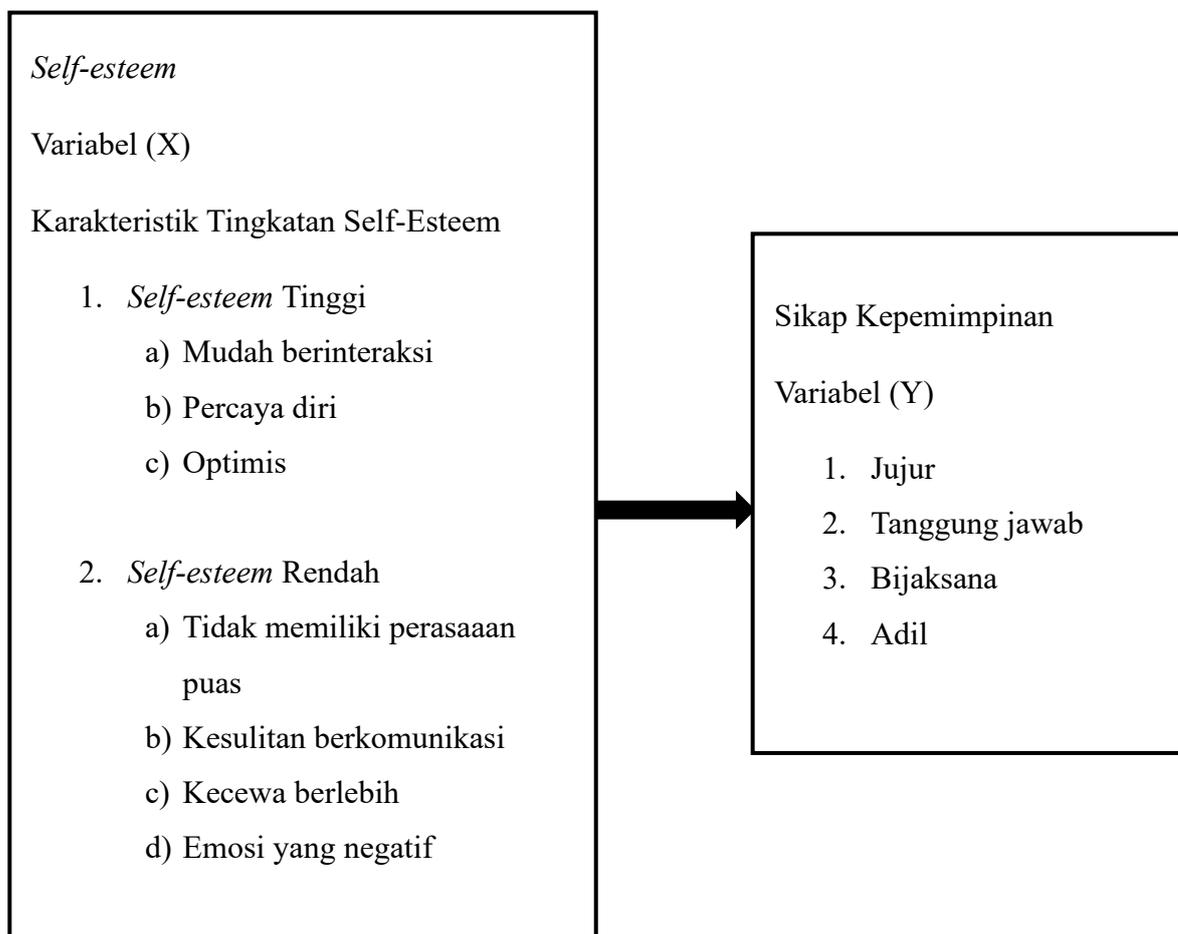
*Esteem* yang dimiliki oleh mahasiswi. Sumbangan efektif *body image* terhadap *Self Esteem* sebesar 27,2%. Hal ini menunjukkan *body image* mempengaruhi *Self Esteem* sebesar 27,7% sehingga ada 72,8% faktor lainnya. Perbedaan penelitian oleh Fitri Annum Malasari dengan penulis adalah terletak Penelitian peneliti berfokus pada *Self-esteem* sebagai variabel independen yang mempengaruhi sikap kepemimpinan. Penelitian oleh Fitri Annum Malasari melihat *body image* sebagai variabel independen yang berhubungan dengan *Self-esteem* sebagai variabel dependen. Sedangkan persamaan penelitian oleh Fitri Annum Malasari dengan penelitian penulis adalah terletak pada Keduanya menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai metode utama pengumpulan data.

3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Salma Idzni Meisyah dan Ika Yuniar Cahyanti pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh *Parent Attachment* Terhadap *Self-esteem* Remaja Yang Orangtuanya Bercerai penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *parent attachment* terhadap *Self-esteem* remaja yang orangtuanya yang bercerai. *Parent attachment* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Self-esteem* remaja. Penelitian dilakukan pada remaja berusia 14 – 21 tahun yang orangtuanya bercerai dengan jumlah subjek sebanyak 191 partisipan, yang terdiri atas 170 remaja perempuan dan 21 remaja laki-laki. Alat pengumpul data berupa kuesioner online dengan menggunakan skala *Inventory of Parent and Peer Attachment Revised Version* (IPPA-R) dan skala *Rosenberg Self-esteem Scale* (RSES). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, dengan bantuan program IBM Statistic 22.0 for Windows. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai signifikansi regresi *parent attachment* terhadap *Self-esteem* remaja yang orangtuanya bercerai sebesar 0,000 ( $p = 0,000 < 0,05$ ) yang artinya hipotesis kerja dapat diterima yaitu terdapat pengaruh *parent attachment* terhadap *Self-esteem* remaja yang orangtua yang bercerai. Nilai koefisien regresi antara *parent attachment* dan *Self-esteem* bernilai positif yakni sebesar 0,200 yang artinya semakin tinggi *parent*

*attachment* maka akan semakin tinggi juga *Self-esteem* remaja yang orangtuanya bercerai. Perbedaan penelitian oleh Salma Idzni Meisyah dan Ika Yuniar Cahyanti dengan penulis adalah terletak Penelitian peneliti berfokus pada *Self-esteem* sebagai variabel independen yang mempengaruhi sikap kepemimpinan. Penelitian oleh Salma Idzni Meisyah dan Ika Yuniar Cahyanti melihat *Parent Attachment* sebagai variabel independen yang berhubungan dengan *Self-esteem* sebagai variabel dependen. Sedangkan persamaan penelitian dengan penelitian penulis dan Salma Idzni Meisyah adalah terletak pada keduanya menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai metode utama pengumpulan data.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Arikunto (2006), kerangka pikir adalah komponen dalam teori yang menjelaskan mengenai alasan atau argumen dari perumusan hipotesis. Kerangka pikir ini berfungsi untuk menggambarkan alur pemikiran seorang peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain mengenai hipotesis yang diajukan. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya *Self-esteem* yang dimiliki pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung yang dipengaruhi oleh jenis kelamin, integensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial *Self-esteem* merupakan hasil dari penilaian yang dilakukannya serta perlakuan orang lain terhadap dirinya, dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna. Pengurus OSIS yang memiliki *Self-esteem* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas-tugas kepemimpinan. Kepercayaan diri ini memungkinkan mereka untuk memimpin dengan tegas dan efektif. Dengan *Self-esteem* yang baik, pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Seputih Agung dapat menjalankan peran kepemimpinan mereka dengan lebih efektif, membawa dampak positif bagi organisasi dan lingkungan sekolah mereka. Hal ini juga membantu dalam membentuk karakter dan keterampilan kepemimpinan yang akan berguna di masa depan. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang dimaksud untuk menjawab permasalahan yang ada. Dalam pengujian hipotesis hanya akan memberikan dua kemungkinan keputusan, yaitu hipotesis akan ditolak atau diterima. Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, dan kerangka berpikir dari permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung
- $H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan dari pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis serta akurat. Penelitian ini juga menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dan *Microsoft Excel* 2021. Dalam penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan dan menjelaskan hubungan dari satu variabel dengan variabel lainnya dengan angka. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi yang dimaksud adalah keseluruhan subjek yang akan diukur merupakan unit yang diteliti. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pengurus OSIS kelas XI dan XII pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Seputih Agung Tahun Ajaran 2023/2024. Adapun jumlah populasi pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah di SMA Negeri 1 Seputih Agung sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Populasi Penelitian**

No	Seksi	Jumlah Pengurus OSIS
1	Ketua	1
2	Wakil ketua	1
3	Sekretaris	1
4	Bendahara	1
5	Bidang Pembinaan Ketaqwaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa	5
6	Bidang Pembinaan Demokrasi HAM Budi Pekerti Luhur dan Kedisiplinan	5
7	Bidang Bela Negara	6
8	Bidang Prestasi Akademik	6
9	Bidang Kewirausahaan	5
10	Teknologi Komunikasi	6
<b>Total</b>		<b>37</b>

*(Sumber data: Data Primer Surat Keputusan Pengurus OSIS Didik SMA Negeri 1 Seputih Agung Tahun Ajaran 2023/2024)*

## 2. Sampel

Menurut Sukardi (2007) sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang dipilih sebagai sumber data. Selanjutnya menurut Arikunto (2006), mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti (Arikunto, 2019). Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Maka, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga

penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2019).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau *sampling total*. Menurut (Sugiyono, 2009) Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik ini digunakan karena pertimbangan dalam penelitian ini semua populasi dalam penelitian dijadikan sample yang berjumlah 37 peserta didik.

### 3.3 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) variabel penelitian adalah karakteristik, atribut, atau nilai yang ada pada individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti membedakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (diberi simbol x) yang berperan sebagai faktor yang memengaruhi, dan variabel terikat (diberi simbol y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Self-esteem*.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah sikap kepemimpinan.

### 3.4 Definisi Konseptual dan Operasional

#### 1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga, akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada di dalam penelitian ini, maka akan ditemukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, sebagai berikut:

**a. *Self-esteem***

*Self-esteem* adalah penilaian subjektif seseorang terhadap nilai dan harga dirinya sendiri. Ini mencakup perasaan harga diri, penghargaan diri, dan keyakinan akan kemampuan serta kompetensi individu. *Self-esteem* berhubungan erat dengan bagaimana seseorang memandang diri mereka sendiri secara keseluruhan, termasuk keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan, menghadapi tantangan, dan merasa layak atas kebahagiaan dan penghargaan

**b. Sikap Kepemimpinan**

Sikap kepemimpinan adalah serangkaian perilaku, tindakan, dan pola pikir yang ditunjukkan oleh seorang individu yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sikap kepemimpinan mencakup berbagai aspek yang mendefinisikan bagaimana seseorang memimpin dan berinteraksi dengan anggota tim atau kelompoknya. Sikap ini mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya.

**2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada variabel yang dapat diamati melalui pengoperasionalan variabel menggunakan metode pengukuran yang akurat. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

**a. *Self Esteem***

*Self Esteem* adalah penilaian terhadap diri, mengenai siapa dirinya dan keberhargaan dirinya berdasarkan pada keyakinan dirinya sendiri yang diekspresikan dalam sikap individu pada dirinya. *Self-esteem* merupakan keseluruhan dari individu tentang dirinya sendiri, bahwa saya pantas, berharga, mampu dan berguna dalam mengerjakan hal-hal yang saya kerjakan dan memperoleh hasil yang positif. Terdapat karakteristik tingkatan *Self-esteem* yaitu:

- a. *Self-esteem* Tinggi
- b. *Self-esteem* Rendah

**b. Sikap Kepemimpinan**

Sikap kepemimpinan adalah perilaku dan tindakan yang ditunjukkan oleh individu dalam posisi kepemimpinan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain guna mencapai tujuan bersama. Terdapat lima indikator sikap kepemimpinan yaitu:

- a. Jujur
- b. Bijaksana
- c. Adil
- d. Tanggung Jawab

**3.5 Rencana Pengukuran Variabel**

Rencana pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan butir-butir soal yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan. Pada penelitian ini, variabel (X) yang akan diukur adalah pengaruh *Self-esteem* dan variabel (Y) adalah sikap kepemimpinan. Dalam mengumpulkan data variabel ini menggunakan alat berupa angket yang berisi soal. Angket yang disebar dan diberikan kepada responden bersifat tertutup. Setiap soal memiliki jawaban a, b dan c sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia.

Skala angket yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Instrumen penelitian dalam skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* maupun pilihan ganda. Untuk melakukan kuantifikasi maka skala tersebut kemudian diberi angka-angka sebagai simbol agar dapat dilakukan perhitungan. Rencana pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kategori sebagai berikut:

- a) Berpengaruh  
*Self-esteem* dinyatakan memiliki pengaruh terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS apabila pengurus OSIS sering menunjukkan sikap percaya

diri yang tinggi, komunikasi yang efektif, tidak ragu ragu dalam pengambilan keputusan.

b) Cukup Berpengaruh

*Self-esteem* dinyatakan cukup memiliki pengaruh terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS apabila kadang-kadang menunjukkan sikap percaya diri yang tinggi, komunikasi yang efektif, tidak ragu ragu dalam pengambilan keputusan. namun belum sepenuhnya.

c) Kurang Berpengaruh

*Self-esteem* dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS apabila pengurus OSIS tidak menunjukkan sikap percaya diri yang tinggi, komunikasi yang efektif, tidak ragu ragu dalam pengambilan keputusan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah strategis untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian diperlukan teknik-teknik tertentu sehingga, data yang diharapkan dengan benar dan relevan sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan atau isian) untuk diisi langsung oleh responden seperti yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun pendapat umum. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket yang bersifat tertutup, pertanyaan yang tertera dalam angket hanya bisa dijawab dengan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti dan sifatnya terbatas dari responden tersebut. Teknik angket ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi langsung dari responden.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan ingin mengetahui responden lebih dalam (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, wawancara adalah sebuah proses pengajuan pertanyaan yang diajukan kepada narasumber guna mengumpulkan data yang mendukung untuk peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini, dilakukan wawancara kepada pengurus OSIS dan pembina OSIS di SMA Negeri 1 Seputih Agung untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS sebagai teknik pendukung atau penunjang dari observasi dan angket.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk mengambil data penelitian yang bersumber pada tulisan yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel terikat yang sedang diteliti yaitu Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat untuk mengumpulkan data yang bertujuan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diteliti, maka tujuan dari penggunaan instrumen penelitian yakni guna mencari informasi dan data yang lengkap terkait permasalahan, baik fenomena alam maupun sosial. Adapun instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Lembar Angket**

Angket atau disebut juga dengan kuisioner berisi daftar pertanyaan yang secara tertulis mencakup item-item pertanyaan terkait penelitian dan akan dijawab oleh responden. Sasaran dalam penelitian atau pemberian angket ini adalah pengurus OSIS periode 2023/2024 SMA Negeri 1 Seputih Agung.

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup sehingga, responden dapat menjawab tiga alternatif jawaban (Sering, Kadang-kadang, Tidak Pernah), kemudian selanjutnya responden akan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda *checkbox* pada jawaban yang telah dipilih serta jawaban yang diberikan memiliki bobot nilai bervariasi. Variasi nilai atau skor dari masing-masing jawaban dengan kriteria sebagai berikut:

1. Untuk jawaban yang sesuai dengan harapan akan diberikan skor atau nilai tiga (3).
2. Untuk jawaban yang kurang sesuai dengan harapan akan diberikan skor atau nilai dua (2).
3. Untuk jawaban yang tidak sesuai dengan harapan akan diberikan skor atau nilai satu (1).

Berdasarkan keterangan diatas, maka akan diketahui nilai tertinggi adalah skor atau nilai 3 sedangkan nilai terendahnya adalah mendapatkan nilai atau skor 1.

## **2. Lembar Wawancara**

Wawancara merupakan sebuah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab sehingga, dapat diperoleh inti yang akan menjadi kesimpulan dari sebuah topik tertentu. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan dan menyiapkan kisi-kisi wawancara sehingga, akan dibutuhkan instrumen sebagai alat penunjang untuk mendapatkan data-data yang ingin diketahui oleh peneliti.

## **3. Lembar Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan lembar dokumentasi. Lembar dokumentasi yaitu alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data dan arsip dokumentasi maupun buku kepustakaan yang berkaitan dengan variabel. Dalam penelitian ini, dokumentasi bertujuan untuk mendukung data dari tes tertulis yang dilakukan dan untuk menunjukkan bukti visual terkait

penelitian yang dilakukan. Dokumentasi pada penelitian ini terdiri dari foto sekolah, sarana dan prasarana, serta kegiatan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung.

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Pengertian validitas menurut (Suharsimi Arikunto, 2010) menyebutkan bahwa validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas dari sebuah instrumen maka instrumen tersebut valid, namun sebaliknya semakin rendah validitas dari sebuah instrumen maka nilai dari sebuah instrumen kurang valid atau memiliki validitas rendah. Berdasarkan uraian tersebut uji validitas dapat diartikan sebagai kontrol langsung terhadap teori- teori yang telah melahirkan indikator variabel yang disesuaikan dengan maksud dan isi butir soal yang dilakukan melalui koreksi angket dan konsultasi dengan Pembimbing 1 dan Pembimbing II. Kemudian hasil uji coba angket menunjukkan bahwa variabel *Self-esteem* (X) dan variabel sikap kepemimpinan (Y) dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variable penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing- masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi pearson product moment, sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi pearson validitas

x = Skor tanggapan responden atas setiap pertanyaan

y = Skor tanggapan responden atas seluruh pertanyaan

n = Banyaknya jumlah/subjek responden

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen ialah syarat pengujian validitas instrumen, maka dari itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel namun pengujian reliabilitas instrumen tetap perlu dilakukan. Uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Sedangkan, (Wibowo, 2012) memaparkan bahwasannya kriteria penilaian uji reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien oada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas**

No	Interval	Kriteria
1.	>0,20	Sangat rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Cukup
4.	0,60-0,799	Tinggi
5.	0,80-1,00	Sangat tinggi

**Sumber: Wibowo (2012)**

Selain itu, nilai reliabilitas dapat dicari dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* pada perhitungan SPSS dengan nilai  $r_{tabel}$  menggunakan uji satu sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS secara default menggunakan nilai ini) dan  $df = N - 2$ , N adalah banyaknya sampel dan k adalah jumlah variabel yang diteliti, kriteria reliabilitasnya yaitu (Wibowo, 2012):

- Jika  $r_{hitung} (r_{alpha}) > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan/pernyataan tersebut reliabel.
- Jika  $r_{hitung} (r_{alpha}) < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan/pernyataan tersebut tidak reliabel.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami. Dalam proses analisis data sering kali menggunakan statistika. Statistika disini berfungsi untuk menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami. Setelah mendapatkan data-data yang berhubungan dengan penelitian, maka langkah selanjutnya yang ditempuh adalah menganalisis data yang diperoleh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis data frekuensi dilakukan terhadap hasil pengambilan data dari angket (*Self-esteem*) dan angket (sikap kepemimpinan). Analisis distribusi frekuensi dilakukan untuk mengetahui klasifikasi beserta presentase tingkat pengaruh *Self-esteem* terhadap sikap kepemimpinan pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung. Analisis ditribusi frekuensi menggunakan rumus interval yang dikemukakan oleh Hadi (1986) dengan persamaan sebagai berikut:

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

Keterangan:

- I : Interval
- NT : Nilai tertinggi
- NR : Nilai terendah
- K : Kategori

Kemudian untuk mengetahui tingkat presentase digunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan

- P: Besarnya presentase
- F: Jumlah skor yang diperoleh diseluruh item

N: Jumlah perkalian seluruh item dengan responden

Selanjutnya untuk mengetahui banyaknya presentase yang diperoleh maka digunakan dengan kriteria yang dapat ditafsikan (Arikunto, 2019) sebagai berikut:

76% - 100%	: Baik
56% - 75%	: Cukup
40% - 55%	: Kurang baik
0% - 39%	: Tidak baik

## 2. Uji Prasyarat

Analisis Uji prasyarat analisis ini dilakukan karena analisisnya menggunakan statistik parametris, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi dasar seperti normalitas dan linieritas untuk uji korelasi dan regresi. Pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat normalitas dan linieritas karena analisis akhir dari penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis regresi linier sederhana.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data penelitian yang digunakan terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS 26 untuk memperoleh koefisien signifikansinya. Uji yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov. Berikut rumus uji Kolmogorov smirnov:

$$D = |F_s(x) - F_t(x)|_{max}$$

Keterangan

$F_s(x)$  = Distribusi frekuensi kumulatif sampel

$F_t(x)$  = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

Dasar pengambilan keputusan hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.

- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah *Self-esteem* (variabel X) memiliki peranan dalam membentuk sikap kepemimpinan pengurus OSIS (variabel Y) secara signifikan atau tidak. Uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS 26 untuk memperoleh koefisien signifikansinya. Dasar pengambilan keputusan hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.
- b. Jika nilai Sig. < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan variabel Y.

**c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif yang signifikan dari *Self-esteem* (X) sebagai variabel bebas sikap kepemimpinan (Y) sebagai variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan menggunakan SPSS versi 25 berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana untuk memperoleh koefisien signifikansinya. Dasar pengambilan keputusan hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05, maka ada pengaruh *Self-esteem* (X) terhadap sikap kepemimpinan (Y).
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05, maka tidak ada pengaruh *Self-esteem* (X) terhadap sikap kepemimpinan (Y).

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Menurut (Prayitno, 2008), uji t digunakan untuk mengetahui suatu pengaruh pada variabel bebas secara individu atau parsial terhadap suatu variabel terikat. Adapun beberapa kriteria yang harus dilakukan, diantaranya:

- a. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  atau  $66-2$  dan  $\alpha 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.
- b. Apabila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak.

Lalu untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan uji regresi linearitas sederhana dengan bantuan SPSS 26 sebagai berikut:

#### d. Uji Regresi Linearitas Sederhana

Penelitian ini juga akan di ujikan menggunakan rumus regresi linearitas sederhana dan untuk mempermudah dalam uji linearitas maka pada penelitian ini menggunakan daftar analisis varian (anova) dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf 5% dengan  $dk$  pembilang ( $k-2$ ) dan  $dk$  penyebut ( $n-k$ ), maka regresi linear dari data analisis regresi ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yaitu pengaruh *Self-esteem*(X) terhadap sikap kepemimpinan (Y). Adapun persamaan dari regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X$$

Keterangan:

Y= Subjek dalam variabel dependen

X= Prediktor

$\alpha$  = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

b = Koefisien regresi

(Sugiyono, 2019).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan mengenai Pengaruh *Self-esteem* terhadap Sikap Kepemimpinan Pengurus OSIS SMA Negeri 1 Seputih Agung, dapat disimpulkan bahwa *Self-esteem* ada pengaruh positif dalam membentuk sikap kepemimpinan. *Self-esteem* memainkan peranan penting dalam pengembangan sikap kepemimpinan pada pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Seputih Agung. Pengurus yang memiliki *Self-esteem* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, bertanggung jawab, dan memimpin rekan-rekan mereka. Sikap kepemimpinan yang terbentuk mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memberi contoh yang baik, serta berani dalam menghadapi tantangan. Selain itu, pengurus OSIS yang memiliki *Self-esteem* tinggi mampu menunjukkan sikap tegas dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, baik dalam kegiatan organisasi maupun kegiatan sekolah lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self-esteem* memiliki peranan penting dalam membentuk sikap kepemimpinan pengurus OSIS di SMA Negeri 1 Seputih Agung Tahun Ajaran 2023/2024.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Sekolah

Bagi sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat *Self-esteem* peserta didik, yang dapat berperan penting dalam meningkatkan sikap kepemimpinan mereka. Dengan adanya dukungan dari sekolah dalam bentuk penguatan rasa percaya diri, pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, dan menciptakan suasana yang kondusif, peserta didik akan lebih mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang positif. Sikap kepemimpinan yang baik akan terlihat melalui kemampuan mengambil keputusan, bertanggung jawab, serta menjadi panutan bagi teman sebaya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas organisasi dan prestasi sekolah secara keseluruhan.

### 2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat menumbuhkan dan memotivasi peserta didik untuk memiliki *Self-esteem* yang tinggi sehingga mereka percaya diri dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan, terutama dalam situasi yang menantang. Dengan rasa percaya diri yang kuat, peserta didik akan lebih berani untuk menunjukkan sikap kepemimpinan dalam berbagai kegiatan, baik di dalam kelas maupun dalam organisasi. Selain itu, guru juga diharapkan dapat mendorong pengembangan sikap kepemimpinan peserta didik.

### 3. Bagi Peserta Didik

Peserta didik diharapkan dapat mengembangkan *Self-esteem* yang positif, yaitu keyakinan pada kemampuan diri mereka sendiri. Dengan *Self-esteem* yang kuat, peserta didik akan lebih gigih dalam belajar, tidak mudah menyerah ketika menghadapi tugas yang sulit, dan mampu memanfaatkan setiap tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anindyajati, M. & Karima, M. C. (2004). Peranan Harga Diri Terhadap Asertivitas Remajapenyalahguna Narkoba (Penelitian Pada Remaja Penyalahguna Narkoba Di Tempat-Tempat Rehabilitasi Penyalahguna Narkoba). *Jurnal Psikologi*, 2(1), 49 – 73.
- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-esteem*. San Francisco: W.H. Freeman & Co.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Di, S., Selatan, S., Dwi Ananda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR. *Journal Of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Elfranata, S., Jordhi Daud, D., Pratiwi, N., Meliyani, E., & Kasidi Mecang, H. (2022). Pengaruh *Self Esteem* Dan Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri Di Kecamatan Pontianak Utara. *JEID: Journal Of Educational Integration And Development*, 2(4), 2022.
- Engko, C, 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Efficacy Dan *Self Esteem* Sebagai Variabel Intervening Hal 125. Simposium Nasional Akuntansi 9 Universitas Andalas. Padang.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hanum, R, Dkk. (2014). Pengaruh Body Dissatisfaction Dan *Self-esteem* dengan Perilaku Diet Mahasiswi Universitas “X” Serta Tinjauan Dalam Islam. *Jurnal Psikogenesis*, 2 (2), 180 – 190.
- Istiana. (2017). Perbedaan Harga Diri Remaja Ditinjau Dari Status Keluarga Pada SMA Al – Ulum Medan. *Jurnal Psikologi Konseling*, 10 (1), 25 – 39
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-IX, 2001.

- Kurniawan, A., & Rahmanto, Y. (2021). *Aplikasi E-Voting Pada Pemilihan Ketua OSIS Berbasis Mobile Dan Profile Matching (Studi Kasus Sma Negeri 1 Bulok)* (Vol. 2, Issue 2).
- Madhi, Jamal, *Menjadi Pemimpin Yang Efektif Dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001
- Mayasari Fakultas Keguruan Dan, I. (2017). *Peranan Kegiatan Ekstrakurikuler Sanggar Konsultasi Remaja Dalam Membangun Karakter Tanggung Jawab Pada Siswa Di Sma Yp Unila Bandar Lampung*.
- Mujahidin, E. (2012) *Seminar Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Bogor
- Muhammad Arif (2024) *Peranan Ekstrakurikuler Paskibra Dalam Membentuk Sikap Disiplin Pengurus OSIS Di Sma Negeri 1 Pringsewu Tahun Ajaran 2023/2024*
- Nashori, Fuad, *Psikologi Kepemimpinan: Peran Psikologi Islami Dalam Pengembangan Moralitas Pemimpin*, Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2009
- Narnoatmojo, Y. (2010). Konflik komunikasi dalam kelompok. *Jurnal Komunikasi dan Kepemimpinan*, 5(3), 150-161..
- Nur Paula, Nisa, *Pengaruh Organisasi Siswa Intra Sekolah Terhadap Pembentukan Akhlak Siswa Studi Kasus Di MA Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009..
- Novian Kilapong Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado. In *Self... Jurnal Emba* (Vol. 141).
- Rizki, A. (2021). *Self-esteem dan Pengaruhnya pada Pengaturan Diri Siswa*. Jurnal Pendidikan.
- Rizki, A. (2021). *Pengaruh Self-esteem terhadap Kepemimpinan Siswa*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 10(2), 125-134.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sandha, Timorora., Hartati, Sri., Fauziah, Nailul. (2012). Hubungan Antara *Self Esteem* Dengan Penyesuaian Diri Pada Siswa Tahun Pertama SMA Krista Mitra Semarang. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 47 – 82.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-Span Development*. New York: McGraw-Hill.
- Sapariyah, A, R. 2008. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perfektif Balance Scorecard*

- Pada Perum Pegadaian Boyolali. Hal 178 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB. Solo.
- Sari, Y. M. (2017). Peran Kegiatan Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa Dalam Menumbuhkan Sikap Kepemimpinan Siswa. *Kajian Moral dan Kewarganegaraan*, 5(02).
- Sarwono, Sarlito W. (2012). *Psikologi Sosial Individu dalam Kelompok*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sasongko, M. A. N. (2019). Pengaruh *Self Esteem*, Self Efficacy, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Akuntansi Dan Keuangan Pt Pln Kota Surakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Setyaningsih, T. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 9 Surakarta. Hal 34 Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (Ed); Ke2 Ed)
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2005). *Pengembangan Self-esteem dan Kecerdasan Emosional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susanto, J. 2001. Hubungan Dari Faktor Self Evaluations Traits, *Self Esteem*, Self Efficacy, Locus Of Control Terhadap Pencapaian Kinerja PT. Bangun Perkasa. Hal 89. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Tim, P., Penulisan, P., Fkip, K., Fakultas, U., & Dan, K. (2021). Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Kti) Mahasiswa.
- Tri Aspiyana, Raisa Vienlentina, Krisma Natalia, Yeri Prianti. (2024) Tingkat *Self-esteem* sebagai Intervening Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Burnout pada Guru TK. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*
- Umar, A. (2015). Pembinaan sikap kepemimpinan siswa melalui kegiatan OSIS SMP Bakti Mulya 400 Jakarta.
- Wati, Ida., Sarinah., Hartini, Sri. (2019). Kepercayaan Diri Ditinjau Dari Body Image Pada Siswi Kelas X SMA. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 13 (1), 1 – 12.
- Yurni. (2015). Perasaan Kesepian Dan *Self Esteem* Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*, 15 (4), 123 – 12.
- Yusuf, Syamsu (2013). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosdakarya