

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DIRI DAN PENGENDALIAN DIRI TERHADAP
KEPUASAN PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF SELF-LEADERSHIP AND SELF-CONTROL ON EMPLOYEE SATISFACTION AT
THE EDUCATION OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :
Yesika Tabita Ambat¹
Rita N. Taroreh²
Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[1yesikatabitaambat@gmail.com](mailto:yesikatabitaambat@gmail.com)

[2rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

[3lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

Abstrak: Kepuasan kerja sangat penting bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, kepuasan kerja diasosiasikan dengan kebahagiaan, kesehatan dan suasana yang menyenangkan. Sementara itu, kepuasan kerja dari perspektif organisasi sangat erat kaitannya dengan efisiensi, perilaku kerja yang baik, dan pergantian karyawan yang rendah. Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memahami apa yang dibutuhkan karyawannya, dan sebaliknya, karyawan harus memahami apa yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self management dan self control terhadap kepuasan pegawai, pengaruh self management terhadap kepuasan pegawai, dan pengaruh self control terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel adalah 56 ASN dari 125 populasi. Selidiki menggunakan rumus Slovin. Data penelitian diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-leadership dan self-regulation secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dan bahwa self-leadership dan self-regulation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: kepemimpinan diri, pengendalian diri, kepuasan kerja pegawai

Abstract, Job satisfaction is very important for individuals as well as organizations. For individuals, job satisfaction is associated with happiness, health and a pleasant atmosphere. Meanwhile, job satisfaction from an organizational perspective is closely related to efficiency, good work behavior, and low employee turnover. To achieve job satisfaction, companies must understand what their employees need, and vice versa, employees must understand what companies expect from them. The purpose of this study was to determine the effect of self-management and self-control on employee satisfaction, the effect of self-management on employee satisfaction, and the effect of self-control on employee satisfaction at the North Sulawesi Regency Education Office. This study used quantitative design with associative approach. The number of samples was 56 ASNs from 125 populations. Investigate using the Slovin formula. The research data were obtained directly from the distribution of questionnaires. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that self-leadership and self-regulation simultaneously had a significant effect on employee satisfaction and that self-leadership and self-regulation partially had a positive and significant effect on employee satisfaction at the North Sulawesi Provincial Education Office.

Keywords: self-leadership, self-control, employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja sangat penting untuk individu maupun organisasi. Bagi individu, kepuasan kerja terkait dengan kebahagiaan, Kesehatan dan suasana yang menyenangkan. Sedangkan dari segi organisasi, kepuasan kerja sangat terkait dengan kinerja, perilaku kerja yang baik, dan tingkat perpindahan karyawan yang rendah. Untuk

mencapai kepuasan kerja, organisasi perlu untuk memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, sebaliknya para karyawan perlu memahami apa yang diharapkan perusahaan kepadanya (Sunarta, 2019). Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka akan cenderung menjadi lebih peduli terhadap kualitas pekerjaannya, berkomitmen yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. Untuk itu maka penting sekali dilaksanakan upaya untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mengendalikan beberapa perilaku yang negatif (kontra-produktif), membuat bahagia, sehat secara psikologis, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Rasa puas pegawai akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang giat bekerja akan menunjukkan kepuasan kerja demikian juga sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan akan menghasilkan kepuasan pegawai. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas mempengaruhi semangat dan kualitas hasil kerjanya yang pada akhirnya akan merugikan organisasi. Jika hal ini terlambat ditangani akan memperburuk situasi organisasi.

Kepemimpinan diri adalah proses individu dalam mengendalikan perilaku dan mengarahkan diri kearah perilaku tertentu. Penekanan konsep kepemimpinan yang berasal dari diri sendiri adalah bahwa individu pegawai mampu mengarahkan dirinya sendiri untuk meningkatkan kapasitasnya jika dilatih secara terencana dan terus menerus mengenai kompetensi- kompetensi mengenai pekerjaan yang terdiri atas pengetahuan dan keterampilan untuk kelancaran pekerjaan.

Pengendalian diri adalah proses dimana seorang karyawan membentuk pribadinya. Pada saat ia berinteraksi dengan karyawan lain, maka ia akan menunjukkan perilaku yang paling dianggap cocok yang menggambarkan pribadinya. Pengendalian terhadap diri sangat menolong mengatasi kekurangannya yang dapat merugikannya.

Dinas Pendidikan Sulawesi Utara telah ada sejak tahun 1958 untuk mengatur pendidikan dan pengajaran yang meliputi daerah Sulawesi Utara dan tengah masa itu. Dinas Pendidikan Sulawesi Utara merupakan lembaga yang secara langsung bertugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di Propinsi Sulawesi Utara melalui visinya untuk mewujudkan Sulawesi Utara yang maju dan sejahtera di Kawasan Asia Pasifik. Dinas ini memiliki jumlah pegawai sebanyak 175 orang untuk melaksanakan pembinaan di SMA, SMK, guru serta tenaga kependidikan yang ada di Sulawesi Utara.

Secara umum berdasarkan observasi awal dapat dilihat bahwa semua pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara melaksanakan tugasnya menurut tugas pokok masing-masing. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada, mereka menyatakan bahwa mereka senang bekerja di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara. Hal ini disebabkan karena kebanyakan dari mereka sudah menekuni pekerjaan mereka lebih dari 10 (sepuluh) tahun, dan mereka menguasai pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kepuasan bagi pegawai dalam pekerjaannya. Para pegawai bekerja menurut tugas pokok di bidangnya masing-masing secara mandiri. Oleh karena bidang pekerjaan sudah dikuasai, masing-masing pegawai berusaha mengontrol perilakunya serta berusaha mengarahkan dirinya untuk meningkatkan kapasitas kerjanya dalam penyelesaian tugas. Hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan tugas masing-masing pegawai. Tidak ada satupun pelayanan di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara yang menunggak. Hal ini terlihat dari tidak adanya jumlah antrian di setiap bagian pelayanan. Demikian juga dengan pelayanan yang diberikan oleh para pegawai terlihat melaksanakan tugasnya secara professional dan tidak tergantung pada pegawai lainnya (mandiri). Ini berarti bahwa setiap pegawai dapat mengontrol perilakunya sendiri. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri dan mampu mengontrol pekerjaannya, mengindikasikan kepuasan dalam bekerja.

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan diri dan sistem pengendalian diri terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
2. Pengaruh kepemimpinan diri terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
3. Pengaruh pengendalian diri terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia.

Menurut Riniwati (2016:1), manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam pembangunan dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia aparatur, mempunyai posisi yang sangat penting, karena para aparatur melaksanakan fungsi sebagai perumus, perencanaan, pelaksana, pengendali, maupun yang mengevaluasi pembangunan.
2. Manajemen sumber daya manusia masyarakat, juga memegang posisi yang sangat penting karena tanpa partisipasi masyarakat tidak akan mencapai kesejahteraan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi pegawai. Pegawai yang bahagia dan puas akan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak bagi organisasi. Di sisi lain, pegawai yang tidak puas cenderung menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi organisasi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

1. Kompensasi dan Kondisi kerja
2. Keseimbangan kehidupan kerja
3. Dihormati dan Diakui (*Respect & Recognition*)
4. Keamanan kerja
5. Tantangan
6. Pertumbuhan Karir

Indikator Kepuasan Kerja

Badriyah (2015) menunjukkan indikator kepuasan kerja terdiri atas:

1. Upah.
2. Promosi.
3. Supervisi.
4. *Benefit*.
5. *Contingent rewards*.
6. *Operating procedur*.
7. *Co-workes*.
8. *Nature of work*.
9. *Communication*.

Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri adalah filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. Kepemimpinan diri yang positif mengacu pada kapasitas untuk mengidentifikasi dan menerapkan kekuatan seseorang untuk memulai, mempertahankan, atau mempertahankan perilaku yang mempengaruhi diri sendiri.

Teori dan Model Kepemimpinan Diri

Kepemimpinan diri mencakup pilihan yang diatur secara internal, penyesuaian nilai, dan pelaksanaan aktivitas yang dipilih (yaitu menangani apa, mengapa, dan bagaimana). Teori penentuan nasib sendiri menggambarkan hubungan timbal balik antara motivasi manusia dan tujuan hidup. Model kepemimpinan diri yang positif secara eksplisit menggabungkan wawasan dari literatur kepemimpinan organisasi dengan orang-orang dari psikologi organisasi dan positif (Du Plessis, 2019). Ini selaras dengan pengalaman dari memberikan intervensi organisasi mengenai pengembangan kepemimpinan diri yang positif. Ini menawarkan beberapa kompetensi (kuadran luar) di empat kemampuan inti yang berinteraksi secara dinamis (kuadran dalam): kekuatan karakter, kemampuan dan bakat, minat dan aspirasi, dan kekuatan lingkungan (Du Plessis, 2019).

Indikator kepemimpinan diri

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

Pengendalian Diri

Pengendalian diri atau kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu conform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya. Individu akan cenderung mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang membuat perilakunya lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat, dan terbuka.

Indikator Pengendalian Diri

1. Kontrol perilaku (*behavioral control*).
2. Kontrol kognitif (*cognitive control*)
3. Kontrol Keputusan (*decision control*).

Penelitian Terdahulu

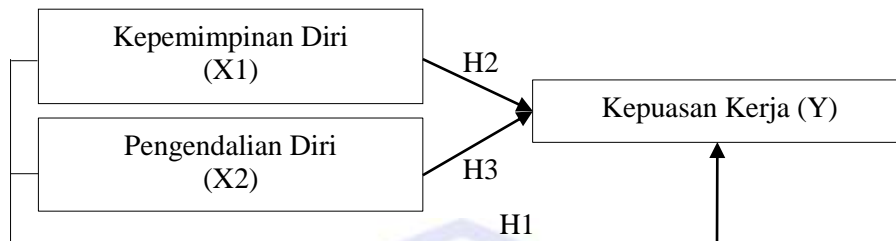
Penelitian Harahap dan Khair (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (*questionnaire*). Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Penelitian Muslih dan Pratama (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 81 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Penelitian Sofyanty dan Supriyadi (2021) bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh pengendalian diri dan kepuasan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh temuan sebagai berikut: (1) secara bersama-sama kontrol diri dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, (2) secara parsial kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, (3) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kepemimpinan diri (X1), Pengendalian diri (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan kerja pegawai (Y).

1. Diduga Kepemimpinan diri dan Pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
2. Diduga Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara
3. Diduga Pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui pengaruh dan erat hubungannya.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (ASN) yang ada di kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Utara berjumlah 127 orang Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode accidental sampling yaitu pengambilan responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang yang diperoleh menggunakan rumus Slovin.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari obyek yang diteliti melalui kuesioner. Dalam hal ini pegawai di kantor dinas Pendidikan Sulawesi Utara yang diperoleh melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung di peroleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data ini adalah sebagai data untuk melengkapi, seperti dokumentasi, foto dan laporan-laporan

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner secara langsung, observasi langsung kepada responden. Selain itu informasi untuk penelitian ini didapatkan melalui sumber-sumber studi pustaka yang relevan dengan topik penelitian baik dari buku-buku maupun penelitian terdahulu.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tersebut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja.	a. Upah. b. Promosi. c. Supervisi. d. Benefit. e. Contingent rewards. f. Operating procedur. g. Co-workes. h. Nature of work. i. Communication.
Kepemimpinan Diri (X1)	Kepemimpinan diri adalah praktik memahami siapa diri anda, mengidentifikasi pengalaman yang anda inginkan, dan dengan sengaja membimbing diri anda ke arah itu, mencakup penentuan apa yang kita lakukan, mengapa kita melakukannya, dan bagaimana kita melakukannya.	a. Kemampuan analitis b. Keterampilan berkomunikasi c. Keberanian d. Kemampuan mendengar e. Ketegasan
Pengendalian Diri (X2)	Pengendalian diri merupakan suatu sikap tentang bagaimana seorang individu dapat mengendalikan emosi yang ada pada diri mereka serta dorongan-dorongan yang menyertainya.	a. Kontrol perilaku (<i>behavioral control</i>) b. Kontrol kognitif (<i>cognitive control</i>) c. Kontrol keputusan (<i>decision control</i>).

Pengukuran Variabel

Pengukuran jawaban responden pegawai dinas pendidikan Sulawesi Utara diukur dengan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut:

Tabel 2. Pengukuran Variabel

Simbol	Kategori	Bobot /Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentangan analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi (r) *product moment*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat menghasilkan data yang sama pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*.

Teknik Analisis

Analisi Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variable independen (kepemimpinan diri dan pengendalian diri) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS IBM versi 26. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja pegawai
 X1 = Kepemimpinan diri
 X2 = Pengendalian diri
 e = error / penyimpangan
 a = Konstanta
 b1,b2 = Koefisien Regresi untuk variable bebas

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

1. Jika nilai probabilitas < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) pengujian koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas kuisisioner. Semua item instrumen dari pernyataan 1 sampai pernyataan 17 memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh pernyataan di kuisisioner adalah valid dan dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian ini. Pernyataan kuisisioner memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6. Ini berarti semua pernyataan kuisisioner adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan pernyataan kuisisioner dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan melihat menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dalam tabel coefficients hasil olah data di lampiran. Bila nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas (Ghozali, 2013).

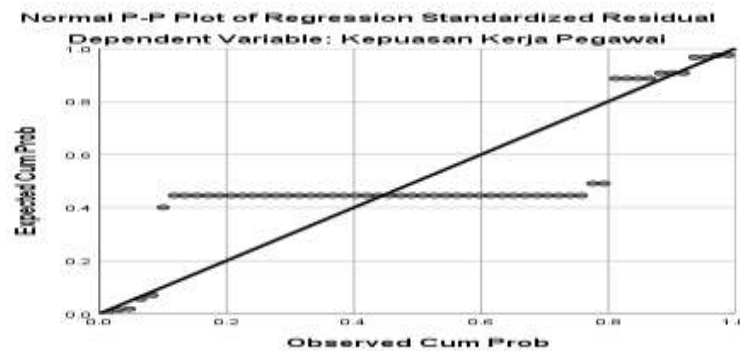
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficient	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Diri	.915	1.092
Pengendalian Diri	.915	1.092

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 5. Dengan demikian model regresi pada persamaan ini bebas dari adanya multikolinearitas.

Uji Normalitas

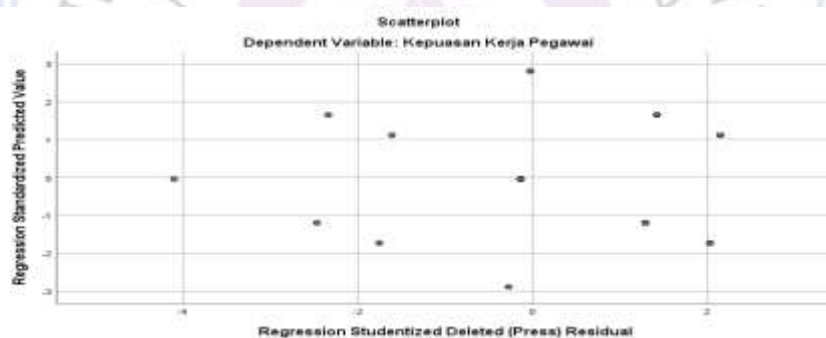


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Olah Data 2023

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada Gambar 4.1, dimana titik-titik berada disekitar garis diagonal. Hal ini diinterpretasikan bahwa model regresi memiliki data yang terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah Data 2023

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik titik menyebar secara acak diatas garis 0 dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas Kepemimpinan diri (X1) dan Pengendalian diri (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.173 + 0.574X_1 + 0.392X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 0.173. Hal ini menjelaskan bahwa jika Kepemimpinan diri (X1) dan Pengendalian Diri (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.173.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan diri (X1) adalah sebesar 0.574, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada Kepemimpinan diri (X1), dengan asumsi Pengendalian Diri (X2) adalah tetap, maka Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.574.

3. Koefisien regresi untuk variabel Pengendalian Diri (X2) adalah sebesar 0.392, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada Pengendalian Diri (X2) dimana Kepemimpinan diri (X1) diasumsikan tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.392.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 37.258 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan diri dan pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara adalah dapat diterima.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.334	2	3.167	37.258	.000 ^b
	Residual	4.505	53	.085		
	Total	10.839	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengendalian Diri, Kepemimpinan Diri

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Nilai signifikansi t untuk variabel Kepemimpinan diri (X1) adalah sebesar 0.00 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan diri (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara adalah diterima. Nilai signifikansi t untuk variabel Pengendalian Diri (X2) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan pegawai di dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara adalah diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Korelasi adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data statistik, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan yang ada pada dua atau lebih buah variabel, khususnya pada variabel dengan sifat kuantitatif. Beberapa variabel saling berkorelasi hanya jika perubahan yang terjadi pada suatu variabel akan berdampak pula pada variabel lainnya, baik itu berubah dengan arah yang masih sama maupun secara berlawanan. Ketika perubahan yang terjadi searah maka disebut dengan istilah korelasi positif, sedangkan jika berlawanan, maka disebut korelasi negatif. Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Uji korelasi merupakan suatu proses untuk melakukan pengujian terhadap variabel bebas dan variabel tidak bebas, guna mengetahui bagaimana tingkat keeratan hubungan keduanya.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.764 ^a	.584	.569

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Diri, Kepemimpinan Diri

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan nilai R dalam tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara Kepemimpinan diri (X1) dan Pengendalian Diri (X2) untuk memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah cukup kuat karena mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat dari nilai R square pada tabel 4.8, yaitu sebesar 0.584 (58,4%). Angka ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) di pengaruhi oleh Kepemimpinan diri (X1) dan Pengendalian Diri (X2) sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan diri diterapkan, maka semakin baik pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Harahap dan Khair (2019); Ahmad, Muhtar, dan Abubakar (2020); Salfina, Reffianto, dan Asrul (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Darma, Surya, dan Suwadana (2019) yang menyatakan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan diri dan kepuasan kerja pegawai dapat menjadi acuan bagi organisasi (perusahaan) untuk merancang peraturan dan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan diri memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk membantu karyawan memanfaatkan kepemimpinan diri sebagai insentif untuk kepuasan kerja sehingga dengan demikian peningkatan kinerja dapat dicapai melalui self-direction dari pegawai. Kepemimpinan diri yang positif mengacu pada kapasitas untuk mengidentifikasi dan menerapkan kekuatan seseorang pegawai untuk memulai dan mempertahankan perilaku yang mempengaruhi diri sendiri mencakup pilihan yang diatur secara internal, penyesuaian nilai, dan pelaksanaan aktivitas yang dipilih. Penentuan nasib sendiri terkait dengan motivasi dan tujuan hidup seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi pegawai menjadi pendorong di balik perilaku kepemimpinan diri pegawai.

Pengaruh Pengendalian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya semakin baik pengendalian diri pegawai, maka semakin puas mereka dalam bekerja. Pengendalian diri atau kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu terkait kepekaan dalam membaca situasi diri dan lingkungannya. Individu akan cenderung mengubah perilakunya sesuai dengan permintaan situasi sosial yang kemudian dapat mengatur kesan yang membuatnya lebih fleksibel, berusaha untuk memperlancar interaksi sosial, bersikap hangat, dan terbuka. Pengendalian diri adalah merupakan serangkaian proses yang membentuk diri seseorang. Ketika berinteraksi dengan orang lain, seseorang akan berusaha menampilkan perilaku yang dianggap paling tepat bagi dirinya, yaitu perilaku yang dapat menyelamatkan interaksinya dari akibat negatif yang disebabkan karena respon yang dilakukannya. Pengendalian diri diperlukan guna membantu individu dalam mengatasi kemampuannya yang terbatas dan mengatasi berbagai hal yang merugikan yang mungkin terjadi dari luar. Kontrol diri adalah suatu kemampuan memanipulasi diri baik itu mengurangi atau meningkatkan perilaku yang akan dilakukan. Pembentukan kontrol diri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal baik karena faktor genetic, serta usia. Sejalan dengan bertambahnya usia kemampuan untuk mengendalikan diri juga akan semakin baik. Hal ini karena setiap individu akan mengalami proses interaksi dan adaptasi saat berhadapan dengan berbagai situasi dan kondisi. Semakin dewasa seseorang maka akan semakin mampu ia mengendalikan dirinya. Pengendalian diri inilah yang selanjutnya dapat berdampak pada kepuasan kerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan diri dan Pengendalian Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan Kerja merupakan persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan persepsi, sikap, perasaan, dan kesenangan atas suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Dalam organisasi, kepuasan kerja ditentukan oleh dirinya sendiri dan organisasi. Pada sisi pribadi seseorang, kepuasan kerjanya ditentukan oleh bagaimana ia menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi bagi organisasi, sedangkan dari organisasi, kepuasan kerja seorang pegawai ditentukan dari seberapa mampu organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan pegawainya. Pengendalian diri adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan perilakunya yang dapat membawanya ke arah konsekuensi positif.

Seorang Pegawai perlu mengontrol dirinya secara kontinu karena: pertama, individu hidup bersama kelompok untuk tidak mengganggu kenyamanan yang lain. Kedua, masyarakat mendorong individu secara konstan menyusun standar yang lebih baik bagi dirinya agar dalam proses pencapaian tuntutan dalam masyarakat, individu tidak melakukan hal-hal yang menyimpang. Kepemimpinan diri adalah praktik memahami, mengidentifikasi pengalaman, dan dengan sengaja membimbing diri sendiri ke arah tertentu. Kepemimpinan diri yang positif mengacu pada kapasitas untuk mengidentifikasi dan menerapkan kekuatan seseorang untuk memulai, mempertahankan, atau mempertahankan perilaku yang mempengaruhi diri sendiri. Hasil Penelitian ini menemukan aspek kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri seorang pegawai terkait dengan kemampuannya memimpin dan mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Hasil penelitian ini menemukan hubungan/pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan diri dan pengendalian diri terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara. Keterkaitan kepemimpinan diri dan pengendalian diri terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara adalah cukup kuat, artinya bahwa kepuasan kerja pegawai dapat diperoleh jika kepemimpinan dan pengendalian diri para pegawai dapat ditingkatkan. Pimpinan dinas dapat melakukan upaya untuk meningkatkan aspek kepemimpinan diri seperti kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan dan ketegasan, juga aspek pengendalian diri seperti control terhadap perilaku, control kognitif, dan control terhadap keputusan yang mereka ambil.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan diri dan pengendalian diri berdampak signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 37.258 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) dengan demikian kepemimpinan diri dan Pengendalian Diri dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai.
2. Kepemimpinan diri berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan nilai signifikansi t untuk variabel Kepemimpinan diri (X1) adalah sebesar 0.00 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan diri (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat dilihat kepemimpinan diri dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai.
3. Pengendalian diri berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan nilai signifikansi t untuk variabel Pengendalian Diri (X2) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pengendalian diri dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai.

Saran

1. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi acuan perusahaan untuk merancang peraturan dan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan Kepemimpinan diri dan Prestasi Kerja pegawai yang mungkin terjadi. Kepuasan kerja akan memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Oleh karena kepemimpinan diri memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja maka disarankan agar pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara agar dapat membantu para pegawai untuk memanfaatkan kepemimpinan diri sebagai insentif untuk meningkatkan kepuasan melalui terciptanya self-direction pegawai.
2. Kepuasan kerja pegawai juga bergantung pada pengendalian diri yang dimiliki pegawai. Dengan pengendalian diri yang baik, tidak hanya kepuasan kerja pegawai yang akan dirasakan semakin meningkat tetapi kepuasan atau kesejahteraan dalam diri seseorang akan meningkat. Oleh karena pengendalian diri pegawai berhubungan positif dengan pekerjaan dan kepuasan hidupnya, maka adalah penting bagi pimpinan Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Utara untuk memfasilitasi pengembangan pengendalian diri para pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang memudahkan para pegawai untuk berinteraksi satu dengan lainnya.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kontribusi kepemimpinan diri dan pengendalian diri pegawai hanya sebesar 58,4% dari seluruh upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Masih ada sisa 41,6% yang dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu maka disarankan bagi

penelitian selanjutnya untuk mengembangkan variable penelitian selain kepemimpinan diri dan pengendalian diri yang berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. A. R., Muhtar, M., & Abubakar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengendalian Diri (Locus Of Control) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 28–34. <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/170>. Diakses pada 21 Februari 2023.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka. Setia.
- Darma, I. N. A. S., Surya., I. B. K., & Suwadana, I. G. M. (2019). Job Satisfaction Moderate In Self-Leadership On Job Performance. *International Research Journal of Management IT and Social Sciences*, 6(6), 270-277. https://www.researchgate.net/publication/337791134_Job_satisfaction_moderate_in_self-leadership_on_job_performance. Diakses pada 10 Maret 2023.
- du Plessis, M. (2019). *Positive Self-leadership: A Framework for Professional Leadership Development*. In book: Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions (445-461).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, D.S. & Khair, H. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 70-86. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404> Diakses pada 20 Juli 2023.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28. <https://journal.sinergicendikia.com/index.php/inov/article/view/8>. Diakses pada 16 April 2023.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press
- Salfina, L., Reflianto & Asrul, A. (2022). The Effect of Leadership, Job Satisfaction and Self-Efficacy on Lecturers' Performance. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 6(2), 77-90. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/komdik/article/view/2360>. Diakses 27 April 2023.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T (2021). *Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2). <https://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI/article/view/514>. Diakses 18 Maret 2023.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.