

PENGARUH HARGA DIRI, KEPERCAYAAN DIRI DAN KONTROL DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan)

Endang Mustikawati¹⁾
¹Universitas PGRI Madiun
endangmustikawati61@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of self-esteem, self-confidence and self-control on job satisfaction of employees of the Magetan Regency Manpower Office. This research was conducted at the Manpower Office of Magetan Regency with 50 respondents. The data used in this study is primary data. The sampling technique used was the saturated sample technique. This research uses quantitative research methods and is processed with the help of SPSS Output. The data analysis technique used classical assumption analysis, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of this study indicate that self-esteem and self-confidence have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Magetan Regency Manpower Office, while self-control has no positive and significant effect on job satisfaction of Magetan Regency Manpower Office employees.

Keywords: self-esteem, self-confidence, self-control, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga diri, kepercayaan diri dan kontrol diri terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dengan responden sebanyak 50 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan diolah dengan bantuan Output SPSS. Teknik analisis data menggunakan analisis uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sedangkan kontrol diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.

Kata kunci: harga diri, kepercayaan diri, kontrol diri, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting adanya sumber daya manusia memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dan potensi setiap

sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dimana pegawai menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan pekerja dengan perusahaan (Wicaksono, 2016)

Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja disebut kepuasan kerja (Mila, 2015). Sikap yang positif meliputi perasaan, dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Siregar & Linda, (2022) kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya. Kepuasan kerja mewakili sikap seseorang yang berperan penting untuk membentuk disiplin, sehingga berpengaruh terhadap usaha yang ingin dicapai di perusahaan (Azizi, 2018). Menurut Wijaya (2018) kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi seorang individu dalam lingkungan kerjanya (Martia and Indriana, 2018). Menurut Angga (2019) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Faktor pertama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah harga diri. Harga diri adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditujukan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu terhadap dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga (Deany et al., 2016). Menurut Widyawati & Karwini, (2018) adapun indikator harga diri penelitian ini yaitu 1) perasaan aman, 2) perasaan menghormati diri, 3) perasaan diterima, 4) perasaan mampu, 5) perasaan berharga.

Perasaan aman hal ini bisa dilihat dari sikap pegawai yang merasa bahwa lingkungan mereka aman, dapat diandalkan dilanjutkan dengan pegawai merasa bahwa dirinya perlu mengeksplorasi diri serta lingkungan kerja. Perasaan diterima hal ini bisa dilihat dari pegawai merasa bahwa dirinya diterima oleh anggota kelompok. Perasaan mampu hal ini bisa dilihat dari dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri merupakan sebuah perasaan seseorang yang mampu mencapai tujuan tertentu dan mengatasi kendala-kendala dengan harapan untuk berhasil (Hanim & Puspasari, 2021). Adapun indikator kepercayaan diri menurut

Wida et al., (2022) yaitu 1) Mampu mengatasi masalah yang dihadapi, 2) yakin akan keberhasilan dirinya, 3) berani menghadapi tantangan, 4) berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil, 5) menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya, mampu berinteraksi dengan orang lain, 7) tangguh dan tidak mudah menyerah.

Mampu mengatasi masalah hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang saling membantu dan saling mensupport dilanjutkan dengan pegawai dinas tenaga kerja yakin akan keberhasilan dirinya ditunjukan dengan pekerjaan yang bagus berhasil menghadapi tantangan serta berani mengambil resiko atau keputusan yang diambil. Serta menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga seseorang mampu mengetahui kemampuan dirinya sendiri.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kontrol diri. kontrol diri adalah kepercayaan individu mengenai sejauhmana dirinya dapat dengan efektif mengotrol apa yang terjadi dalam hidupnya (Anggraeni, 2022). Adapun indikator kontrol diri menurut Mujiburrahman & Soba, (2021) yaitu 1) kemampuan mengontrol perilaku, 2) kemampuan mengontrol stimulus, 3) kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian, 4) kemampuan menafsirkan peristiwa, 5) kemampuan untuk mengambil keputusan

Kemampuan mengontrol perilaku hal ini dapat dilihat dari kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi dan keadaan. Dilanjut pegawai dapat mengontrol stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi, serta kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian. Kemampuan menafsir peristiwa atau kejadian dengan melakukan penilaian dan menafsirkan suatu keadaan. Serta pegawai mampu untuk mengambil keputusan dapat dilihat dari sikap pegawai mampu menentukan pilihan sehingga dapat berfungsi, baik dengan adanya suatu kesempatan, kebebasan atau kemungkinan pada diri individu untuk memilih berbagai kemungkinan tindakan.

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:125). Sedangkan kontrol diri diyakini sebagai konsep yang memberi kontribusi terhadap kualitas performansi atau kualitas kerja satu individu. Individu dengan tingkat kontrol diri yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaanya. Harga diri secara umum berkaitan dengan kepercayaan diri dan kontrol diri karena ketiganya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan

atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Ghufron dan Risnawita, 2012:74).

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui harga diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui kepercayaan diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.
3. Untuk mengetahui kontrol diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Menurut Maulina (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Siregar & Linda, (2022) kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting di dalam sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi kepuasan pegawai dalam berkerja.

Menurut Purnamasari & Ardhyani, (2021) ada 4 (empat) faktor-faktor yang meliputi kepuasan kerja yaitu: faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial

Harga Diri

Menurut Langi et al., (2022) harga diri merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna. Sedangkan menurut Widyawati & Karwini (2018) harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Menurut Aji (2019) harga diri merupakan seberapa besar seseorang menghargai dan menyukai dirinya sendiri.

Menurut Nirmalasari & Masusan, (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu: Jenis kelamin, intelegensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

Kepercayaan Diri

Menurut Ary & Sriathi, (2019) kepercayaan diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Menurut Ahmad (2019) kepercayaan diri merupakan kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri bahwa ia mempunyai kapasitas dalam mengelola keputusan dan mampu menentukan keputusan yang efisien.

Menurut Ningrum & Rahmawati, (2022) kepercayaan diri adalah keyakinan diri seseorang pada kemampuannya untuk meraih tujuan tertentu. Menurut Putri & Fakhruddiana, (2019) ada 3 (tiga) aspek-aspek kepercayaan diri antara lain: Tingkat, kekuatan dan generalisasi.

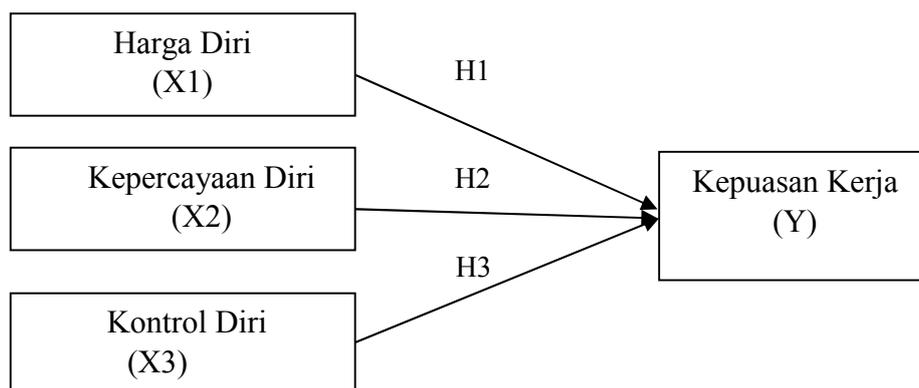
Kontrol Diri

Menurut Anggraeni (2022) kontrol diri adalah kepercayaan individu mengenai sejauhmana dirinya dapat dengan efektif mengotrol apa yang terjadi dalam hidupnya. Sedangkan menurut Mallo et al., (2022) kontrol diri merupakan tingkat dimana orang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil dari peristiwa dalam kehidupan mereka. Menurut Nurhayati et al., (2022) menyatakan kontrol diri merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh kekuatan internal atau eksternal.

Kontrol diri terbagi menjadi dua yaitu kontrol internal dan eksternal. Kontrol internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Kontrol eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu. Menurut Nungroho et al., (2015) ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kontrol diri antara lain: 1) faktor keluarga, 2) Faktor Pengalaman, 3) faktor sosial.

Kerangka Berfikir

Ke empat variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, dirumuskan dalam hipotesis sementara yaitu:

1. Pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wulandari, (2020) dan Indriyani, (2020) harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:
H1: Ada pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Candra, (2019) dan Indriyani, (2020) kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂: Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh kontrol diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

Dengan adanya tinjauan penelitian yang mendukung peneliti ini dapat menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Amalini, (2016) dan Wulandari, (2020) mengatakan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah

H₃: Ada pengaruh kontrol diri terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 50 responden. Dengan teknik pengambilan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Harga Diri (X ₁)	X1_1	0,786	0,284	Valid

	X1_2	0,771	0,284	Valid
	X1_3	0,774	0,284	Valid
	X1_4	0,823	0,284	Valid
	X1_5	0,706	0,284	Valid
	X1_6	0,767	0,284	Valid
	X1_7	0,855	0,284	Valid
	X1_8	0,740	0,284	Valid
	X1_9	0,508	0,284	Valid
	X1_10	0,696	0,284	Valid
	X1_11	0,701	0,284	Valid
	X1_12	0,822	0,284	Valid
	X1_13	0,623	0,284	Valid
	X1_14	0,572	0,284	Valid
	X1_15	0,775	0,284	Valid
Kepercayaan Diri (X ₂)	X2_1	0,639	0,284	Valid
	X2_2	0,690	0,284	Valid
	X2_3	0,843	0,284	Valid
	X2_4	0,590	0,284	Valid
	X2_5	0,350	0,284	Valid
	X2_6	0,720	0,284	Valid
	X2_7	0,843	0,284	Valid
	X2_8	0,374	0,284	Valid
	X2_9	0,633	0,284	Valid
	X2_10	0,763	0,284	Valid
	X2_11	0,783	0,284	Valid
	X2_12	0,841	0,284	Valid
	X2_13	0,846	0,284	Valid
	X2_14	0,778	0,284	Valid
	X2_15	0,843	0,284	Valid
	X2_16	0,826	0,284	Valid
Kontrol Diri (X ₃)	X3_1	0,769	0,284	Valid
	X3_2	0,746	0,284	Valid
	X3_3	0,833	0,284	Valid
	X3_4	0,630	0,284	Valid
	X3_5	0,712	0,284	Valid
	X3_6	0,818	0,284	Valid
	X3_7	0,576	0,284	Valid
	X3_8	0,390	0,284	Valid
	X3_9	0,746	0,284	Valid
	X3_10	0,818	0,284	Valid
	X3_11	0,433	0,284	Valid
	X3_12	0,650	0,284	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1_1	0,791	0,284	Valid
	Y1_2	0,864	0,284	Valid
	Y1_3	0,845	0,284	Valid

Y1_4	0,866	0,284	Valid
Y1_5	0,794	0,284	Valid
Y1_6	0,860	0,284	Valid
Y1_7	0,825	0,284	Valid
Y1_8	0,807	0,284	Valid
Y1_9	0,816	0,284	Valid
Y1_10	0,751	0,284	Valid
Y1_11	0,844	0,284	Valid
Y1_12	0,762	0,284	Valid
Y1_13	0,823	0,284	Valid
Y1_14	0,860	0,284	Valid

Sumber: Output SPSS

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai hasil r hitung $>$ dari r tabel 0,284 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Harga diri	0,935	0,70	Reliabel
Kepercayaan diri	0,933	0,70	Reliabel
Kontrol diri	0,889	0,70	Reliabel
Kepuasan kerja	0,962	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		47
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.24894580
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.108
	<i>Positive</i>	.103

	<i>Negative</i>	- .108
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.742
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.641

Sumber: Output SPSS

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,641 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1		
(Constant)		
Harga Diri	.399	2.505
Kepercayaan Diri	.369	2.710
Kontrol Diri	.274	3.653

Sumber: Output SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil menunjukkan bahwa nilai VIF 10 dan nilai tolerance 0,10. Dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam regresi, sehingga data tersebut layak digunakan penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji autokorelasi

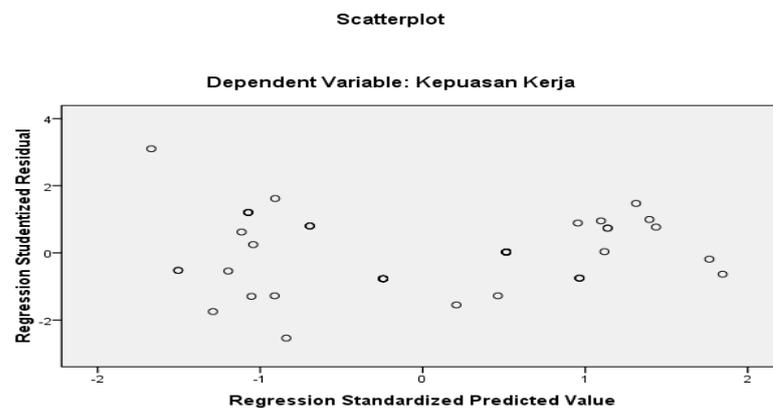
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.975 ^a	.950	.947	1.58674	1.855

Sumber: Output SPSS 2022 (lampiran 4)

Menunjukkan dari hasil autokorelasi dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,855. Selanjutnya nilai dw dibandingkan dengan nilai du dan dl yang terdapat pada tabel *Durbin Watson*. Nilai du diambil pada tabel *Durbin Watson* dengan n yang menunjukkan jumlah sampel 50 dan k yang menunjukkan jumlah variabel independen sebanyak 3, sehingga diperoleh nilai 4-du (4-1,674) sebesar 2,326. Kriteria yang menunjukkan tidak ada autokorelasi negatif yaitu du > dw > 4-du sebesar 1,674 (du) kurang dari 1,855 (dw) dan 1,855 (dw) > 2,326 (4-du)

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif, sehingga model regresi ini layak digunakan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1.

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diperhatikan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	-5.751	2.459		-2.339	.024
Harga diri	.270	.072	.248	3.770	.000
Kepercayaan diri	1.493	.290	1.453	5.151	.000
Kontrol diri	-1.022	.359	-.710	-2.846	.007

Hasil pengujian persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar -5,751 angka tersebut menunjukkan bahwa jika harga diri, kepercayaan diri dan kontrol diri konstan (tidak mengalami perubahan), maka kepuasan kerja pegawai sebesar -5,751.
- Harga Diri (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,270. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel harga diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,270
- Kepercayaan Diri (x_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 1,493. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepercayaan diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 1,493
- Kontrol Diri (X_3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -1,022. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kontrol diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -1,022

Uji Hipotesis

- Uji Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Variabel	Thitung	Sig	Keterangan
Harga Diri	3,770	0,000	Signifikan
Kepercayaan Diri	5,151	0,000	Signifikan
Kontrol Diri	-2,846	0,007	tidak signifikan

Sumber: Output SPSS 2022 (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 7. terlihat nilai *sig value* harga diri sebesar 0,000 dari probabilitas 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel harga diri mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,770 t_{tabel} sebesar 2,013.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.975 ^a	.950	.947	1.58674	1.855

Sumber: Output SPSS 2022 (lampiran 4)

Pada tabel 8. dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R² adalah 0,950 = 95 %. Artinya, Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel seperti Harga diri(X_1), Kepercayaan diri (X_2), dan Kontrol diri (X_3), yaitu 95% sedangkan sisanya 5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

Hasil analisis statistik untuk variabel harga diri t_{hitung} sebesar 11,280 dari t_{tabel} 2,013 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dari hasil analisis statistik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini dapat dilihat dalam meningkatkan kepuasan kerja ditujukan dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merasa aman ketika jam bekerja dan lingkungannya dapat dipercaya. Dilanjut pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merasa bahwa dirinya diterima sungguh - sungguh di lingkungan kerja serta ketika menyampaikan pendapat bisa diterima oleh rekan kerja yang lain. Sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Wulandari, (2020) dan Indriyani, (2020) harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

Hasil analisis statistik untuk variabel Kepercayaan diri t_{hitung} sebesar 5,151 dari t_{tabel} 2,013 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dari hasil analisis statistik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sehingga hipotesis kedua diterima.

Hal ini dapat dilihat dalam meningkatkan kepuasan kerja ditujukan dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merasa bahwa mampu menyelesaikan permasalahan sesuai rencana yang telah dibuat serta merasa yakin dapat menyelesaikan tantangan atau tugas tanpa ada yang terlewat. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga dapat dinyatakan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Candra, (2019) dan Indriyani, (2020) kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kontrol diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.

Hasil analisis statistik untuk variabel Harga diri t_{hitung} sebesar -2,846 dari t_{tabel} 2,013 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,007 dari tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05. Dari hasil analisis statistik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Kontrol diri dapat diartikan dengan tingkat keyakinan seseorang atau individu dalam mempresepsikan keberhasilan, dan keberhasilan itu tercapai karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap adanya korelasi antara usaha, keberhasilan dan kepercayaan diri. Artinya bahwa kepuasan kerja tidak akan berpengaruh atau meningkat walaupun kontrol diri (cara pandang karyawan terhadap suatu peristiwa) ditingkatkan. Dengan adanya tinjauan penelitian yang mendukung peneliti ini dapat menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Amalini, (2016) dan Wulandari, (2020) mengatakan bahwa kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Saran

1. Ada pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Hal ini dapat dilihat dalam meningkatkan kepuasan kerja ditujukan dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merasa aman ketika jam bekerja dan lingkungannya dapat dipercaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
2. Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Hal ini dapat dilihat dalam meningkatkan kepuasan kerja ditujukan dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merasa bahwa mampu menyelesaikan permasalahan sesuai rencana yang telah dibuat serta merasa yakin dapat menyelesaikan tantangan atau tugas tanpa ada yang terlewat. Dibuktikan dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Ada pengaruh kontrol diri terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Hal ini dapat dilihat bahwa individu dengan kontrol diri, cenderung menghubungkan hasil – hasil positif dengan tindakan – tindakan mereka sendiri. Hal tersebut dibuktikan dengan $0,007 > 0,05$, yang artinya hipotesis tidak diterima.

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat di sampaikan saran-saran berikut:

1. Harus dapat mempertahankan pengaruh harga diri, kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena mempengaruhi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun variabel kontrol diri tidak berpengaruh namun hendaknya tetap meningkatkan variabel kontrol diri karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.
2. Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, P. W. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individu Karyawan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/200212620.pdf>
- Anggraeni, D. (2022). Pengaruh Internal *Locus Of Control*, Konsep Diri dan Dukungan Keluarga Terhadap Kematangan Karir. *19(01)*, 113–117.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8(1)*, 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Candra, Y. (2019). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *1(2)*, 94–105. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i2.59>
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Dewa Gede Wirama. (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Locus Of Control* Dan *Emotional Stability* Pada Kinerja Pengelola Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email: arybdc1712@gmail.com ABSTRAK PENDAHULUAN Anggaran dalam pemerintahan berupa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* *5.11, 11*, 3713–3740.
- Hanim, L. F., & Puspasari, D. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Minat Melanjutkan Studi S2 pada Mahasiswa Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *3(4)*, 1838–1848.
- Langi, C. M., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timur Jaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang *Sonder The Influence Of Self Esteem*,

- Self Efficacy And Work Environment On Employee On Emloyee Performance AT PT. TimurJaya Daya*. 10(1), 450–460.
- Mallo, C. K., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *External Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMBA*, 10(1), 91–100.
- Maulina, I. (2017). Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh Iska Maulina. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Mujiburrahman, S. A.-Q. (2021). Hubungan Antara Kemampuan Kontrol Diri Dengan Pnyesuaian Diri Pada Siswa Kelas XI SMA Negeri 1 Taliwang. *Gastronomia Ecuatoriana Y Turismo Local.*, 6(69), 5–24.
- Nirmalasari, L., & Masusan, K. (2014). *Self Esteem*, Gender Dan Prestasi Kerja (Study Pada Penyiar Radio Di Kota Bandung). *Study & Management Research*, XI(2), 18–27.
- Nurhayati, Y., ; Dian Wulan Sari, & Pradesa, ; Endar. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Tekanan Anggaran *Locus Of Control*, Asimetri Informasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesenjangan Anggaran pada Perusahaan Bumn di Kota Lubuklinggau. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 237–248.
- Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2019). *Self-efficacy* guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.21831/jpk.v14i1.25161>
- Siregar, N., Handoko, B., & Syafii, I. (2022). Pengaruh Persepsi Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Integritas Sebagai Variabel Moderating Pada PT . Bahri Anugerah Logistik Binjai.
- Wida, M., Dewi, K., & Nuraeni, R. (2022). Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP ditinjau dari *Self-Efficacy* pada Materi Perbandingan di Desa Karangpawitan. 2, 151–164.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>