

EKPLORASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF-EFIKASI, SELF-REGULASI, DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH KABUPATEN KARIMUN

Peri Yudianto¹, Sri Langgeng Ratnasari¹, Alpino Susanto¹

¹Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Email: 232210009@student.unrika.ac.id

Diterima: 28 Februari 2025. Disetujui: 18 April 2025. Dipublikasikan: 25 April 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengetahuan mendalam hubungan antara kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, *self-regulation*, dan disiplin terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Kabupaten Karimun. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian campuran (*mixed method*) dengan rancangan menggunakan model *sequential exploratory*. Subjek dalam penelitian ini adalah para guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Karimun tahun 2025 yang terdiri dari 4 sekolah berjumlah 48 orang. Adapun teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik *quota sampling*. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner yang diberikan kepada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Karimun. Hasil analisis regresi ganda $Y = 4,796 + 0,265x + 0,444x + 0,499x + 0,480x$ yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional (X1), *Self-Efficacy* (X2), *Self-Regulation* (X3), Disiplin (X4), maka kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun semakin tinggi pula. Pada taraf signifikansi 5% atau $0,000 < 0,05$, hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000.

Kata kunci: transformasional, *self-efficacy*, *self-regulation*, disiplin, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Guru memegang peran sentral dalam proses pembelajaran. Peran tersebut sangat vital karena guru menjadi figur utama yang mendorong peningkatan prestasi belajar siswa, sehingga tujuan pendidikan dan pembelajaran bisa tercapai dengan maksimal. Meskipun kurikulum sudah dirancang sebaik mungkin oleh kementerian pendidikan, keberhasilan pelaksanaannya sangat ditentukan oleh kontribusi guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional. Tugas pokok seorang guru meliputi kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik di berbagai jenjang pendidikan, mulai dari anak usia dini hingga tingkat pendidikan dasar dan menengah.

Guru profesional adalah individu yang mempunyai otoritas dan tanggung jawab dalam mendidik siswa, baik secara mandiri maupun dalam tim [1]. Guru juga diharapkan memiliki berbagai kompetensi agar mampu menjalankan perannya secara efektif. Salah satu kompetensi krusial adalah kemampuan dalam mengajar, membimbing siswa, serta membangkitkan motivasi dan semangat belajar mereka, agar mampu mencapai prestasi yang optimal. Selain itu, guru juga harus memiliki kompetensi kepemimpinan, yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, keterampilan teknis, serta kemampuan menjalin hubungan dan memahami orang lain. Studi menunjukkan bahwa kompetensi-kompetensi tersebut berhubungan signifikan dengan tingkat kepuasan kerja seorang guru [2].

Kepuasan kerja adalah hasil yang diperoleh dari berbagai sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, serta dipengaruhi oleh beberapa faktor khusus. Di antaranya adalah upah yang diterima, kestabilan posisi, kenyamanan dalam bekerja, kesempatan untuk berkembang, penilaian yang adil terhadap kinerja, dan hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja [3]. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan

seorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek atau karakteristik pekerjaan tersebut [4].

Kepuasan kerja menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja di sekolah. Apabila guru merasa puas dengan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerjanya maka sekolah akan mendapatkan keuntungan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dapat memunculkan perasaan senang ataupun tidak senang dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan. Ketika guru merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut dapat berdampak positif terhadap semangat, dedikasi, dan kualitas kinerjanya dalam mendidik siswa pekerjaan mereka, suasana yang terbentuk akan dipenuhi oleh kebersamaan, tanggung jawab bersama, serta iklim komunikasi yang baik. Keadaan tersebut akan mendorong munculnya semangat kerja yang tinggi, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan lebih optimal dan efektif. Namun, jika guru tidak merasakan kepuasan, suasana di lingkungan kerja cenderung menjadi kaku, membosankan, dan semangat tim pun menurun. Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi berbagai faktor baik dari faktor luar seperti kepemimpinan kepala sekolah, maupun faktor dari dalam seperti *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin.

Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru [6]. Kepemimpinan dapat membangkitkan kesadaran setiap pengikutnya dengan mengarahkan dan membimbing mereka menuju cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih baik lagi [7]. Kepemimpinan peran penting dalam memotivasi dan memberdayakan serta mengoptimalkan fungsi dan peran mereka untuk berkontribusi pada

pengembangan organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai perkembangan diri yang signifikan, menuju aktualisasi diri yang sesungguhnya [5]. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi perhatian peneliti adalah Kepemimpinan Transformasional. Menurut dalam buku mereka "*Transformational Leadership: Second Edition*", merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi meraih tujuan bersama yang lebih besar dan bermakna. [8].

Efikasi diri berperan sebagai mediator yang mempengaruhi hubungan antara lingkungan keluarga, persepsi terhadap profesi guru, dan kesiapan untuk menjadi seorang guru. Efikasi diri memiliki dampak terhadap kesiapan menjadi guru sebesar 10,90% [9]. *Self-efficacy* guru merujuk pada keyakinan guru terhadap kemampuan mereka dalam mengajar, yang diyakini dapat memberikan dampak positif bagi siswa dan membantu mereka meraih kesuksesan dalam pembelajaran. [10].

Self-regulation adalah kemampuan yang secara alami dimiliki oleh setiap individu, yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk berpikir dan mengendalikan interaksi dengan lingkungan. Dengan kemampuan ini, individu dapat mempengaruhi perubahan dalam lingkungan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih efektif [11]. *Self-regulation* adalah proses pengaturan diri yang mencakup kemampuan untuk mengendalikan pikiran, motivasi, dan perilaku dalam berbagai aspek kehidupan [12]. Selanjutnya menurut Regulasi diri, atau yang dikenal sebagai *self-regulation*, dapat dipahami sebagai proses metakognisi yang mengatur perencanaan, pemantauan, dan evaluasi diri dalam kegiatan belajar. Ini mencakup pengaturan waktu, pengulangan pelajaran, serta penjadwalan belajar yang efektif untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkan [13]. Regulasi diri mengacu pada proses pengelolaan pikiran, perasaan, dan tindakan secara terencana yang berlangsung secara berkesinambungan, dengan tujuan untuk mencapai pencapaian yang diinginkan. Menurut Zimmerman dalam [14] Regulasi diri, bagi seorang guru merupakan kemampuan untuk mengatur pikiran, motivasi, dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Dengan kemampuan ini, seorang guru dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih baik.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah disiplin. Disiplin kerja merujuk pada perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin dapat dipahami sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis [15]. Selanjutnya Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [16]. Disiplin kerja guru merujuk pada ketaatan dan kepatuhan seorang pendidik terhadap semua peraturan atau tata tertib yang diterapkan di sekolah, yang dilakukan dengan penuh kesadaran dari dalam dirinya [17].

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah. (MA), khususnya di Kabupaten Karimun. Namun, berbagai tantangan seperti kepemimpinan kepala sekolah yang kurang inspiratif dengan gaya birokrasi, rendahnya *self-efficacy* dan *self-regulation* guru, serta tingkat disiplin yang bervariasi dapat memengaruhi kepuasan kerja guru. Jika kepuasan kerja guru tidak mendapat perhatian yang serius atau diabaikan, hal tersebut dapat memberikan dampak negatif pada kinerja dan motivasi guru, kinerja guru akan berdampak pada proses belajar dan mengajar, hal ini mengakibatkan tujuan pembelajaran maupun tujuan pendidikan tidak tercapai dengan baik. Untuk itu perlu dilaksanakan penelitian secara ilmiah mengenai gaya kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun.

Berdasarkan uraian dan paparan latar belakang di atas maka penelitian ini tidak lain bertujuan untuk mengeksplorasi antara gaya kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif atau penelitian campuran (*mixed method*) dengan Rancangan menggunakan model *sequential exploratory* bertujuan untuk mengukur hubungan statistik antar variabel, dan juga memahami dinamika subjektif, persepsi, dan pengalaman guru dalam konteks kultural dan struktural MA di wilayah kepulauan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025 terdiri dari 1 sekolah Madrasah Aliyah Negeri dan 3 sekolah Madrasah Aliyah Swasta berjumlah 48 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan teknik *quota sampling*. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau tahun 2025, untuk penjelasan yang lebih jelas mengenai populasi dan sampel, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Zona Responden	Jumlah Responden
Guru MAN Karimun	22
Guru MA Alhuda Kunder	13
Guru MA Yaspika Karimun	10
Guru MA Ar Raudha	13
Jumlah	48

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik yang lazim digunakan, seperti observasi, wawancara, dan angket. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Menurut [18] kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti, sesuai dengan tujuan umum maupun khusus, termasuk juga hipotesis yang hendak diuji. Kuesioner ini terdiri dari 57 item pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, serta berhubungan dengan variabel seperti Kepemimpinan Transformatif, Efikasi Diri (Self-Efficacy), Regulasi Diri (Self-Regulation), Disiplin, dan Kepuasan Kerja Guru. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:

1. Sumber data kualitatif yaitu melalui wawancara dengan guru Madrasah Aliyah
2. Sumber data kuantitatif melalui Kuesioner yang diberikan kepada guru Madrasah Aliyah

Berdasarkan tujuan penelitian maka data kualitatif dari hasil penelitian digunakan untuk memahami secara mendalam mengenai keterkaitan atau hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Data

Variabel	Minimal	Maximal	Mean	Median	Modus
Gaya kepemimpinan Transformatif (X1)	28	48	40,44	40	36
Self-Efficacy (X2)	20	36	28,75	28	27
Self-Regulation (X3)	25	36	29,44	28	27
Disiplin (X4)	34	48	40,00	37	36
Kepuasan kerja guru (Y)	41	64	52,56	49,5	48

Berdasarkan Tabel 2, menyajikan analisis deskripsi data antara variabel penelitian gaya kepemimpinan Transformatif, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin dan kepuasan kerja guru. Hasil pengukuran pada variabel gaya kepemimpinan Transformatif, yang terdiri dari 48 guru, skor minimal adalah 28, skor maksimum 48 dan skor rata-rata 40,44, skor median 40 dan skor modus 36. Hasil pengukuran pada variabel *Self-Efficacy* (X2), yang terdiri dari 48 guru, skor minimal adalah 20, skor maksimum 36, skor rata-rata 28,75, skor median 28 dan skor modus 27. Hasil pengukuran pada variabel *Self-Regulation* (X3), yang

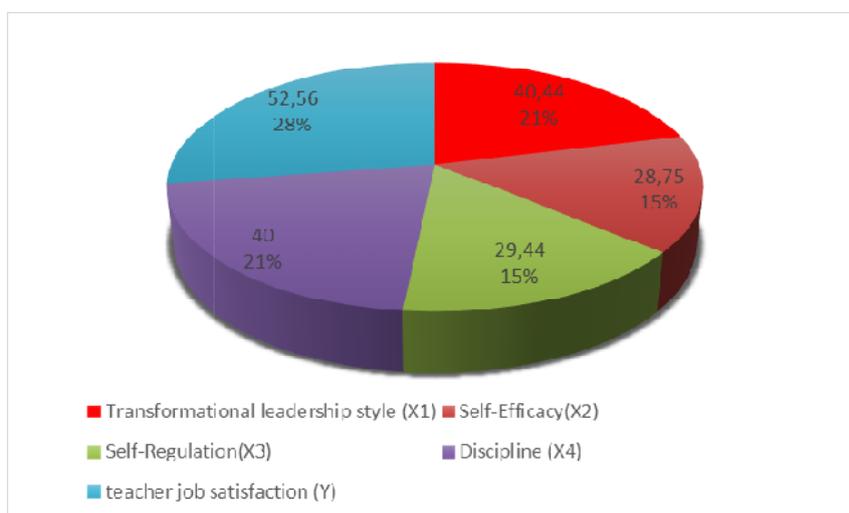
Selanjutnya data kuantitatif untuk memvalidasi hasil temuan data kualitatif. Adapun analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu analisis regresi namun sebelum itu perlu dilakukan uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah penelitian ini termasuk parametrik. Adapun untuk analisis data menggunakan SPSS Statistik 22.

HASIL DAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam hubungan antar gaya kepemimpinan Transformatif, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Dengan menjawab pertanyaan apakah gaya kepemimpinan Transformatif, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Untuk menjawab pertanyaan tersebut dilakukan analisis data penelitian. Sebelum melakukan pengujian hipotesis berikut ini dijelaskan mengenai deskriptif data penelitian:

terdiri dari 48 guru, skor minimal adalah 25, skor maksimum 36, skor rata-rata 29,44, skor median 28 dan skor modus 27.

Hasil pengukuran pada variabel Disiplin (X4), yang terdiri dari 48 guru, skor minimal adalah 34, skor maksimum 48, skor rata-rata 40,00, skor median 37 dan skor modus 36. Hasil pengukuran pada variabel kepuasan kerja guru (Y), yang terdiri dari 48 guru, skor minimal adalah 41, skor maksimum 64, skor rata-rata 52,756, skor median 49,5 dan skor modus 48. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram lingkaran berikut ini:



Gambar 1. Nilai rata-rata variabel penelitian

Tahapan selanjutnya melakukan uji persyaratan analisis yang merupakan langkah awal dalam menentukan jenis statistik uji yang akan digunakan, apakah itu statistik parametrik atau non-parametrik. Uji normalitas data adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan apakah sebaran data dalam suatu kelompok atau variabel mengikuti distribusi normal atau tidak.

Berikut ini akan dijelaskan hasil uji normalitas data untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, *self-*

efficacy, *self-regulation*, dan disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Untuk penjelasan lebih lanjut, dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76132347
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	.059
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov simirnov maka diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data eksplorasi pada gaya kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun berdistribusi normal. Oleh karena itu baru dilanjutkan dengan uji hipotesis.

Setelah melakukan uji normalitas kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu eksplorasi gaya kepemimpinan Transformasional, *Self-Efficacy*, *Self-Regulation*, Disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun menggunakan uji regresi. Berikut ini hasil analisis data uji regresi sederhana dan berganda.

Tabel 4. Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.795	3.464		-1.385	.173
gayakepemimpinanTransformasionalX1	.265	.097	.212	2.740	.009
SelfEfficacyX2	.444	.195	.259	2.273	.028
SelfRegulationX3	.499	.220	.245	2.269	.028
DisiplinX4	.480	.170	.313	2.829	.007

Berdasarkan Tabel 4, Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun diperoleh pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai $0,009 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun telah menunjukkan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru, sangat penting untuk memperkuat gaya kepemimpinan

transformasional dari kepala madrasah pendekatan dimana seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh, menginspirasi, dan memotivasi serta dapat mengesampingkan kepentingan setiap individu diharapkan dapat mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi, serta memberikan penekanan pada pentingnya memberikan kepercayaan kepada bawahan mereka. Kenyataan ini didukung oleh pendapat Bas yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu: (1) menyadarkan mereka akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, (2) mendorong mereka untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan pengikut pada tingkat yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. [19].

Hipotesis kedua Hasil analisis regresi sederhana *Self-Efficacy* terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun diperoleh pada taraf signifikan 5% atau $0,009 < 0,05$, signifikansi 0,028. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru-guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Dimensi-dimensi *self-efficacy* meliputi kemampuan untuk memengaruhi pengambilan keputusan, yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya dalam memengaruhi proses keputusan. Selain itu, ada juga *instructional self-efficacy* merujuk pada keyakinan seorang guru terhadap kemampuannya dalam mengajar. Ketika seorang guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi, maka kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.[20].

Hipotesis ketiga Hasil analisis regresi sederhana *Self-Regulation* terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun berhasil signifikansi 0,028, taraf signifikan 5% atau $0,009 < 0,05$. Hal tersebut berarti *Self-Regulation*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Dengan hasil tersebut kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Self-regulation adalah faktor penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Regulasi diri merupakan strategi yang dapat dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar. Regulasi diri yang baik akan membantu guru dalam memenuhi berbagai tuntutan yang dihadapinya[21]. Pentingnya *self regulation* oleh guru dalam mencapai sebuah tujuan menjadikan setiap guru mencoba untuk meregulasi dirinya. Dengan demikian apabila guru bisa meregulasi dirinya maka kepuasan kerja akan menjadi meningkat.

Hipotesis keempat Hasil analisis regresi sederhana disiplin terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun, diperoleh nilai signifikansi 0,007 dengan taraf signifikansi 5% atau $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa ciri kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai faktor, seperti ketepatan waktu, baik saat hadir di sekolah maupun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, disiplin juga tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai yang disiplin akan senantiasa berusaha Untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja atau organisasi tempat ia bekerja[22].

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel di atas dapat diuraikan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan transformasional (X1), *Self-Efficacy* (X2), *Self-Regulation* (X3), Disiplin (X4) terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun (Y). Hal ini ditunjukkan dengan regresi linier berganda yang dapat ditulis sebagai berikut:

$$1 \ 2 \ 3 \ 4 \ Y = 4,796 + 0,265x + 0,444x + 0,499x + 0,480x$$

Dapat disimpulkan berdasarkan persamaan regresi di atas bahwa hasil perhitungan regresi yang diperoleh adalah garis lurus atau linier sesuai yang diinginkan.

- Konstanta 4,796 dapat diartikan bahwa pada saat gaya kepemimpinan transformasional (X1), *Self-Efficacy* (X2), *Self-Regulation* (X3), Disiplin (X4) tidak mengalami perubahan atau konstanta bernilai 0 maka kepuasan kerja guru sebesar 4,796.
- Dapat diartikan bila variabel (X1) gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka variabel (Y) kepuasan kerja guru juga meningkat. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif (+) sebesar 0,265
- Koefisien regresi *Self-Efficacy* bernilai positif (+) sebesar 0,444 dapat diartikan bila variabel (X2) *Self-Efficacy* meningkat maka variabel (Y) kepuasan kerja guru juga meningkat.
- Koefisien regresi *Self-Regulation* bernilai positif (+) sebesar 0,499 dapat diartikan bila variabel (X3) *Self-Regulation* meningkat maka variabel (Y) kepuasan kerja guru juga meningkat.
- Koefisien regresi disiplin bernilai positif (+) sebesar 0,480 dapat diartikan bila variabel (X4) disiplin meningkat maka variabel (Y) kepuasan kerja guru juga meningkat.

Hasil analisis regresi ganda $1 \ 2 \ 3 \ 4 \ Y = 4,796 + 0,265x + 0,444x + 0,499x + 0,480x$ yang dapat diinterpretasikan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional (X1), *Self-Efficacy* (X2), *Self-Regulation* (X3), Disiplin (X4), dengan demikian, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima dan dinyatakan memiliki signifikansi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi (*self-efficacy*), kemampuan pengendalian diri (*self-regulation*), serta disiplin memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun. Guru adalah elemen penting dalam dunia pendidikan yang dituntut untuk berperan aktif dan mengaktualisasikan dirinya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Oleh karena itu, memperhatikan kepuasan kerja guru menjadi hal penting sebagai salah satu faktor yang berdampak terhadap performa mereka. Kepuasan kerja guru tidak lepas dari pengaruh faktor internal seperti gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri (*self-efficacy*), regulasi diri (*self-regulation*), serta kedisiplinan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohmah, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Pematang[5]. Penelitian selanjutnya

oleh Ishma dan Ratih menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berkarier sebagai guru [23]. Dengan kata lain, jika seseorang memiliki tingkat kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri (self-efficacy) yang tinggi, maka ia akan lebih siap untuk menjalani profesi sebagai guru. Ketika kesiapan ini terwujud dengan baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Firsty, Anindito, dan Lena juga menyatakan bahwa kemampuan mengatur diri sendiri (self-regulation) yang baik akan membantu mahasiswa dalam mengelola waktu secara lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut, kemampuan ini juga memungkinkan seseorang untuk percaya diri terhadap potensi diri, mampu merumuskan rencana yang tepat, serta menetapkan strategi yang efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan [24].

Selanjutnya penelitian [25] mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja, maka kualitas kinerja pegawai juga dianggap semakin baik karena mampu menyelesaikan tugas dengan efektif. Dengan begitu, seorang guru yang menunjukkan perilaku sesuai dengan aturan yang berlakubaik yang tertulis maupun tidak tertulis dapat mengurangi kemungkinan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan output yang sesuai dengan ekspektasi. Lebih lanjut, hasil riset dari Purwani menegaskan bahwa kedisiplinan kerja memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin meningkatnya disiplin kerja guru akan turut meningkatkan kualitas kinerja guru tersebut [26].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil regresi berganda untuk variabel 1, 2, 3, dan 4 diperoleh persamaan $-4,796 + 0,265x + 0,444x + 0,499x - 0,480x$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (X1), keyakinan diri terhadap kemampuan (X2), dan pengendalian diri (X3). Disiplin (X4) juga turut memengaruhi. Semakin kuat penerapan pendekatan kepemimpinan transformasional, maka kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun cenderung meningkat. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 5% atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti valid. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, keyakinan terhadap kemampuan pribadi, dan kemampuan mengelola diri sendiri, serta disiplin, berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Karimun secara signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini baik yang telah memberikan sumbangsih dalam bentuk tenaga, pemikiran maupun materi yang tidak dapat dituliskan namanya satu persatu sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Perlu kajian lebih lanjut untuk seluruh guru di Kabupaten Karimun baik guru Madrasah Aliyah dan SMA maupun guru SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darmadi, *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi, Kosep Dasar, Teori, Strategi dan Implementasi dalam Pendidikan Globalisasi*. Jakarta: Penerbit Animage, 2019.
- [2] H. Kong, H., Cheung, C., & Song, "From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 31, no. 1, pp. 76–85, 2012.
- [3] M. A. Rasyid and H. Tanjung, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- [4] A. R. Hakim and M. Muhdi, "Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang," *J. Pendidik. Ilmu Sos.*, vol. 29, no. 2, pp. 105–115, 2020, doi: 10.23917/jpis.v29i2.9354.
- [5] N. R. Kurniawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 583–595, 2023, doi: 10.54371/jiip.v6i1.1395.
- [6] G. Nur, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya, 2019.
- [7] Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Penerbit Holistica, 2016.
- [8] B. J. Bass, B. M., & Avolio, *Transformational leadership: Second edition*. London: Routledge, 2015.
- [9] N. Fadhila, D., Abd, D., & Bustamam, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Siswa SMAN Banda Aceh," *J. Ilm. Mhs. Bimbing. Dan Konseling*, vol. 2, no. 3, pp. 82–91, 2017.
- [10] Dita Ayu Puspitasari and M. M. Handayani, "Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru," vol. 3, no. 1, pp. 59–68, 2014.
- [11] H. N. Bidayati, "Analisis Keterampilan Proses Sains Dan Self Regulation Biologi Kelas XI: Pengaruh Model Auditori, Intellectually Dan Repatition (AUDIIR)," *J. Biol. Educ.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–30, 2020.
- [12] Ningrum Hanis Rachna, "Hubungan Antara Regulasi Diri (Self Regulation) Dengan Hasil Belajar Kognitif Peserta Didik Kelas XII Pada Mata Pelajaran Biologi," *J. Wahana Pendidik.*, vol. 8, no. 1, 2019.
- [13] M. Yasdar, "Penerapan Teknik Regulasi Diri (Self-Regulation) Untuk Meningkatkan Kemandirian Belajar Mahasiswa Program Studi Bimbingan Konseling STKIP Muhammadiyah Enrekang," *J. Pendidik.*, vol. 2, no. 2, pp. 50–60, 2018.
- [14] P. Zahrotin, "Hubungan Antara Religiusitas Dengan Regulasi Diri Pada Santri Madrasah Diniyah Di Sidoarjo," *urnal Psikol. Univ.*

- Muhammadiyah Lampung*, vol. 2, no. 2, pp. 76–82, 2020.
- [15] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [16] A. Affandi, A., & Guspul, “eran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Intrinsik dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Mekar Abadi),” *ournal Econ. Bus. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 185–195, 2023.
- [17] N. R. Kurniawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah,” *JIIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 583–595, 2023.
- [18] & T. Effendi, S., *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit LP3ES, 2017.
- [19] Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [20] T. Pajares, F. dan Urdan, *Self-efficacy beliefs of adolescents*. United States of America: Information Age Publishing, 2016.
- [21] A. Zonya, O. L & Sano, “Differences in The Emotional Regulation of Male and Female Students,” *J. Neo Konseling*, vol. 1, no. 3, pp. 1–5, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/00128kons2019>.
- [22] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada, 2017.
- [23] I. Riahmatika and R. Widhiastuti, “Peran Self-Efficacy dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Kesejahteraan Guru, Figur Guru Panutan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kesiapan Berkarir Menjadi Guru,” *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 8, no. 3, pp. 983–1000, 2019, doi: 10.15294/eeaj.v8i3.35722.
- [24] F. O. Grahani, A. Aditomo, L. Nesyana Pandjaitan, F. Psikologi, U. Surabaya, and J. Timur, “Tinjauan Literatur: Regulasi Diri pada Mahasiswa Bekerja dalam Mencapai Keberhasilan Akademik (Literature Review: Self-Regulation Working Student in Achieving Academic Success),” *J. Ilm. Psikol. Mind Set khusus TIN*, vol. 2, no. 1, pp. 85–93, 2023.
- [25] D. M. B. D. PRASTYA and M. Lestariningsih, “Pengaruh perilaku inovatif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan intermodal logistik di surabaya,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*.
- [26] L. M. Shitophyta, S. Purwanti, and M. Maryudi, “Pemanfaatan Limbah Cair Tahu menjadi Biogas di Industri Tahu Murni Pak Min Jombang, Banguntapan, Yogyakarta,” *J. Pengabd. Pada Masy.*, vol. 4, no. 4, pp. 541–546, 2019, doi: 10.30653/002.201944.191.