

Self-Regulation as a Factor in the Realization of Work Engagement

Regulasi Diri sebagai Fondasi dalam Mewujudkan Keterlibatan Kerja

Cokorda Istri Agung Mesha Saraswati Parsama¹

¹Department of Psychology,
Tarumanagara University
Email: meshasraswati@gmail.com

Dede Kristin²

²Department of Psychology,
Tarumanagara University
Email: dede.705220309@stu.untar.ac.id

Najwa Uilly Ni'mah³

³Department of Psychology,
Tarumanagara University
Email: najwa.705220310@stu.untar.ac.id

Belva Afsyari⁴

⁴Department of Psychology,
Tarumanagara University
Email:

belva.705220446@stu.untar.ac.id

Rahmah Hastuti⁵

⁵Department of Psychology,
Tarumanagara University
Email: rahmahh@fpsi.untar.ac.id

Correspondence:

Cokorda Istri Agung Mesha Saraswati Parsama

Tarumanagara University
Email: meshasraswati@gmail.com

Abstract

The rapid advancement of digitalization and the emergence of Industry 5.0 have introduced new challenges in the workforce, including rising unemployment rates among university graduates and a widening skills gap. One crucial competency to navigate this dynamic work environment is self-regulation, which is believed to enhance employee work engagement. The present study endeavors to investigate the correlation between self-regulation and work engagement among employees at Company X. A quantitative correlational approach was employed, involving 168 participants selected through purposive sampling. The instruments used were the Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Spearman correlation analysis revealed a significant positive relationship between self-regulation and work engagement ($\rho = 0.406$; $p < 0.001$), with the correlation categorized as moderate. These findings indicate that employees with higher self-regulation abilities tend to exhibit higher levels of work engagement. The results support the importance of developing self-regulation as a strategic means to enhance employee involvement and performance in the modern workplace.

Keyword : Self-Regulation, Work Engagement, Employee.

Abstrak

Perkembangan era digital dan transformasi industri 5.0 menciptakan tantangan baru dalam dunia kerja, termasuk meningkatnya tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi dan kesenjangan keterampilan di kalangan tenaga kerja. Salah satu kompetensi penting untuk menghadapi tantangan ini adalah kemampuan regulasi diri, yang diyakini dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dan keterlibatan kerja pada karyawan di Perusahaan X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan 168 partisipan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ) dan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara regulasi diri dan keterlibatan kerja ($\rho = 0,406$; $p < 0,001$), dengan kekuatan hubungan berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi diri yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini mendukung pentingnya pengembangan regulasi diri sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan di era kerja modern.

Kata Kunci : Regulasi Diri, Keterlibatan Kerja, Karyawan.

Copyright (c) 2025 Cokorda Istri Agung Mesha Saraswati Parsama, Dede Kristin, Najwa Uilly Ni'mah, Belva Afsyari, Rahmah Hastuti

Received 08/06/2025

Revised 01/09/2025

Accepted 23/09/2025



LATAR BELAKANG

Perkembangan pesat era digitalisasi dan transformasi industri 5.0 telah menciptakan lanskap ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas menunjukkan peningkatan selama beberapa tahun terakhir, mencerminkan tantangan serius dalam penyerapan tenaga kerja terdidik.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Lulusan Universitas di Indonesia (2022 - 2024)(BPS, 2025)

Tahun	TPT Lulusan Universitas (Persen)
2022	4,80%
2023	5,18%
2024	5,25%

Peningkatan TPT yang terjadi secara berkesinambungan seperti terlihat pada tabel, menciptakan paradoks ketenagakerjaan di mana jumlah lulusan terdidik yang menganggur meningkat, namun dunia kerja masih mengalami kesenjangan talenta (*talent gap*) yang signifikan. Banyak perusahaan justru kesulitan menemukan talenta dengan keterampilan yang sesuai kebutuhan bisnis di era digital, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara lulusan yang tersedia dan permintaan industri akan tenaga kerja berkualitas. Tantangan ini semakin kompleks di sektor korporat, di mana tuntutan adaptasi terhadap perubahan digital serta tekanan kerja yang tinggi tidak selalu diiringi dengan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang optimal (Pahlevi, 2024).

Perubahan pola kerja pasca-pandemi, termasuk sistem *hybrid* dan *remote*, menuntut tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi, sehingga tidak semua tenaga kerja mampu beradaptasi dengan cepat (Grahani et al., 2023). Dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian ini, kemampuan *self-regulation* (pengaturan diri) menjadi kompetensi kritis yang membedakan karyawan yang mampu bertahan dan berkembang dari mereka yang mengalami kesulitan dalam menghadapi dinamika pekerjaan modern (Pratiwi, 2024). Oleh karena itu, kemampuan individu untuk meregulasi diri menjadi sangat penting dalam menghadapi tekanan kerja dan meningkatkan *work engagement* (keterlibatan kerja). *Self-regulation* merupakan kompetensi seseorang dalam mengatur pikiran, emosi, dan perilaku dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Baumeister & Vohs, 2007). Dalam konteks organisasi, *self-regulation* menjadi faktor penting yang memengaruhi *work engagement*, yaitu keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan tindakan mereka dengan tuntutan sosial dan situasional yang beragam, sehingga mendukung keberhasilan dalam pekerjaan dan hubungan interpersonal (Grahani et al., 2023).

Bahkan, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang meningkatkan *self-regulation* dapat berdampak signifikan pada peningkatan keterlibatan kerja karyawan (Aprilinda & Sahrah, 2022).

Keterlibatan kerja menggambarkan suatu kondisi mental yang konstruktif, tercermin melalui energi, dedikasi, dan konsentrasi tinggi dalam menjalankan tugas (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, yang pada akhirnya mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal (Mardiyanti, 2023). Menurut Iswati dan Mulyana (2021), *work engagement* dipengaruhi oleh *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* mencakup elemen fisik, mental, sosial, dan organisasi yang berperan dalam mengurangi tekanan kerja serta mendukung tercapainya target organisasi. Selaras dengan penelitian oleh Pri dan Zamralita (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan mendorong proses belajar, pengembangan diri, dan pertumbuhan karyawan sebagai bentuk motivasi intrinsik, serta berfungsi sebagai faktor pendorong dalam meraih tujuan kerja sebagai bagian dari motivasi ekstrinsik. Selain itu, *personal resources* sebagai bagian dari *work engagement* merujuk pada kondisi psikologis karyawan yang berkontribusi terhadap ketahanan mental, ditandai dengan kepercayaan diri dalam menghadapi dan memengaruhi lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang kuat umumnya memperlihatkan semangat tinggi dan ikatan emosional yang mendalam pada tugas yang mereka jalankan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja individu serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Work engagement* mencerminkan minat terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, serta dorongan untuk memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan tugas. Dengan keterlibatan yang tinggi, karyawan mampu menghadapi tantangan dan tetap termotivasi untuk memberikan hasil terbaik (Theresia & Saraswati, 2023). Dengan demikian, kemampuan *self-regulation* menjadi fondasi penting dalam meningkatkan *work engagement*. Individu yang mampu mengatur diri dengan baik cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *self-regulation* merupakan kemampuan yang membantu karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan, menghadapi stres, serta menjaga motivasi, sehingga mendukung keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada tingkat keterlibatan karyawan, karena karyawan yang berenergi dan berdedikasi merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi (Muslikah et al., 2022).

Individu dengan tingkat *self-regulation* tinggi dapat mempertahankan serta mengalokasikan sumber daya psikologisnya secara efektif, sehingga lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan tetap terlibat dalam pekerjaannya (Hobfoll et al., 2018). *Self-regulation* berkontribusi positif terhadap peningkatan *work engagement* melalui mekanisme pengelolaan emosi, pengaturan tujuan, serta adaptasi terhadap tuntutan

pekerjaan (Baumeister et al., 2018). Dengan demikian, keterlibatan kerja yang optimal tidak hanya bergantung pada faktor eksternal organisasi, tetapi juga pada kemampuan individu dalam meregulasi dirinya agar tetap fokus, termotivasi, dan memiliki strategi kerja yang efektif.

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji keterkaitan antara kemampuan pengaturan diri (*self-regulation*) dengan tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) pada karyawan di Perusahaan X. Berdasarkan *self-determination theory* (Deci et al., 2017), individu yang mampu mengelola dirinya sendiri cenderung didorong oleh motivasi internal yang kuat, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pemahaman mengenai hubungan ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Dari segi praktis, penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Data dari Gallup (2023) menunjukkan bahwa hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang benar-benar *engaged* dalam pekerjaan mereka, sementara tingkat *disengagement* yang tinggi berdampak negatif pada produktivitas dan meningkatkan *turnover*. Di samping itu, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berkaitan dengan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja yang lebih besar (Bakker et al., 2014). Dengan memahami *self-regulation* mempengaruhi *work engagement*, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih tepat, seperti pelatihan mengembangkan keterampilan pengelolaan diri, program *mentoring*, atau kebijakan yang lebih fleksibel. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan aspek *self-regulation* dalam proses seleksi dan rekrutmen untuk memastikan mendapatkan karyawan yang lebih mampu mengelola dirinya sendiri dan tetap *engaged* dalam pekerjaannya.

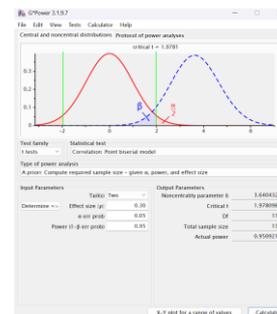
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang dipilih untuk mengkaji serta menganalisis keterkaitan antara dua variabel, yaitu *self-regulation* dan *work engagement*, tanpa memanipulasi variabel-variabel tersebut. Penelitian korelasional akan mengungkap seberapa kuat hubungan antara *self-regulation* (kemampuan pengaturan diri karyawan) dengan tingkat *work engagement* (keterlibatan kerja karyawan) di Perusahaan X. Hasil penelitian akan menunjukkan arah dan kekuatan hubungan, bukan sebab-akibat.

Karakteristik Partisipan

Kriteria partisipan dalam penelitian ini meliputi karyawan yang masih aktif bekerja, berusia antara 25 hingga 55 tahun, serta memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan guna memastikan pemahaman yang memadai terhadap lingkungan organisasi. Data demografis yang dikumpulkan mencakup usia, jenis kelamin, status kepegawaian, dan lama masa kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana partisipan dipilih secara sengaja berdasarkan

karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Subjek yang terlibat adalah karyawan aktif di Perusahaan X yang memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Metode ini digunakan guna menjamin bahwa partisipan yang diperoleh memiliki pengalaman dan kondisi yang relevan untuk mengkaji hubungan antara pengaturan diri (*self-regulation*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*). Jumlah sampel yang ditargetkan minimal sebanyak 134 karyawan, sesuai dengan perhitungan ukuran sampel menggunakan aplikasi G*Power.



Gambar 1. Hasil Pengukuran G*Power

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur, alat ukur yang digunakan yaitu, 1) *Short version Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) yang telah dimodifikasi oleh Pichardo et al. (2014) memiliki empat dimensi yakni *Goal Setting* (penetapan tujuan), *Perseverance* (ketekunan), *Decision Making* (pengambilan keputusan) dan *Learning from Mistakes* (belajar dari kesalahan). Dengan total item yakni 17 dan memiliki skala empat pilihan pernyataan yaitu, sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), sangat sesuai (SS) yang telah diadaptasi oleh (Puspawardani, 2019) dengan nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas adalah sebesar 0.86. Adapun contoh butir dari dimensi diatas adalah *Goal Setting* "Saya secara konsisten menetapkan tujuan yang jelas, terukur, realistis, sesuai dengan konteks, serta memiliki batasan waktu tertentu (prinsip SMART) untuk pekerjaan saya.", *Perseverance* "Ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan, saya mampu mempertahankan fokus dan tekad untuk mengatasi tantangan tersebut.", *Decision Making*, "Saya mampu mengambil keputusan secara efektif dan efisien, bahkan di bawah tekanan atau ketidakpastian." *Learning from Mistakes*, "Saya secara aktif menganalisis kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan, dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang." 2) *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Terdiri dari tiga dimensi yakni *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (penyerapan) dengan total item yakni 9 dan memiliki skala enam pilihan yaitu tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), hampir selalu (5), selalu (6) serta nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari uji reliabilitas adalah sebesar 0.892, maka dapat dinyatakan alat ukur ini reliabel dan tidak ada butir yang terbuang. Adapun

contoh butir dari dimensi diatas adalah *Vigor* "Saya merasa penuh energi ketika bekerja.", *Dedication* "Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.", *Absorption* "Saya begitu fokus pada pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Data dikumpulkan melalui kunjungan langsung ke perusahaan dan penyebaran daring menggunakan *Google Form* via media sosial seperti *WhatsApp*, dengan pemberian informed consent terlebih dahulu untuk memastikan kriteria partisipan terpenuhi.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengikuti serangkaian langkah sistematis. Pertama, peneliti melakukan studi literatur untuk memperkuat dasar teori mengenai *self-regulation* dan *work engagement*, serta merumuskan permasalahan dan tujuan penelitian. Setelah itu, dilakukan secara kuantitatif korelasional untuk mengidentifikasi keterkaitan antara *self-regulation* dan *work engagement* pada karyawan di Perusahaan X. Partisipan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah minimal 134 karyawan sesuai hasil perhitungan *G*Power*. Instrumen yang digunakan adalah *Short version Self-Regulation Questionnaire (SSRQ)* yang telah diadaptasi oleh (Puspawardani, 2019) dan versi Bahasa Indonesia dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*. Kedua instrumen ini telah terbukti reliabel dengan nilai *Alpha Cronbach* masing-masing 0.86 dan 0.892. Pengumpulan data dilakukan secara langsung ke perusahaan dan melalui *Google Form* yang dibagikan via *WhatsApp*, dengan penyampaian *informed consent* sebelum pengisian skala. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan *software* statistik untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Proses pengolahan data akan dilakukan setelah semua data sudah terkumpul dan tercukupi, langkah pertama yang akan dilakukan adalah dimulai dari pemeriksaan kelengkapan data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Data yang sudah diperoleh kemudian akan diolah dan dimasukkan ke dalam *software* statistik, yaitu aplikasi *Statistical For Social Science (SPSS 27)*, untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis kuantitatif korelasional digunakan dalam penelitian ini guna mengukur sejauh mana hubungan antara *self-regulation* dan *work engagement* pada karyawan di Perusahaan X. Data akan dianalisis secara *bivariat* dengan menggunakan penggunaan uji korelasi *Pearson* atau *Spearman* disesuaikan dengan hasil uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis data meliputi uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach* untuk memastikan konsistensi internal instrumen *SSRQ* dan *UWES-9*, analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik demografis partisipan serta distribusi skor variabel penelitian, dan uji korelasi untuk menguji kekuatan dan arah hubungan antara *self-regulation* dan *work engagement* ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi. Apabila nilai *r* berada antara $0 < r \leq 1$ dan bernilai positif (+),

maka hubungan antara kedua variabel bersifat searah, artinya semakin tinggi nilai variabel X, maka variabel Y juga akan meningkat. Sebaliknya, jika nilai *r* berada pada rentang yang sama namun bernilai negatif (-), maka hubungan keduanya bersifat berlawanan arah; artinya, terdapat hubungan berbanding terbalik antara variabel X dan variabel Y. Sementara itu, jika nilai *r* = 0, maka tidak terdapat hubungan antara *self-regulation* dan *work engagement*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 168 orang karyawan dari Perusahaan X yang berusia antara 25 hingga 55 tahun. Berikut ini adalah distribusi karakteristik partisipan berdasarkan lima aspek demografis meliputi Jenis Kelamin, Usia, Status Kepegawaian, Lama Waktu Bekerja, serta Status Pernikahan.

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Partisipan

Jenis kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	62	36,9
Perempuan	106	63,1
Jumlah	168	100

Dari total 168 responden, sebanyak 106 orang (63,1%) adalah perempuan dan 62 orang (36,9%) adalah laki-laki. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Distribusi Usia Partisipan

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
25 - 30 tahun	121	72
31 - 35 tahun	34	20,2
36 - 40 tahun	7	4,2
41 - 45 tahun	2	1,2
45 - 50 tahun	2	1,2
51 - 55 tahun	2	1,2
Jumlah	168	100

Sebanyak 72% responden berada di usia 25–30 tahun, yang merupakan kelompok usia produktif awal. Sementara itu, kelompok usia 31–40 tahun mencakup sekitar 24% responden, dan sisanya di atas 40 tahun sebanyak kurang dari 5%.

Tabel 4. Distribusi Status Kepegawaian Partisipan

Status Kepegawaian	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Karyawan Tetap	106	63,1
Karyawan Kontrak	62	36,9
Jumlah	168	100

Sebanyak 106 orang (63,1%) merupakan karyawan tetap, sedangkan 62 orang (36,9%) merupakan karyawan kontrak. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sudah memiliki kedudukan pekerjaan yang lebih stabil di perusahaan.

Tabel 5. Distribusi Lama Bekerja Partisipan

Lama Waktu Bekerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
6 bulan - 1 tahun	15	8,9
1 tahun - 3 tahun	66	39,3
3 tahun - 5 tahun	44	26,2
5 tahun - 10 tahun	25	14,9
>10 tahun	18	10,7
Jumlah	168	100

Mayoritas partisipan penelitian memiliki rentang waktu bekerja 1-3 tahun, yang mengindikasikan bahwa sampel didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja relatif baru hingga menengah. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja sangat lama (>10 tahun) dan sangat singkat (≤ 1 tahun) jumlahnya lebih sedikit.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SR Total	168	31	66	53.54	7.554
WE Total	168	19	54	42.48	7.074
Valid N (listwise)	168				

Penelitian ini melibatkan 168 responden. Pada variabel *Self-Regulation* (SR), skor berkisar antara 31 hingga 66, dengan rata-rata sebesar 53,54 dan standar deviasi 7,554, sebagian besar responden menunjukkan tingkat regulasi diri yang tinggi pada variabel *Self-Regulation* (SR). Skor di bawah 40 dikategorikan rendah, 40-49 sedang, dan 50 ke atas tinggi. Rata-rata skor yang tinggi (53,54) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat regulasi diri yang tinggi. Sementara itu, variabel *Work Engagement* (WE) memiliki skor minimum 19 dan maksimum 54, dengan rata-rata 42,48 dan standar deviasi 7,047. Pada variabel *Work Engagement* (WE), terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Skor di bawah 30 dikategorikan rendah, 30-39 sedang, dan 40 ke atas tinggi.

Tabel 7. Distribusi Kategori Skor *Self-Regulation*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah Partisipan	Persentase
Rendah	17 - 33	3	1,8%
Sedang	34 - 50	54	32,1%
Tinggi	51 - 68	111	66,1%
Total		168	100%

Tabel 8. Distribusi Kategori Skor *Work Engagement*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah Partisipan	Persentase
Rendah	9 - 24	1	0,6%
Sedang	25 - 39	50	29,8%
Tinggi	40 - 54	117	69,6%
Total		168	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor, dapat diketahui bahwa mayoritas partisipan penelitian berada pada kategori tinggi baik pada variabel *self-regulation* maupun *work engagement*. Sebanyak 66,1% karyawan menunjukkan tingkat *self-regulation* yang tinggi, sedangkan hanya 1,8% yang termasuk dalam kategori rendah. Pada variabel *work engagement*, sebesar 69,6% karyawan tergolong dalam kategori tinggi dan hanya 0,6% yang berada pada kategori rendah.

Secara umum, distribusi data memperlihatkan bahwa populasi penelitian ini cenderung memiliki kondisi psikologis yang positif, ditunjukkan dengan regulasi diri yang adaptif serta keterlibatan kerja yang tinggi. Dapat dikatakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki potensi besar untuk bekerja secara produktif.

Uji Asumsi

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SR Total	.116	168	<,001	.941	168	<,001
WE Total	.182	168	<,001	.912	168	<,001

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel SR Total dan WE Total masing-masing kurang dari 0,001. Mengacu pada nilai signifikansi kedua variabel yang lebih rendah dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data SR Total dan WE Total tidak berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement* Self Regulation	Between Groups	(Combined)	3724.720	29	128.439	3.879	<.001
		Linearity	2337.907	1	2337.907	70.610	<.001
		Deviation from Linearity	1386.814	28	49.529	1.496	.068
	Within Groups		4569.185	138	33.110	3.879	<.001
	Total		8293.905	167			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara self-regulation dan work engagement memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada baris "Linearity" sebesar $p < 0.001$, yang berarti hubungan antara kedua variabel bersifat linier secara signifikan. Nilai signifikansi pada baris "Deviation from Linearity" adalah $p = 0.068$, yang berada di atas batas signifikansi 0.05. Ini berarti tidak terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari linearitas, sehingga asumsi linearitas tetap terpenuhi.

Analisis Korelasi Spearman

Tabel 11. Hasil Korelasi Spearman

		SR	WE
Spearman's rho	Total	1.000	.406**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	168	168

Hasil uji menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara self-regulation dan work engagement ($p = 0.406, p < 0.001$). Hubungan ini berada pada kategori sedang, yang berarti tingkat work engagement karyawan meningkat seiring dengan peningkatan self-regulation yang mereka miliki. Penjelasan ini didukung oleh temuan penelitian yang menyebutkan bahwa self-regulation berkontribusi signifikan terhadap work engagement. Individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang baik cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

Uji Korelasi Parsial

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi Parsial Tiap Aspek Variabel Self-Regulation dan Work Engagement.

		Self Regulation: Goal Preserving	Self Regulation: Preservation	Self Regulation: Decision Making	Self Regulation: Learning from Mistake	Work Engagement: Vigor	Work Engagement: Dedication	Work Engagement: Absorption	
Spearman's rho	Self Regulation: Goal Preserving	Correlation Coefficient	1.000	.609**	.445**	.323**	.447**	.440**	.450**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	168	168	168	168	168	168	168
Self Regulation: Preservation		Correlation Coefficient	.609**	1.000	.661**	.369**	.296**	.290**	.271**
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	168	168	168	168	168	168	168
Self Regulation: Decision Making		Correlation Coefficient	.445**	.661**	1.000	.213**	.289**	.248**	.224**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.006	<.001	.001	.003
		N	168	168	168	168	168	168	168
Self Regulation: Learning from Mistake		Correlation Coefficient	.323**	.369**	.213**	1.000	.226**	.304**	.246**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	.	.003	<.001	.001
		N	168	168	168	168	168	168	168
Work Engagement: Vigor		Correlation Coefficient	.447**	.296**	.289**	.226**	1.000	.621**	.667**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.003	.	<.001	<.001
		N	168	168	168	168	168	168	168
Work Engagement: Dedication		Correlation Coefficient	.440**	.290**	.248**	.304**	.621**	1.000	.516**
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	168	168	168	168	168	168	168
Work Engagement: Absorption		Correlation Coefficient	.450**	.271**	.224**	.246**	.667**	.516**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.001	<.001	<.001	.
		N	168	168	168	168	168	168	168

Hasil uji korelasi parsial dari setiap aspek variabel terhadap 168 partisipan menunjukkan bahwa seluruh dimensi self-regulation berkorelasi positif signifikan dengan work engagement. Dimensi Goal Preserving memiliki korelasi tertinggi dengan Vigor ($r_s = 0.447, p < 0.01$), Dedication ($r_s = 0.440, p < 0.01$), dan Absorption ($r_s = 0.450, p < 0.01$), menunjukkan bahwa kemampuan mempertahankan tujuan berkaitan erat dengan keterlibatan kerja. Dimensi lainnya seperti Preservation, Decision Making, dan Learning from Mistakes, juga menunjukkan korelasi positif terhadap seluruh aspek work engagement, meskipun dengan kekuatan yang lebih rendah.

Selain itu, hubungan antar dimensi self-regulation dan antar dimensi work engagement juga signifikan. Korelasi tertinggi ditemukan antara Preservation dan Decision Making ($r_s = 0.661, p < 0.01$) serta antara Vigor dan Dedication ($r_s = 0.621, p < 0.01$). Temuan ini mengindikasikan bahwa regulasi diri yang baik mendukung peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan.

PEMBAHASAN

Studi ini difokuskan untuk mengkaji keterkaitan antara self-regulation dan work engagement pada karyawan Perusahaan X. Dari hasil analisis menggunakan korelasi Spearman, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar $\rho = 0,406$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara self-regulation dan work engagement. Koefisien korelasi sebesar 0,406 berada pada kategori hubungan sedang (moderat). Artinya, tingkat self-regulation yang lebih tinggi pada karyawan, akan berbanding lurus dengan meningkatnya tingkat work engagement mereka.

Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kemampuan pengaturan diri yang baik cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini konsisten dengan hasil yang diperoleh oleh Tentama dan Riskiyana (2020) yang menyatakan bahwa regulasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja. Regulasi diri mencakup kemampuan dalam aspek perilaku, kognitif, sosial, dan emosional yang membantu individu untuk memulai tindakan, menjaga fokus, mengendalikan pikiran dan emosi, serta memantau hasil guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan regulasi diri yang baik mampu mengelola karirnya, menetapkan target, percaya diri dalam bertindak, lebih inovatif, proaktif, serta termotivasi untuk meraih tujuan, sehingga lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Sebaliknya, individu dengan kemampuan regulasi diri yang rendah akan cenderung mengalami hambatan dalam mengatur diri, termasuk kesulitan mengelola emosi, fokus, dan strategi penyelesaian tugas. Kondisi ini berdampak pada penurunan keterlibatan dalam pekerjaan, karena regulasi diri merupakan salah satu *personal resource* yang berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*. (Firdaus et al., 2022) menemukan bahwa regulasi emosi memiliki kontribusi positif terhadap *work engagement* pada mahasiswa bekerja, sehingga ketika regulasi diri (termasuk kemampuan mengelola emosi) rendah, maka tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya juga dapat menurun.

Selain itu, hasil deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor *self-regulation* sebesar 53,54 dan *work engagement* mencapai nilai sebesar 42,48, yang keduanya termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini cenderung mampu mengatur diri dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Namun, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, oleh karena itu digunakan uji korelasi non-parametrik (Spearman). Meski demikian, hasilnya tetap menunjukkan signifikansi statistik yang kuat dan mendukung hipotesis penelitian. Hal ini sesuai dengan temuan (Breevaart et al., 2014) menemukan bahwa regulasi diri sehari-hari berhubungan positif dengan *work engagement*.

Karakteristik responden juga mendukung temuan penelitian ini. Mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif (25–30 tahun), yang memiliki status sebagai karyawan tetap yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Karakteristik ini menggambarkan populasi yang berada dalam fase awal hingga menengah dalam karier, yang umumnya sedang membangun stabilitas, motivasi kerja, dan tanggung jawab profesional. Regulasi emosi yang optimal memberikan peluang lebih besar bagi perkembangan *self-regulation*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement* (Firdaus et al., 2022). Pendapat ini mendukung teori *self-determination* Deci et al. (2017) yang menjelaskan bahwa individu dengan kemampuan regulasi diri yang baik cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, sehingga mereka lebih terlibat secara

emosional, kognitif, dan fisik saat menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengembangan *self-regulation* pada karyawan berpotensi mendorong peningkatan partisipasi karyawan dalam pekerjaan, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Agusta & Sahrah, 2020).

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa seluruh aspek *self-regulation* memiliki hubungan positif signifikan terhadap ketiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan korelasi terkuat terdapat pada aspek *Goal Preserving*. Aspek *Goal Preserving* memiliki korelasi sebesar 0,447 dengan *vigor*, 0,440 dengan *dedication*, dan 0,450 dengan *absorption* (semua $p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjaga dan mempertahankan tujuan kerja berpengaruh besar atas energi kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Temuan ini memperkuat studi Nugroho dan Savira (2019) yang menunjukkan bahwa sumber daya personal berkontribusi pada tingginya *work engagement*. Sementara itu, aspek *Decision Making* dan *Learning from Mistakes* juga menunjukkan korelasi positif signifikan walaupun cenderung sedikit lebih rendah (r sekitar 0,36 – 0,40 pada ketiga dimensi *work engagement*). Hal ini mencerminkan bahwa pengambilan keputusan yang efektif dan kemampuan belajar dari kesalahan menjadi aspek penting lain dalam peningkatan keterlibatan kerja, sebagaimana ditemukan oleh Moniung dan Thung (2025) menunjukkan bahwa *employee self-regulation* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada guru, menandakan bahwa kemampuan ini meningkatkan energi, dedikasi, dan konsentrasi di tengah dinamika organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan mampu mengelola pikiran dan emosinya dengan baik, mereka dapat mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi meskipun menghadapi tuntutan dan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Penelitian oleh (Yudianto et al., 2025) menegaskan bahwa regulasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil ini memperlihatkan bahwa kemampuan individu untuk mengatur perilaku dan tujuan kerja secara kognitif dan emosional mendukung dedikasi serta keterlibatan dalam tugas sehari-hari.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk merancang program pelatihan yang fokus pada peningkatan aspek-aspek *self-regulation*, khususnya penguatan kemampuan menjaga tujuan, pengambilan keputusan yang tepat, serta refleksi dari kesalahan sebagai upaya komprehensif untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Selain itu, (Febrina & Hartika, 2023) menyoroti bahwa regulasi diri emosional melalui kecerdasan emosi juga berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*. Dengan kemampuan mengelola emosi dan adaptasi terhadap tuntutan kerja, karyawan mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang tinggi di lingkungan kerja yang berubah cepat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya desain *cross-sectional* yang tidak memungkinkan penentuan hubungan sebab-akibat antara *self-regulation* dan *work engagement*. Selain itu, penggunaan purposive sampling dengan sampel dari satu perusahaan membatasi generalisasi temuan. Pengukuran *self-regulation* dan *work engagement* dengan instrumen self-report rentan terhadap bias sosial yang dapat menurunkan akurasi data (Lira et al., 2022). Oleh karena itu, peneliti direkomendasikan menerapkan prosedur kontrol longitudinal design (Yao et al., 2022) dan sampel yang lebih representatif, serta memasukkan variabel lain seperti dukungan organisasi dan faktor lingkungan kerja untuk menggalai hubungan yang lebih kompleks dan dinamis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *self-regulation* dan *work engagement*, dimana *self-regulation* berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik, antusiasme, dan komitmen kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, menggunakan metode longitudinal, serta melibatkan konteks berbeda untuk memperluas generalisasi dan pemahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh sistem reward terhadap work engagement di pt. x dengan keadilan prosedural sebagai variabel kontrol. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 9(2), 134–142.
- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan Job Crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 500–508.
- Aslichati, L. (n.d.). *SELF-REGULATION, KEPUASAN TERHADAP INFORMASI PEKERJAAN DAN WORK ENGAGEMENT*.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan. *Bps.Go.Id*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2014), 389–411.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Vohs, K. D. (2018). The strength model of self-regulation: Conclusions from the second decade of willpower research. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 141–145.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 31–38.
- Brown, J. M., Miller, W. R., & Lawendowski, L. A. (1999). *The self-regulation questionnaire*.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3).
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Febrina, S. F., & Hartika, D. (2023). Work engagement: the role of emotional intelligence to employee: Work engagement: peran kecerdasan emosi pada karyawan. *Psikologia*, 18(2), 185–193.
- Firdaus, M. R., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2022). Work Engagement pada Mahasiswa Bekerja: Bagaimana Peran Regulasi Emosi. *JIWA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 36–47.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace 2023 Report*.
- Gavora, P., Jakešová, J., & Kalenda, J. (2015). The Czech validation of the self-regulation questionnaire. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 222–230.
- Grahani, F. O., Aditomo, A., & Pandjaitan, L. N. (2023). Tinjauan Literatur: Regulasi Diri pada Mahasiswa Bekerja dalam Mencapai Keberhasilan Akademik. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 2(01), 85–93.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128.
- Idulfilastri, R. M., & Ramadhani, I. N. (2023). *Produk Alat Ukur Keterikatan Kerja (UWES-9) pada Ibu Bekerja*. www.wilmarschaufeli.nl.
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116–129.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204–217.
- Lira, B., O'Brien, J. M., Peña, P. A., Galla, B. M., D'Mello, S., Yeager, D. S., Defnet, A., Kautz, T., Munkacsy, K., & Duckworth, A. L. (2022). Large studies reveal how reference bias limits policy applications of self-report measures. *Scientific Reports*, 12(1), 19189.
- Mardiyanti, R. (2023). Person-Job Fit and Psychological Meaningfulness as A Predictor of Work Engagement In Call Center Employees PT. X Kesesuaian individu-pekerjaan Dan Kebermakanaan Psikologi Sebagai Prediktor Keterikatan Kerja Karyawan Call Center PT. X. *Jurnal Psikologi*, 12(3), 326–331.
- Moniung, V. Y., & Thung, K. Y. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi

- terhadap Work Engagement Guru Kristen dengan Mediasi Employee Self Regulation di Sekolah XYZ. *JIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 2316–2322.
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). *Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial Coworker's Support and Work Engagement at Millennial Generation*. Wacana.
- Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).
- Oktavia, A., & Viranda, C. (2024). Self-Regulation and Grit: The Role of Self-Regulation and Grit in Overcoming Thesis Writing Anxiety among Final-Year Students. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(3), 348–353.
- Pahlevi, S. M. (2024). Kominfo: Imbas AI, Pengangguran Lulusan Universitas di Indonesia Kembali Naik. *Detik.Com*. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-7310555/kominfo-imbasa-ai-pengangguran-lulusan-universitas-di-indonesia-kembali-naik>
- Pertiwi, N. I., Panjaitan, Y. J., & Munawwar, F. K. (2024). Quality of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(1), 109–114.
- Pichardo, C., Justicia, F., de la Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. G. (2014). Factor structure of the self-regulation questionnaire (SRQ) at Spanish Universities. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, E62.
- Pratiwi, N. T. (2024). REGULASI DIRI MAHASISWA YANG BEKERJA (STUDI KASUS PADA MAHASISWA AKTIF KULIAH SAMBIL BERBISNIS MULTILEVEL MARKETING TIENS SYARIAH). *Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303.
- Puspawardani, S. (2019). Pengaruh regulasi diri, stres kerja, dan keadilan organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada aparatur sipil negara. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
- Rahmalisa, D. L., Haryanti, K., & Susetyo, D. P. B. (2023). Work Engagement and Leader Member Exchange with Readiness for Change: Correlational Study in Civil Servant. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 386–392.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Suryowibowo, K., & Syakarofath, N. A. (2024). Peran job autonomy terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 12(2), 149–158.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832.
- Theresia, I. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Work Engagement Karyawan terhadap Perusahaannya dapat Meningkatkan karena Kemampuan Learning Agility. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 172–184.
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 113–130.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13, 729131.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., & Susanto, A. (2025). Ekplorasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efikasi, Self-Regulasi, Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Karimun. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 6(1), 103–109.