

PENGARUH SUPERVISI DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMKN DI JAKARTA TIMUR

Annas Firdausi

Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

Email : sanna.2885@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh supervisi dan kepercayaan diri guru terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian sebanyak 230 guru dari 571 guru PNS, dengan teknik simple random sampling, pada 14 SMKN di Jakarta Timur. Jenis data yang digunakan adalah data cross section yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Hasil perhitungan analisis jalur diperoleh hasil: (1). supervisi mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja secara langsung sebesar 32,5%, dan melalui kepercayaan diri sebesar 6,1%. Artinya pengaruh supervisi dan kepercayaan diri secara bersama untuk meningkatkan kepuasan kerja sebesar 38,6%. (2). Kepercayaan diri secara langsung mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja sebesar 8,8%, dan secara tidak langsung melalui supervisi sebesar 6,1%, yang berarti besarnya pengaruh kepercayaan diri dan supervisi untuk meningkatkan kepuasan kerja sebesar 14,9%. (3). Supervisi berpengaruh secara langsung untuk meningkatkan kepercayaan diri sebesar 12,8%. Dengan demikian, ketiga hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa: (a). Peningkatan supervisi menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja, (b). Meningkatnya kepercayaan diri mengarahkan peningkatan kepuasan kerja, dan (c). Peningkatan supervisi menyebabkan meningkatnya kepercayaan diri.

Kata kunci : Supervisi, Kepercayaan diri, dan Kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to determine how much influence of supervision by supervisor and teachers' self-confidence in teachers to job satisfaction. The sample of research is 230 teachers from 571 people with civil servant teacher status, with simple random sampling technique, thus representing teacher population at 14 SMKN in East Jakarta administration area. The type of data used is cross section data obtained by using questionnaire. Result of calculation of path analysis obtained result: (1). supervision affects the direct job satisfaction increase of 32.5%, and through self-confidence of 6.1%. This means the influence of supervision and self-confidence together to increase job satisfaction by 38.6%. (2). Self confidence directly affects the increase in job satisfaction by 8.8%, and indirectly through supervision of 6.1%, which means the amount of influence self-confidence and supervision to increase job satisfaction of 14.9%. (3). Supervision has a direct effect to increase self-confidence by 12.8%. Thus, the three results of the above analysis can be concluded that: (a). Increased supervision leads to increased job satisfaction, (b). Increased self-confidence leads to increased work satisfaction, and (c). Increased supervision leads to increased self-confidence.

Keywords: Supervision, Self Confidence, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Elemen sentral pada tataran proses pendidikan di sekolah adalah guru. Bila mutu guru baik, proses pembelajaran akan baik dan pada gilirannya hasilnya akan bermutu, demikian juga sebaliknya. Ada empat dimensi kompetensi yang harus utama kompetensi yakni; (a) adanya substansi atau materi yang harus dikuasai terkait dengan pelaksanaan tugas pokoknya, (b) adanya *performance* atau

dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Sujana [1] menyebutkan ; Ada tiga ciri

tampilan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas pokoknya dari materi yang dikuasainya, serta (c) adanya hasil, sebagai akibat dari kinerja yang

ditampilkan dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Kepuasan kerja sebagai bagian dari motivasi kerja merupakan salah satu masalah penting dalam rangka peningkatan kinerja. Kepuasan kerja guru merepresentasikan bagaimana perasaan, pikiran dan persepsi guru tentang pekerjaannya, tentang tugas-tugas atau mengambil bagian dalam aktifitas tugas tersebut, dan memunculkan keyakinan bahwa dengan melaksanakan tugasnya dengan baik dapat membangkitkan harapan akan terpenuhkannya kebutuhannya. Kondisi psikologis semacam inilah yang mendorong motivasi bekerja lebih baik. Sebaliknya, guru dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas-tugasnya, mengambil bagian dalam aktifitas tugas tersebut, mengakibatkan turunnya rasa percaya diri, ragu-ragu, tidak berani mengambil keputusan, lebih banyak menunggu kurang inisiatif, dampaknya pada produktifitas kinerja individual, mereka bekerja hanya dalam rangka melunaskan kewajiban, bukan untuk menunjukkan siapa dirinya. Lebih mengedepankan haknya ketimbang kewajibannya. Oleh karena itu, salah satu cara yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis memandang perlu dan penting untuk melakukan penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran guna mengupayakan peningkatan kualitas kinerja guru yang tidak terbatas pada ukuran manajerial semata, tetapi lebih pada aspek-aspek kemanusiaannya, seperti, kebanggaan, kepercayaan diri, pengakuan dan penghargaan terhadap apa-apa yang telah dilakukan seorang guru bukan semata sebagai pengajar saja, tetapi juga sebagai seorang yang selalu menjadi suri tauladan

bagi peserta didiknya. Untuk itu, penulis menganggap perlu mengadakan penelitian untuk melihat sejauh mana supervisi oleh supervisor dan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Jakarta Timur.

1. Kepuasan Kerja

McCormick & Ilgen [2] mengemukakan bahwa: konsepsi pekerjaan itu sangat kompleks, memiliki banyak sisi, seperti sifat dari pekerjaan, atasan (supervisor), perusahaan itu sendiri, sistem penggajian, atau juga peluang untuk promosi. Pekerjaan itu sendiri jarang berfungsi sebagai kesatuan dari objek sikap. Kepuasan kerja adalah merupakan bagian spesifik dari sikap yang merupakan respon afektif seseorang terhadap pekerjaannya. Respon afektif itu oleh Colquit, Lepine, & Wesson, [3] disebutkan sebagai suatu keadaan yang secara emosi menyenangkan, dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Luthans dan Davis [4] kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan dapat memberikan dampak positif bagi dirinya. Sementara itu, Gibson [5] berpendapat bahwa: kepuasan kerja itu berkenaan dengan sikap dan persepsi terhadap pekerjaan. Bila persepsi karyawan terhadap faktor pekerjaan positif, maka sikapnya pun menjadi positif, dan selanjutnya akan memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja.

Hackman dan Oldham's [6] menyebutkan: ada lima karakteristik inti yang memproduksi keadaan psikologis yang menghasilkan kepuasan kerja, yakni memiliki (1) keterampilan bervariasi, (2) ciri identitas setiap tugas, (3) kebermaknaan tugas, (4) otonom, dan (5) umpan balik. Sementara, Judge, TA & Ilies [1] dengan teori afektifitasnya,

menjelaskan bahwa ; Individu dengan kecenderungan afektifitas positif secara konsisten merespon setiap stimulus dengan sikap positif, sebaliknya individu dengan afektifitas negatif akan meresponnya dengan sikap negatif. Perbedaan kecenderungan afektifitas ini mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan hidup itu sendiri. Afektifitas negatif berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan afektifitas positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

Porter & Lawler, [1] memandang kepuasan kerja individu tergantung pada kecocokan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterimanya. Nilai yang dipersepsikan untuk setiap tugas dihubungkan dengan nilai hasil (*outcome*) disebut dengan *Instrumentalities*. Dengan pendekatan ini, dapat dikatakan seorang guru bisa puas terhadap penghasilannya, karena ada kesesuaian antara apa yang diharapkannya dengan apa yang diterimanya. Tetapi bisa jadi dia kurang atau bahkan tidak puas pada peluang untuk mengembangkan diri atau peluang untuk promosi, karena tidak sesuai dengan harapannya. Penjumlahan dari seluruh dimensi pekerjaan (*instrumental*) disebut sebagai kepuasan total.

Bedasarkan berbagai konsep dan teori-teori tersebut di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan persepsi, rasa senang dan tidak senang yang timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap (a). pekerjaan itu sendiri, (b). peluang untuk promosi, (c). pengakuan, (d). kondisi kerja, (e). manfaat (*benefits*), (f). teman kerja, dan (g). pemangku kepentingan.

2. Supervisi

Konsep supervisi dalam dunia pendidikan sering kali disalahartikan sebagai kegiatan penilaian semata. Mukhtar dan Iskandar

[7] mengatakan konsep supervisi saja dapat berimplikasi seakan-akan supervisi hanyalah kegiatan supervisi yang berlaku umum, dimana ada seorang pengawas sekolah melakukan kegiatan inspeksi ke sekolah untuk melakukan penilaian terhadap obyek supervisinya, seperti guru atau kepala sekolah, tanpa harus diikuti dengan tindak lanjut terhadap hasil supervisinya.

Kimball Wiles [8] menyatakan bahwa: supervisi sebagai aktifitas pelayanan untuk membantu guru agar mengajar lebih baik. Glickman, et al [9] menyebutkan sebagai kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, seorang supervisor haruslah seorang ahli dalam menyelesaikan masalah, mampu membantu membangun komunikasi, membantu orang mendengar satu sama lain, melayani untuk mendapatkan orang-orang yang tepat untuk membantu orang yang memiliki masalah atau dengan nara sumber yang dapat membantu, harus mampu merangsang anggota staf untuk melihat sejauh mana ide-ide dan sumber daya yang sedang dihadapi, dan sejauh mana orang didorong dan didukung ketika mereka mencoba hal-hal baru. Peran supervisor lebih ke mendukung, membantu, dan berbagi, bukan mengarahkan.

Dalam perkembangan selanjutnya dalam dunia pendidikan di Indonesia dikenal dua jenis supervisi yakni : (a). supervisi manajerial, berkenaan dengan efisiensi internal dari sistem (pendidikan) dan biasanya menyangkut aspek kuantitatif, memberi jawaban pada pertanyaan mengapa institusi pendidikan harus berjalan dalam cara tertentu, dan menggunakan secara luas sumberdaya yang tersedia. Fungsi supervisi manajerial adalah memicu unsur yang mendukung dan

terkait dengan layanan pembelajaran, dan (b). supervisi akademik atau instruksional, berkenaan dengan *aspek* kualitatif, yakni bagaimana guru mengembangkan proses pembelajaran yang mampu memotivasi agar peserta didik dapat belajar lebih baik.

Pada banyak kebiasaan supervisi, seringkali mengabaikan tujuan dari supervisi akademik/klinis dan menggantikannya dengan evaluasi. Tujuan evaluasi adalah untuk melihat ketercapaian standar nasional pendidikan, sementara tujuan supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berkenaan dengan penelitian ini maka yang dimaksudkan dengan supervisi dapat disintesis sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan profesional kepada guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dengan indikator: (a) intensitas pembinaan, (b) frekuensi observasi, (c) kesesuaian evaluasi terhadap hasil supervisi, dan (d) perbaikan dan tindak lanjut.

3. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri (*self-confidence*) seringkali dikaburartikan dengan *self-esteem*, dan *self-efficacy*, karena memang sebenarnya ada persamaan dalam menjelaskan kekuatan rasa (perasaan) yang ada dalam diri seorang individu. Namun ketiga konsep tersebut secara spesifik berbeda satu dengan lainnya, namun saling melengkapi.

Albert Bandura [10] dalam artikelnya tentang *Self-efficacy: The exercise of control* menyebutkan bahwa: *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan untuk dapat menghasilkan tingkat pencapaian tertentu. Ada dua elemen penting dalam konsep *self-efficacy* yakni adanya kekuatan keyakinan dan tingkat kemampuan.

Self-esteem secara sederhana dapat disebut sebagai 'rasa harga diri', yang dicerminkan dari cara seorang mengukur dirinya dengan membandingkan kinerjanya sekarang dengan kinerja masa lalu, dan kinerja yang diharapkan. Nathaniel Branden [11] menyatakan bahwa *self-esteem* adalah jumlah rasa percaya diri (kapasitas perasaan pribadi) dan harga diri (nilai perasaan pribadi). Ada enam pilar dari *self esteem* yaitu: hidup secara sadar, penerimaan diri, bertanggung jawab, ketegasan, bertujuan hidup yang jelas, dan integritas pribadi.

Sementara *self confidence* dapat diartikan sebagai kepercayaan diri. Menurut Kate Burton & Brinley N. Platts [12] adalah kemampuan untuk mengambil tindakan yang tepat dan efektif dalam situasi apa pun, walau sehebat apapun tantangannya. Ada keyakinan di dalam diri bahwa kalau kemampuan itu dieksplorasi lebih lanjut akan memberi ketenangan atau kepuasan pada pelakunya, juga di dalamnya ada harapan apabila diwujudkan akan memberikan bonus tertentu, bisa kepuasan, bisa motivasi atau dorongan untuk mengulangnya.

Menurut Atkinson & Edward E. Beals [13] menegaskan kepercayaan diri itu muncul dari keyakinan yang mendasari pada Ego, atau "AKU adalah AKU". Keyakinan pada ego itu diperlukan untuk mengendalikan kemampuan berekspresi dan pengembangannya ke tingkat yang cukup untuk berfungsi secara efektif dan efisien. Hal ini, normal, karena kualitas mental dan emosional yang rasional sehat, akan hadir di semua individu yang berani mencoba untuk mencapai hal-hal tertentu di dunia pengalaman. Ada lima elemen penting dalam mengembangkan kepercayaan diri, yakni: (1) adanya cita-cita yang jelas dan pasti, (2) memiliki hasrat dan keinginan yang keras, (3) memiliki ekspektasi yang meyakinkan, (4) adanya determinasi

kegigihan dan keuletan, dan (5) adanya kompensasi yang seimbang. Terpenuhinya kelima persyaratan tersebut melahirkan semangat "AKU adalah AKU". Kepercayaan diri adalah salah satu hal yang paling positif dari berbagai kualitas positif, dan harus dikembangkan dengan hati-hati secara terus menerus oleh semua yang ingin "melakukan sesuatu" di dunia.

Nadine Love [11] berpandangan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri itu adalah mereka yang: (1) memiliki kemampuan untuk beradaptasi, (2). memiliki kemampuan untuk bangkit kembali dan menjadikannya sebagai tantangan, (3) bersedia menerima resiko, (4) bersedia menyongsong dan merangkul semua peluang termasuk peluang baru, (5) selalu bersikap tegas, memiliki otonom dan mandiri, (6) memiliki kemampuan untuk mengambil alih, nyaman dengan pengendalian, dan kompeten dalam menangani situasi yang menantang, (7) menerima kritik yang konstruktif, (8) memiliki kemampuan untuk berbicara dan mengatakan apa yang dirasakan, apa yang dipercaya, dan tanpa rasa takut, dan (9) memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dan menerima tanggung jawab atas konsekuensi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, disintesis bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu dengan standar tertentu, dan jika dieksplorasi lebih lanjut akan meningkatkan kepercayaan diri pelakunya, karena di dalamnya juga ada harapan akan memberikan kepuasan dan menjadi motivasi diri untuk mengulangnya kembali. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang, semakin dia menyukai dirinya, semakin baik dia dapat melakukannya apa-apa yang diinginkannya. Dan untuk kepentingan penelitian ini ditetapkan indikator-indikator dari kepercayaan diri

adalah : (1). adanya cita-cita yang jelas dan pasti, (2) memiliki hasrat yang keras atau keinginan bertubi-tubi, (3) adanya ekspektasi yang meyakinkan, (4) ada determinasi kegigihan dan keuletan, dan (5), adanya kompensasi yang seimbang.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh supervisi dan kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja guru. Pendekatan yang akan dipergunakan adalah pendekatan kuantitatif, mengedepankan metode survey pada 13 SMKN di Jakarta Timur. Populasi target sebanyak 531 guru PNS, dan ditetapkan sampel sebanyak 230 orang dengan teknik quota random sampling.

Analisa data dimulai dengan uji persyaratan analisa data meliputi melalui uji normalitas, homogenitas, dan linearitas. Semua pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dilanjutkan dengan uji korelasi dan regresi serta analisa jalur (*path analysis*) yang diformulasi untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab (variabel eksogenus) terhadap variabel akibat (variabel endogenus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis korelasi antar variabel ditampilkan pada tabel berikut:

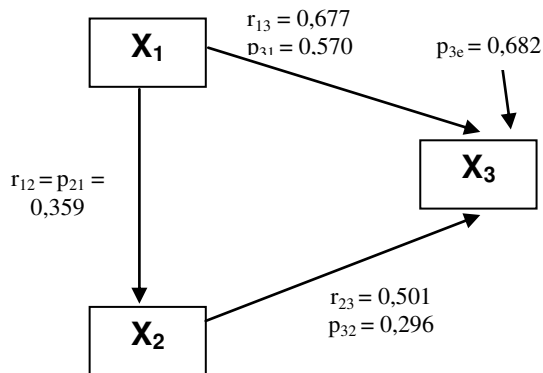
Tabel 1: Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,000	0,359	0,677
X ₂	0,359	1,000	0,501
X ₃	0,677	0,501	1,000

Dari tabel tersebut di atas dapat terlihat bahwa korelasi antara supervisi dengan kepercayaan diri sebesar 0,359, antara supervisi dengan kepuasan kerja sebesar

0,677, dan antara kepercayaan diri dengan kepuasan kerja 0,501.

Nilai koefisien jalur, dihitung dengan menggunakan perhitungan matriks determinan setiap jalur dan menghasilkan nilai koefisien jalur t_{hitung} untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil yang diperoleh digunakan untuk menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1: Model Hubungan Struktural Antar Variabel

Dari diagram jalur ini diperoleh tiga koefisien jalur, yaitu ρ_{31} , ρ_{32} , ρ_{21} dan tiga koefisien korelasi yaitu r_{12} , r_{13} , r_{23} . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi tabel di atas dan dengan menggunakan bantuan program komputer Excel, maka nilai koefisien untuk setiap jalur dihitung dan diuji signifikansinya dengan statistik uji t.

1. Pengaruh Supervisi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa korelasi sederhana antara supervisi dengan kepuasan kerja diperoleh $r = 0,677$ ini menunjukkan ada hubungan positif antara supervisi dengan kepuasan kerja. Sementara itu dari hasil perhitungan analisis jalur diperoleh, nilai koefisien jalur sebesar 0,570 (gambar:01), dan nilai $t_{hitung} = 11,758$ dan nilai t_{tabel}

untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil ini memberikan pengertian bahwa meningkatnya supervisi akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Supervisi (x_1) berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja (x_3) secara langsung sebesar 32,5%, dan secara tidak langsung yaitu melalui kepercayaan diri (x_2) sebesar 6,1%. Dan secara keseluruhan besarnya pengaruh supervisi terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah 38,6%. Hasil di atas menarik untuk dipersandingkan dengan hasil penelitian oleh Sedat Kula dan Ahmet Guler [14] pada polisi di Kepolisian Nasional Turki menemukan bahwa : terdeteksi ada asosiasi yang positif dan signifikan antara dukungan supervisor dan kepuasan kerja ($\beta = 0,63$, $p < 0,05$), ini menunjukkan bahwa apabila atasan lebih memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerjanya akan meningkat juga.

Penelitian lainnya oleh Sulaiman Olanrewaju Adebayo & S.O. Ogunsina [15] pada personil polisi di Nigeria menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari supervisi terhadap kepuasan kerja personil kepolisian ($F (1/346) = 185,4$, $P < .01$).

Hasil tersebut di atas sejalan dengan pernyataan Luthans [6] yang menyatakan bahwa salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah supervisi dalam bentuk kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan dan dukungan teknis. Menurut Locke [6] hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

2. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisa korelasi sederhana antara kepercayaan diri dengan kepuasan kerja diperoleh nilai $r = 0,501$, ini menunjukkan ada hubungan positif antara kepercayaan diri dengan kepuasan kerja. Sementara itu, dari hasil perhitungan analisis jalur diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,296 (gambar:01), dan nilai $t_{hitung} = 6,110$ sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang menyatakan kepercayaan diri berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa kepercayaan diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan diri (x_2) berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja (x_3) secara langsung 8,8%, dan secara tidak langsung yaitu melalui supervisi (x_1) sebesar 6,1 %. Jadi secara keseluruhan sebesar 14,9%. Hasil ini memberikan pengertian bahwa meningkatnya kepercayaan diri akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

Sejalan dengan temuan penelitian oleh Anil Bansidhar Wagh [16] yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kepercayaan diri dan kepuasan kerja, guru yang memiliki sifat kepercayaan diri tinggi memiliki kepuasan kerja tinggi juga. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoshitaka Yamazaki [17] terhadap 914 pegawai yang berstatus manager pada perusahaan multinasional Jepang di Asia. Hasil penelitiannya menunjukkan, terdapat korelasi yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kepuasan kerja ($r = 0.51, p < 0.01$). Dijelaskan lebih lanjut bahwa terlepas dari negara pengelola perusahaan multinasional Jepang, para manajer cenderung lebih puas dengan

pekerjaan mereka jika mereka memiliki kepercayaan lebih pada pekerjaan mereka, tidak peduli manajer berasal dari negara mana asalnya.

3. Pengaruh Supervisi terhadap Kepercayaan Diri

Hasil analisa korelasi antara supervisi dengan kepercayaan diri diperoleh nilai $r = 0,359$, ini menunjukkan ada hubungan positif antara supervisi dengan kepercayaan diri. Dan dari hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur = 0,359 (gambar:01), dan nilai $t_{hitung} = 5,805$. Sedangkan nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 1,97. Oleh karena nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dengan demikian hipotesis yang menyatakan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap kepercayaan diri dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa supervisi berpengaruh secara langsung positif terhadap kepercayaan diri sebesar $0,359^2 \times 100\% = 12,8\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meningkatnya supervisi akan mengakibatkan peningkatan kepercayaan diri.

Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Pierce, Richard A. & James S. Rowell [18] menyebutkan bahwa: supervisi yang berhasil terhadap karyawan baru akan meningkatkan taraf kepercayaan diri menjadi lebih tinggi.

SIMPULAN

Dari keseluruhan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi dan kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja guru SMKN di wilayah kota Jakarta Timur. Secara khusus dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Supervisi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 32,5%, dan melalui kepercayaan diri sebesar 6,1%, dan keseluruhan menjadi 38,6%,

- ini berarti meningkatnya kualitas supervisi mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja.
2. Kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 8,8%, dan melalui supervisi sebesar 6,1 %. Jadi secara keseluruhan menjadi 14,9%. Berarti meningkatnya kepercayaan diri mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja.
 3. Supervisi berpengaruh langsung terhadap kepercayaan diri sebesar 12,8%. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa meningkatnya supervisi akan mengakibatkan peningkatan kepercayaan diri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipersembahkan kehadiran Allah SWT berkat taufik, hidayah, inayah dan ridhoNYA-lah, artikel ini dapat dirampungkan. Oleh karena itu, penyusun perlu menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang membantu penyelesaian artikel ini, khususnya kepada Ka. Sudin Pendidikan, Pengawas dan Kepala SMKN di Jakarta Timur, serta para guru yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Semoga kiranya Allah SWT membalas dengan pahala yang setimpal. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sujana, N., *Kompetensi Pengawas Sekolah, Dimensi dan Indikatornya*, Jakarta: Binamitra Publishing, 2009.
- [2] McCormick, Ernest J. & Ilgen, Daniel R., *Industrial Psychology*, USA: New Jersey 07632, Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, 1980.
- [3] Colquit, Jason A, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson; *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*, USA: New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009.
- [4] Luthans, Fred and Keith Davis; *Organizational Behavior*, USA: New York: McGraw-Hill Series in Management, 2009.
- [5] Gibson J.L, Ivancevich J.M, & Donnelly J.H, *Organization: Behavior, Struktur, Proccess 9th ed.* USA: Irwin, Times Mirror Education Group Inc. 2007.
- [6] Robbins, Stephen P.; *Organizational Behavior, 10thed*, USA, New Jersey: Prentice Hall, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.
- [7] Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, Jakarta, Gaung Persada Press, 2009.
- [8] Kimball, Wiles, *Supervision for Better School, 3d ed.* USA; Englewood Cliffs. N.J. Prentice-Hall. 1967.
- [9] Glickman, Carl D, Stephen P. Gordon, and Jovita M. Ross-Gordon ; *Supervision and Instructional Leadership, 8th ed.*, Boston: Pearson Education Inc. publishing as Allyn & Bacon, 2010.
- [10] Bandura, Albert, (1997) dalam Ensiklopedia Wikipedia (<https://en.wikipedia.org/wiki/Self-efficacy>).
- [11] Love, Nadine, *Hot Confidence; Conscious Pathways to Take You From Mini-Me to Magnificent*, USA: Balboa Press, A Division of Hay House, Bloomington, IN, 2012.
- [12] Burton, Kate & Brinley N. Platts, *Building Self-Confidence for Dummies*, England, John Wiley & Sons, Ltd, Chester, West Sussex, 2006.
- [13] Atkinson, William W. and Edward E. Beals, *Personal Power Book, Character Power or Positive Individuality, Vol. XI*, USA; New York, Published by Cosimo, Inc. 2010.

- [14] Sedat Kula and Ahmet Guler; *Influence of Supervisor Support on Job Satisfaction Levels: An Evaluation of Turkish National Police Officers in the Istanbul Police Department*. International Journal of Criminal Justice Sciences Vol 9 Issue 2 July – December 2014. ISSN: 0973-5089.
- [15] Sulaiman Olanrewaju Adebayo & S.O. Ogunsina; *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*, Journal of Management and Strategy Vol. 2, No. 3; September 2011. DOI: 10.5430/jms.v2n3p13.
- [16] Anil Bansidhar Wagh ; *A study of empathy and self-confidence and their effect on job satisfaction of teacher*, Indian Journal of Positive Psychology, 2016, 7(1). ISSN-p-2229-4937e-2321-368X.
- [17] Yoshitaka Yamazaki, Ph.D ; *Job satisfaction and confidence of Asian managers in Japanese MNCs*, IUJ Research Institute, International University of Japan. Economics & Manajemen Series, EMS-2012-22. December 2012.
- [18] Glatthorn, A. ; *Supervisory leadership: Introduction to Instructional Supervision*. USA;N Y: Harper Collins, 1990.