

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI PENGUATAN EFIKASI DIRI DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH

Nurleila Agustin ^{a*)}, Bibin Rubini ^{b)}, Sumardi ^{b)}

^{a)} SDN Ciheuleut 2 Kota Bogor, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: nurleila14.na@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 November 2023; direvisi: 16 November 2023; disetujui: 06 Desember 2023

Abstrak. Penelitian ini menemukan strategi dan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan meneliti kekuatan hubungan kepuasan kerja guru dengan efikasi diri dan supervisi kepala sekolah. Menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional dan analisis SITOREM untuk menentukan prioritas dan rekomendasi indikator yang perlu diperbaiki. Sampel penelitian sejumlah 119 orang guru tidak tetap di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bogor Timur. Hasil penelitian kuantitatif menemukan bahwa semua variabel mempunyai hubungan positif yang signifikan secara sendiri-sendiri maupunsecara bersama-sama menunjukkan sangat kuat dengan kepuasan kerja. Berdasarkan tahap analisis *Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management* (SITOREM), dapat diidentifikasi kekuatan pengaruh antara variabel penelitian, dan didasarkan pada bobot dari masing-masing indikator yang berasal dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka diperoleh urutan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Efikasi Diri; Supervisi Kepala Sekolah; Analisis SITOREM

INCREASING JOB SATISFACTION THROUGH STRENGTHENING SELF-EFFICACY AND SUPERVISION OF SCHOOL PRINCIPALS

Abstract. This study aims to find strategies and ways to increase teacher job satisfaction by examining the strength of the relationship between teacher job satisfaction and self-efficacy and principal supervision. This study uses a survey method with a correlational approach and SITOREM analysis to determine priorities and recommend indicators that need to be improved. The research sample was 119 non-permanent teachers in State Elementary Schools in East Bogor District. The results of the quantitative study found that all variables had a significant positive relationship, which, individually or collectively, showed a very strong relationship with job satisfaction. Based on the analysis stage of *Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management* (SITOREM), it can be identified the strength of influence between the research variables, and based on the weight of each indicator derived from the independent variable that has the largest contribution, the priority order of the indicators is obtained. Indicators that need to be improved immediately.

Keywords: *job satisfaction; self-efficacy; principal supervision; SITOREM analysis*

I. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi kehidupan masyarakat untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sistem Pendidikan yang optimal akan menjadikan lulusan-lulusan yang berkualitas. Perwujudan masyarakat yang berkualitas itulah merupakan tanggung jawab dari pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional pada bidangnya masing-masing. Oleh karena itulah pendidikan di Indonesia mendapatkan perhatian, penanganan dan prioritas dari pemerintah, pengelola pendidikan, masyarakat dan keluarga. Mutu pendidikan dapat menentukan masa depan suatu bangsa, karena mutu pendidikan merupakan ujung tombak dari pembangunan pendidikan nasional. Selain dari itu, kualitas hidup bangsa Indonesia dapat ditingkatkan pula melalui mutu pendidikan. Pendidikan yang terbaik, bermutu, dan berkualitas dapat ditentukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Dalam hal ini, guru sebagai pemegang peran utama yang sangat penting dalam membentuk peserta didik di sekolah agar memiliki nilai-nilai karakter yang diharapkan oleh bangsa. Guru yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik merupakan alasan utama yang dapat mendorong tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri. Untuk mewujudkan pembelajaran yang baik, diperlukan pula dorongan atau hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru tersebut. 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 akitivitas 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 aktivitas tugas tersebut, mengakibatkan turunnya rasa percaya diri, ragu-ragu, tidak berani mengambil keputusan, lebih banyak menunggu, kurang inisiatif, dan berdampak pada produktivitas kinerja individual. Para guru bekerja hanya dalam rangka melunaskan kewajiban, dan lebih mengedepankan haknya ketimbang kewajibannya. Oleh karena itu, salah satu cara yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan Kerja

Setiap orang berkeinginan untuk memiliki pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan disukai yang dilengkapi dengan suasana yang menyenangkan. Karena dengan menyenangkan, timbulah semangat dan motivasi dalam bekerja. Seseorang dengan jujur mengatakan saya puas dengan pekerjaan saya, merupakan salah satu bentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang dapat dinilai dengan dimensi kerja seperti pekerjaan, upah, promosi, rekan sekerja, dan pengawasan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Kemudian Firdausi (2018) mengatakan bahwa Indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya kepuasan terhadap suasana lingkungan kerja, terhadap pelaksanaan pengawasan, terhadap atasan, terhadap prestasi kerja, dan terhadap iklim organisasi. Kepuasan kerja terhadap suasana lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang kondusif, kondisi tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan, sarana prasarana yang memadai, kerjasama yang baik dan memiliki hubungan persaudaraan dengan rekan kerja maupun pimpinan. Memiliki pimpinan/atasan yang membantu dalam pelaksanaan pekerjaan seperti mengawasi dan membimbing, merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap pekerja. Terlebih dengan diberikannya pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga mampu meningkatkan kemampuannya dan mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya. Selain dari pada itu, administrasi dan tata tertib tempat bekerjalah yang mendukung para pegawai mampu menghargai pekerjaannya, sehingga melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan kajian teoretik di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki oleh setiap pekerja terhadap kondisi dan suasana lingkungan kerja, pimpinan, dan penghargaan atas prestasi kerja yang dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) kondisi kerja, 3) Rekan Kerja, 4) pengakuan, 5) pemangku kepentingan, 6) peluang untuk promosi, dan 7) manfaat (*benefits*).

Efikasi Diri

Pada dasarnya, efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana seseorang menilai dan memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan agar mendapatkan hasil yang diinginkan (Hasanah & Laily, 2020). Bagi seorang guru, efikasi diri ini sangat penting dan bermanfaat bagi dirinya maupun siswanya. Karena efikasi ini sangat mempengaruhi kepada keberhasilan dalam melibatkan siswa, mendukung pembelajaran beserta motivasi siswa, mengelola kelas, bahkan ketika menghadapi hambatan di kelas seperti menghadapi siswa yang tidak aktif dan tidak termotivasi. Jadi efikasi diri ini sangat berpengaruh pada perilaku, emosional, dan kognitif siswa. (Burić & Moè, 2020). Indikator-indikator efikasi diri yang dikemukakan oleh (Karnati & A Wiratma, 2017) meliputi kegigihan dalam bekerja, dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, berusaha menyelesaikan tugas, dan mengatasi situasi kerja. Tidak hanya itu, adanya cita-cita yang jelas dan pasti, memiliki hasrat yang keras atau keinginan bertubi-tubi, adanya ekspektasi yang meyakinkan, ada determinasi kegigihan dan keuletan, dan adanya kompensasi yang seimbang pun merupakan ciri-ciri dari efikasi diri yang dimiliki seseorang (Firdausi, 2018). Efikasi diri ditegaskan oleh Astuti, Patras dan Sardjijo (2023:4276) yaitu keyakinan ataupun kepercayaan orang tentang daya dirinya guna menilai diri, apa mampu melaksanakan perilaku, melakukan suatu tugas, serta mencapai kompetensinya guna melaksanakan tugas ataupun pekerjaan.

Berdasarkan kajian teoretik di atas, dapat disintesis bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri setiap individu terhadap apa yang dimiliki dirinya sendiri untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator 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.

Supervisi Kepala Sekolah

Sarjana (2012) menyatakan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah merupakan kegiatan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan yang dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, tujuan dari kegiatan supervisi adalah untuk memberikan bantuan profesional kepada guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya (Firdausi, 2018). Pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dimulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran hingga refleksi untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan mengembangkan kompetensi profesional para guru (Nurhayati et al., 2019). Pengawasan dalam pendidikan ini sangat penting dilakukan untuk menjamin berfungsinya proses pendidikan di setiap sekolah. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan guru dan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Artinya kepala sekolah sebagai supervisor dapat membimbing dan mengarahkan guru dalam kegiatan supervisi. pembahasan hasil kunjungan, pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi (Sarjana, 2012). Kegiatan supervisi Kepala Sekolah pun dapat dikatakan berhasil atau tidaknya jika dilihat dari intensitas pembinaan, frekuensi observasi, kesesuaian evaluasi terhadap hasil supervisi, serta perbaikan dan tindak lanjut yang dilakukan Kepala Sekolah (Firdausi, 2018).

Berdasarkan kajian teoretik di atas, dapat disintesis bahwa supervise kepala sekolah adalah tindakan yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan (sekolah) dengan kegiatan penilaian guru sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan keprofesionalan dalam melaksanakan pekerjaan yang

menjadi tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator: 1) intensitas pembinaan, 2) frekuensi observasi, 3) kesesuaian evaluasi terhadap hasil supervisi, dan 4) perbaikan dan tindak lanjut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional dan analisis SITOREM yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dengan pendekatan korelasi untuk mendapatkan informasi hubungan antara efikasi diri dan supervisi kepala sekolah bersama-sama dengan keuasannya kerja guru tidak tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Bogor Timur. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X1) dan supervisi kepala sekolah (X2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran data Variabel Kepuasan Kerja (Y) atas Variabel Efikasi Diri (X1) dengan menggunakan SPSS, dihasilkan data berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi $0,084 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran data Variabel Kepuasan Kerja (Y) atas Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan menggunakan SPSS, dihasilkan data berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Hasil perhitungan uji homogenitas varians data Variabel Kepuasan Kerja (Y) atas Variabel Efikasi Diri (X1) dengan menggunakan SPSS, dihasilkan data berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi $0,775 > 0,05$ yang menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Hasil perhitungan uji homogenitas varians data Variabel Kepuasan Kerja (Y) atas Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan menggunakan SPSS, dihasilkan data berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi $0,599 > 0,05$ yang menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel ANOVA tersebut, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 241,427 > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Variabel Efikasi Diri (X1), atau dengan kata lain terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel *Model Summary* uji regresi sederhana di atas, dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,821. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,674, yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 67,4%.

2. Hubungan antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel ANOVA tersebut, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 223,698 > F_{tabel} (3,07)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2), atau dengan kata lain terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan tabel *Model Summary* uji regresi sederhana di atas, dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,810. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,657, yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65,7 %.

3. Hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Mencermati hasil perhitungan pada tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0,902. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,813, yang berarti faktor Efikasi Diri (X1) dan Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama berperan memberikan kontribusi sebesar 81,3 % terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan sisanya sebesar 18,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4. Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial antara Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y), dan Supervisi Kepala Sekolah (X2) dikontrol oleh koefisien korelasi parsial sebesar 0,849 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa Variabel Efikasi Diri (X1) memiliki hubungan yang sangat kuat secara signifikan dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) tanpa adanya Variabel Kontrol Supervisi Kepala Sekolah (X2). Nilai korelasi bernilai positif memiliki arti semakin meningkatnya Efikasi Diri guru, maka Kepuasan Kerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan tabel *output* "Supervisi Kepala Sekolah" didapatkan nilai korelasi sebesar 0,712 (Terjadi Penurunan Nilai Koefisien Korelasi) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Efikasi Diri (X1) memiliki hubungan yang kuat secara signifikan dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) sebagai Variabel Kontrol. Dengan begitu, adanya Supervisi Kepala Sekolah akan memberikan pengaruh terhadap hubungan antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja guru.

Pembahasan

1. Hubungan Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Syamili, 2020) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta” menyebutkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN sebesar 58,7%. Kemudian dalam penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya tentang analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana, maka didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Guru Tidak Tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,821. Sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,674, yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 67,4%. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 19,151 + 0,838 X1$ diprediksi bahwa setiap kenaikan satu skor Efikasi Diri akan menyebabkan kenaikan 0,838 skor Kepuasan Kerja pada kostanta sebesar 19,151. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Efikasi Diri yang dimiliki guru memberikan kontribusi positif yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru. Sesuai teoritik dan didukung oleh penelitian relevan, terdiri atas hubungan Efikasi Diri dengan ρ memiliki koefisien korelasi Efikasi Diri sebesar ($r = 0,849 \rho < 0,05$) antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Efikasi Diri guru maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja guru.

2. Hubungan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Indarti (2009) dengan judul “Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas (Survei: Guru-Guru Sekolah Menengah Atas se- Kota Yogyakarta)” menyebutkan bahwa adanya hubungan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan nilai $r=0,5644$. Dengan demikian hubungan diantara kedua variabel penelitian sebesar 56,4%. Kemudian dalam penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya tentang analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana, maka didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Guru Tidak Tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,810. Sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,657, yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65,7%.

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 16,748 + 0,854 X2$ diprediksi bahwa setiap kenaikan satu skor Supervisi Kepala Sekolah akan menyebabkan kenaikan 0,854 skor Kepuasan Kerja pada kostanta sebesar 16,748. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kegiatan Supervisi Kepala Sekolah memberikan kontribusi positif yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru. Sesuai teoritik dan didukung oleh penelitian relevan, terdiri atas hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan ρ memiliki koefisien korelasi Supervisi Kepala Sekolah sebesar ($r = 0,847 \rho < 0,05$) antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Efikasi Diri guru maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja guru.

3. Hubungan Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh (Firdausi, 2018) dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Kepercayaan Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN di Jakarta Timur” menunjukkan bahwa supervisi mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja secara langsung sebesar 67,5%. Kemudian kepercayaan diri secara langsung mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja sebesar 61,4%. Selanjutnya supervisi berpengaruh secara langsung untuk meningkatkan kepercayaan diri sebesar 87,2%. Kemudian dalam penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan pada bagian sebelumnya tentang analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi sederhana, maka didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Guru Tidak Tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,902 Sedangkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,813, yang mengandung pengertian bahwa terdapat hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 81,3%.

Pola hubungan antara Variabel Efikasi Diri (X1) dan Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 16,835 + 0,565 X1 + 0,567 X2$ dengan koefisien regresi yang dinyatakan sangat signifikan. Pada hakikatnya, Efikasi Diri merupakan penilaian diri guru terhadap keyakinan diri setiap individu terhadap apa yang dimiliki dirinya sendiri untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator: 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. Pada hakikatnya, Supervisi Kepala Sekolah adalah penilaian guru terhadap tindakan yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan (sekolah) dengan kegiatan penilaian guru sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan keprofesionalan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya yang dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator: 1) intensitas pembinaan, 2) frekuensi observasi, 3) kesesuaian evaluasi terhadap hasil supervisi, dan 4) perbaikan dan tindak lanjut.

Dari ketiga variabel tersebut, yaitu Efikasi Diri dan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja dapat disintesiskan bahwa seorang guru memiliki sikap efikasi diri didukung oleh adanya kegiatan supervisi kepala sekolah akan menghasilkan kepuasan kerja guru yang tinggi sehingga organisasi yang dalam hal ini sekolah dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja, hubungan yang positif antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja, hubungan positif antara Efikasi Diri dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja. Hal ini mencerminkan bahwa, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dilakukan upaya dengan cara meningkatkan Efikasi Diri dan Supervisi Kepala Sekolah.

V. REFERENSI

- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian* (p. 42452453). UMM Press. [https://doi.org/Chronic ischaemic mitral regurgitation](https://doi.org/Chronic%20ischaemic%20mitral%20regurgitation). Current treatment results and new mechanism-based surgical approaches.
- Ardiani & Mulyana. (2018). *Hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan bank pembiayaan rakyat syariah*. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 23404-27595.
- Astuti Nur Indah Fithri, Yuyun Elizabeth Patras, Sarjijo. (2023). Hubungan Kompetensi Pedagogik dan Efikasi Diri Dengan Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. *Jurnal Basicedu Vol 7 No 6*, pp. 4273-4282.
- Bafadal, Ibrahim. (2004). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, Yusak. (2004). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- Colquit, Jason A, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*, USA: New York: McGraw- Hill/Irwin, 104-126.
- Edinger, S. K., & Edinger, M. J. (2018). Improving Teacher Job Satisfaction: The Roles of Social Capital, Teacher Efficacy, and Support. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 152(8), 573–593. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1489364>
- Fitrawati. (2016). *Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sma negeri di kabupaten kolaka utara*. 110–239.
- Hasanah, N., & Laily, N. (2020). *Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK)*. 7(1), 80–89.
- Hardienata, Soewarto. (2017). *The Development of Scientific Identification Theory to conduct Operation Research in Education Management, 2017*, IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Volume 166, doi : 10.1088/1757-899X/166/1/012007. Prosidings Internasional Terindeks Scopus. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/166/1/012007>
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah Erly Suandy. Buku 1. Edisi ke- 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen & Judge Timothy. (2014). *Perilaku organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Susilowati, R. N. (2019). Hubungan Stress Dengan Efikasi Diri Mahasiswa Fakultas Ilmu. *Riset Mahasiswa Bimbingan Konseling*, 5, 391–401.
- Tampubolon Rugun & Hutagaos Said (2015). Hubungan antara efikasi diri dan etos kerja dengan kepuasan kerja guru SMAK penabur harapan indah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (4)2, 187-204.