

# PERAN EFIKASI DIRI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI KOMUNIKASI KERJA PADA SDN DI LINGKUNGAN KELURAHAN KEDALEMAN KECAMATAN CIBEBER KOTA CILEGON

Suirat  
[iratamzar@gmail.com](mailto:iratamzar@gmail.com)  
UNIBA Banten

## Abstrak

*The purpose of this research is to analyze the influence of self-efficacy on teacher performance, analyze the influence of self-efficacy on work communication, analyze the influence of self-efficacy on teacher performance with work communication as an intervening variable, analyze the influence of work experience on performance, analyze the influence of work experience on work communication, analyzing the effect of work communication on teacher performance, and analyzing the effect of work experience on teacher performance with work communication as an intervening variable for elementary school teachers in Kedaleman Village, Cibeber District, Cilegon City. This research method is a survey with an associative type. The population used in this research were state elementary school teachers in Kedaleman Village, Cibeber District, Cilegon City, namely 86 people. The sampling technique in this research was carried out using a saturated sampling method or the entire population, namely 86 people. Data analysis techniques using regression test, path analysis, and T statistical test. Research data was obtained from answers to questionnaires distributed to elementary school teachers in Kedaleman Village, Cibeber District, Cilegon City. The research results were obtained from the results of hypothesis testing that self-efficacy has a direct and significant effect on teacher performance. Then work experience has a direct and significant effect on teacher performance. Furthermore, work communication does not have a significant effect on teacher performance. Self-efficacy has a significant influence on work communication, and work experience has no significant influence on work communication. The conclusion of this research is that self-efficacy has an indirect and insignificant effect on teacher performance, and work experience has an insignificant indirect effect on teacher performance at elementary schools in Kedaleman Village, Cibeber District, Cilegon City.*

**Keywords:** Self-Efficacy, Work Experience, Work Communication, Teacher Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan yang dapat menciptakan sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten sehingga mampu bersaing dengan negara lain pada era globalisasi masa kini dan masa mendatang. Peran guru terutama pada jenjang pendidikan dasar, tidak dapat digantikan oleh perangkat lain, sebab siswa adalah organisme yang sedang berkembang dengan memerlukan bimbingan orang dewasa. Peran guru dalam proses pembelajaran bukan hanya sebagai model atau teladan bagi siswa yang diajarnya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran.

Kinerja guru mempunyai kedudukan yang penting dalam rangka peningkatan dan pengendalian mutu pendidikan. Salah satu tolok ukur keberhasilan guru dalam mengajar dapat dilihat dari nilai kinerja mereka. Kinerja diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi dan suatu pameran umum keterampilan. Bila dihubungkan dengan instansi, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif.

Efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pengalaman kerja dapat diketahui dari lamanya seseorang menjadi guru dan pangkat serta golongan ruang yang telah didudukinya. Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk

memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman adalah semua yang telah diketahui tentang keberadaan. Semakin tinggi pengalaman dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin berbakat dan cepat mereka akan melakukan tugas itu. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, semakin boros dan lebih luas pengalaman kerjanya, dan itu mempertimbangkan pelaksanaan yang diperluas. Oleh karena itu, pengalaman yang diperoleh pendidik selama mengajar di sekolah tentu akan sangat berpengaruh dalam pencapaian hasil.

Komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi adalah arus pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dengan sesama anggota organisasi yang merupakan pusat yang memungkinkan informasi dapat mengalir dalam suatu organisasi. Dengan demikian komunikasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk dapat menjalin hubungan saling menghormati, menghargai, dan toleransi kepada sesama karyawan guna untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Dalam proses belajar mengajar guru perlu mengadakan komunikasi dan hubungan baik dengan anak didik. Proses belajar mengajar pada hakekatnya adalah proses komunikasi. Beberapa definisi mungkin terlalu sempit, misalnya komunikasi adalah penyampaian pesan melalui media elektronik, atau terlalu luas, misalnya komunikasi adalah interaksi antara dua makhluk hidup atau lebih, sehingga para peserta komunikasi ini bukan saja manusia.

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di lingkungan Kelurahan Kedaleman Kecamatan Cibeber Kota Cilegon yaitu sebanyak 86 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan pengambilan sampel dilakukan seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu sebanyak 86 orang.

### **Teknik Analisa Data**

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah (Rahmani, 2016;81).

#### **a. Statistik Deskriptif**

Statistika deskriptif merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan mendaftarkan dalam bentuk tabel, grafik atau ringkasan numerik data. Statistika deskriptif merupakan statistika yang menggunakan data suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan mengenai kelompok itu saja.

#### **b. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data mempergunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat uji validitas yang digunakan adalah membandingkan nilai korelasi ( $r$  hitung) dengan nilai kritis ( $r$  kritis). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan Cronbach Alpha.

c. Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yaitu suatu teknik menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Dalam analisis jalur tersebut, dapat ditentukan struktur persamaanya, seperti berikut:

$$Z = \rho ZX1 + \rho ZX2 + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Y = \rho YX1 + \rho YX2 + \rho YZ + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual terhadap nilai variabel dependen, digunakan uji statistik T.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Statistik Deskriptif**

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, efikasi diri, pengalaman kerja, komunikasi kerja, dan kinerja guru.

Tabel 1  
Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive					
		Efikasi	Pengalam	Komunik	Kinerja
N	Valid	86	86	86	86
	Missing	0	0	0	0
Mean		47,59	48,55	47,08	47,88
Std. Deviat		5,576	6,928	5,288	6,990
Variance		31,091	47,992	27,958	48,857
Sum		4093	4175	4049	4118

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Efikasi Diri) sebesar 47,59 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,576, variabel X2 (Pengalaman Kerja) sebesar 48,55 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,928, variabel Z (Komunikasi Kerja) sebesar 47,08 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,288 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 47,88 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,990.

**Uji Validitas Data**

Validitas Variabel Efikasi Diri (X<sub>1</sub>)

Tabel 2  
Korelasi Variabel Efikasi Diri (X<sub>1</sub>)

Correlations		
		Efikasi Diri
Pearson Correlation	Efikasi Diri	1,000
	X <sub>1_1</sub>	,555
	X <sub>1_2</sub>	,589
	X <sub>1_3</sub>	,755
	X <sub>1_4</sub>	,783
	X <sub>1_5</sub>	,707
	X <sub>1_6</sub>	,802
	X <sub>1_7</sub>	,660
	X <sub>1_8</sub>	,705
	X <sub>1_9</sub>	,832
	X <sub>1_10</sub>	,812
	X <sub>1_11</sub>	,777
	X <sub>1_12</sub>	,713

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Efikasi Diri (X1) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,212. Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 3  
Korelasi Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Correlations		
		Pengalaman
Pearson Correlation	Kompete	1,000
	X <sub>2_1</sub>	,737
	X <sub>2_2</sub>	,656
	X <sub>2_3</sub>	,716
	X <sub>2_4</sub>	,719
	X <sub>2_5</sub>	,758
	X <sub>2_6</sub>	,813
	X <sub>2_7</sub>	,768
	X <sub>2_8</sub>	,841
	X <sub>2_9</sub>	,826
	X <sub>2_10</sub>	,797
	X <sub>2_11</sub>	,753
	X <sub>2_12</sub>	,749

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel sebesar 0,212.

Validitas Variabel Komunikasi Kerja (Z)

Tabel 4  
Korelasi Variabel Komunikasi Kerja (Z)

Correlations		
		Komunikasi
Pearson Correlation	Komunikasi	1,000
	Z <sub>1</sub>	,594
	Z <sub>2</sub>	,537
	Z <sub>3</sub>	,649
	Z <sub>4</sub>	,639
	Z <sub>5</sub>	,657
	Z <sub>6</sub>	,794
	Z <sub>7</sub>	,784
	Z <sub>8</sub>	,778
	Z <sub>9</sub>	,775
	Z <sub>10</sub>	,756
	Z <sub>11</sub>	,556
	Z <sub>12</sub>	,591

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Komunikasi Kerja (Z) dinyatakan “valid” yaitu lebih dari r tabel 0,212.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5  
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000

Y <sub>1</sub>	,830
Y <sub>2</sub>	,892
Y <sub>3</sub>	,879
Y <sub>4</sub>	,862
Y <sub>5</sub>	,808
Y <sub>6</sub>	,908
Y <sub>7</sub>	,851
Y <sub>8</sub>	,794
Y <sub>9</sub>	,828
Y <sub>10</sub>	,827
Y <sub>11</sub>	,817
Y <sub>12</sub>	,809

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r tabel 0,212.

### Uji Reliabilitas Variabel

Tabel 6  
Cronbach Alpha Efikasi Diri (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel efikasi diri (X<sub>1</sub>) sebesar 0,916 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 7  
Cronbach Alpha Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,933 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 8  
Cronbach Alpha Komunikasi Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel komunikasi kerja (Z) sebesar 0,892 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 9  
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel kinerja (Y) sebesar 0,963 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

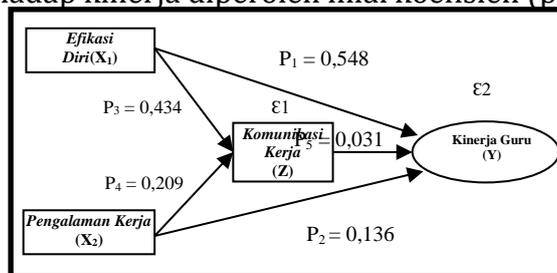
**Analisis Jalur**

Analisis jalur (path analysis) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (path coefficient) pengaruh langsung dengan  $\alpha$  0,05 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Efikasi	Kinerja	,548	,000	5,499	Signifikan
Pengala	Kinerja	,136	,145	1,471	Tidak Sign
Komuni	Kinerja	,031	,750	0,320	Tidak Sign
Efikasi	Komuni	,434	,000	5,637	Signifikan
Pengalam	Komuni	,209	,043	1,111	Signifikan

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p1) 0,548. Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p2) 0,136. Variabel efikasi diri terhadap komunikasi kerja diperoleh nilai koefisien (p3) 0,434. Variabel pengalaman kerja terhadap komunikasi kerja diperoleh nilai koefisien (p4) 0,209, dan variabel Komunikasi Kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p5) 0,031.



Gambar 2

Hasil Pengolahan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,434X_1 + 0,209 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \epsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,548X_1 + 0,136X_2 + 0,031Z + \epsilon_2$$

**Hasil Uji Hipotesis**

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

**Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel (5,499>1,989). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000< 0,05). Hasil uji menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima.

**Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel

(1,471 < 1,989). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi (0,145 < 0,05). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak.

### **Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel komunikasi kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel komunikasi kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel (0,320 < 1,989). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi (0,750 < 0,05). Hasil uji menyatakan bahwa komunikasi kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 ditolak.

### **Uji Hipotesis 4**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel komunikasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel efikasi diri terhadap variabel komunikasi kerja lebih besar dari T tabel (4,277 > 1,985). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi (0,000 > 0,05). Hasil uji menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima.

### **Uji Hipotesis 5**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel komunikasi kerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel pengalaman kerja terhadap variabel komunikasi kerja lebih besar dari T tabel (0,209 < 1,989). Nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi (0,043 < 0,05). Hasil uji menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi kerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

### **Uji Hipotesis 6**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui komunikasi kerja, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,548. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,434 dan nilai P5 sebesar 0,031. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,434) \times (0,031) = 0,013$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,013 < 0,548$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 ditolak.

### **Uji Hipotesis 7**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru melalui komunikasi kerja, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,136. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,209 dan nilai P5 sebesar 0,031. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,209) \times (0,031) = 0,006$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung ( $0,006 < 0,136$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang langsung. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 ditolak.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis efikasi diri mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila efikasi diri ditingkatkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Hal ini efikasi diri merupakan mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Achmad Sjamsuri, Nani Mulyani (2019) dan Rohman Hidayatul Attoriq (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis pengalaman kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila pengalaman kerja ditingkatkan, maka akan adanya peningkatan kinerja guru. Seorang guru yang memiliki pengalaman mengajar yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang dapat dari pemerintah, dan/atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Hafrizal<sup>1</sup>, Fadly Azhar, Erni (2022), dan Dina Triyana Sari, Arga Sutrisna, Kusuma Agdhi Rahwana (2023), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis komunikasi kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian Ahmad Sumali, Alfa Yudha Pratama (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi kerja. Artinya apabila efikasi diri ditingkatkan, maka akan menyebabkan komunikasi kerja meningkat. Hasil uji hipotesis bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap komunikasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komunikasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan pengaruh komunikasi kerja dapat menjadi perantara antara efikasi diri dengan kinerja guru. Dengan demikian berarti juga apabila efikasi diri ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui komunikasi kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Achmad Sjamsuri, Nani Mulyani (2019), dan Rohman Hidayatul Attoriq (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komunikasi kerja sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan langsungnya lebih besar dari hubungan tidak langsung maka variabel intervening dapat diabaikan. Tingkat signifikan komunikasi kerja dapat menjadi perantara antara pengalaman kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan langsung. Dengan demikian berarti juga apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan tanpa melalui komunikasi kerja. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Lia Asmalah (2018), dan Dina Triyana Sari, Arga

Sutrisna, Kusuma Agdhi Rahwana (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung Pengalaman Kerja terhadap kinerja guru.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa efikasi diri berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian pengalaman kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya komunikasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis data efikasi diri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komunikasi kerja, dan pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Komunikasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru, dan pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Lingkungan Kelurahan Kedaleman Kecamatan Cibeber Kota Cilegon.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Buchari Zainun, Teori Perilaku Organisasional, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013)
- Alwisol. Psikologi Kepribadian. (Malang: UMM Press. 2012).
- Aris Suherman dan Ondi Saondi. Etika Profesi Keguruan. (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)
- Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Christina, Pengalaman Sebagai Suatu Proses, (Bandung: Rosda Karya, 2011)
- Deddy Mulyana, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015),
- Dina Triyana Sari, Arga Sutrisna, Kusuma Agdhi Rahwana, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya, Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume. 1 No. 3 Agustus 2023 e-ISSN: 2988-688; Hal 117-130
- Ghufron M. Nur & Risnawati Rini S. 2010. Teori-Teori Psikologi. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2915)
- Hafrizal1, Fadly Azhar, Erni, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir, Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran) Volume 6 Nomor 1 Januari 2022 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337
- Hani Handoko. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Ibrahim Bafadal, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. (Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2016)
- Isjoni.. Optimalisasi Kinerja. (Jakarta: PT Elex Media Komutindo, 2013)
- Kreitner, Robert dan Kinicki.. Perilaku Organisasi. (Jakarta: Salemba empat. 2005)
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Martinis Yamin, Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2017)
- Masnur Muslich, Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik, (Jakarta: Bumi

- Aksara, 2017)
- Muhammad As'ad, Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberti Perss. 2011)
- Mulyasa. E, Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, (Bandung: Remaja Rosda Karya. 2005)
- Ngalim Purwanto. Psikologi Pendidikan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2016)
- Panji Anoraga, Psikologi Kerja, (Jakarta: Rhneka Cipta Jakarta. 2012)
- Pawito, Penelitian Komunikasi Kualitatif (Yogyakarta: LKIS Yogyakarta, 2015).
- Ramayulis, Profesi dan Etika Keguruan, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013)
- Rohman Hidayatul Attoriq, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja PNS Guru SMAN Wilayah II Jakarta Pusat, Jurnal MOZAIK: Vol. 6 No. 2. Okotober 2020 Halaman 127 - 136
- Sjamsuri Achmad, Nani Mulyani, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru di SMA PGRI 3 Jakarta, Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan Vol. 6 No. 1 Maret 2019
- Sukrino Purwanto, Komunikasi Bisnis: Perspektif Konseptual Dan Kultural. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).
- Ahmad Sumali, Alfa Yudha Pratama, Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan, Jurnal Ilmiah JENIUS: Vol. 2, No. 3, Mei 2019
- Supardi, Kinerja Guru, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014),
- Suranto, A.W. Komunikasi Interpersonal. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010)
- Uhar Suharsaputra, Menjadi Guru Berkarakter, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013),
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019)