

Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur

Diana Dewi Satria¹, Matin², Maaruf³

ABSTRACT

A study of determining the influence of self confidence and communication on the teacher's performance at junior high school have been done which the samples were taken at a district of Pulogadung ,East Jakarta. In this work a survey method with path analysis techniques was used by applying a questioner as a researched instrument. 98 responders were involved by sending their feedback within the questioner. Those responders were decided using simple random sampling among all teachers that working at the predetermined location. The results showing both self confidence and communication perform significant effect on the teacher's performance. Moreover there is a correlation between self confidence and communication which one affects the other.

Keywords: *self confidence, communication, performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus benar-benar dapat memberikan bekal kepada generasi muda untuk menghadapi tuntutan dan perkembangan zaman yang semakin maju dan kompleks. Sekolah merupakan lembaga dari masyarakat, oleh masyarakat, untuk masyarakat, dan sekolah menghasilkan kemajuan bagi masyarakat. Pada hakekatnya, kesempatan memperoleh pendidikan untuk semua semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok (*basic needs*) dalam kehidupan masyarakat. Berdasarkan fakta diatas, maka guru memiliki peranan strategis dalam proses pembelajaran yang tidak hanya mengenai penyaluran ilmu saja tetapi juga pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan dapat ditentukan oleh kualitas dan mutu guru tersebut. Karena guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia..

Secara umum kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian

tujuan sekolah. Realitas menampilkan salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Kondisi tersebut nampak dalam kelemahan guru terkait dengan permasalahan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesi kependidikannya. Guru adalah sosok yang langsung terkait dengan kegiatan pembelajaran terhadap peserta didiknya, sehingga memiliki peran strategis. Asumsinya, kinerja guru memainkan peran penting dalam pencapaian hasil belajar peserta didik dan tercapainya tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan yang diharapkan, maka guru perlu memiliki syarat kualifikasi akademik dan potensi yang meliputi: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional; dan kompetensi sosial (PPtentang SNP Nomor 19 tahun 2005).

Demi mencapai tujuan pendidikan berkualitas maka diperlukan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru merupakan suatu

¹Pondok Pesantren Darumukhalisin, Email: dianadewi_satria@yahoo.co.id.HP.087888071965

² First Advisor, Graduate of Management Education-State University of Jakarta, Indonesia

³ Secon Advisor, Graduate of Management Education-State University of Jakarta, Indonesia

kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di sekolah.

Dari hasil observasi awal, penulis melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan kearah yang lebih baik, di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan Kepala sekolah SMP di kecamatan Pulogadung faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa adalah, guru belum siap ketika masuk kelas, ini dikarenakan dari guru sendiri, metode yang digunakan terhadap siswa ketika proses belajar mengajar, dengan metode yang monoton, sehingga menyebabkan siswa jenuh dan bosan. Hal lain menjadi kendala bagi guru adalah, guru tidak kreatif dalam membina siswa atau ketika proses belajar mengajar di sekolah. Apalagi dunia sekarang sudah canggih dengan elektronik yang serba mendukung untuk membina dan mengajar siswa. Seharusnya guru ketika mengajar dan membina siswa, harus lebih siap dan kreatif dan berkomunikasi dengan rekan sejawat terutama yang mengerti akan teknologi saat ini. Guru memiliki kurang memiliki rasa percaya diri dalam mengajarkan berbagai metode untuk mengajar.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kepercayaan diri dan komunikasi yang berkesinambungan pada saat melaksanakan tugas mengajar, mendidik, menguasai dan

mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas dan meneliti masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang bermutu.

Usaha yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kinerja ini sangat beragam, diantaranya adalah kepercayaan diri. Salah satu modal guru adalah dengan kepercayaan diri. Kepercayaan diri akan berujung dengan kesuksesan jika diniatkan untuk berkontribusi yang terbaik bagi pendidikan. Apalagi jika seorang guru tidak patah semangat saat pembelajarannya kurang begitu berhasil di dalam kelas, ia langsung berefleksi dan menghindari untuk menyalahkan faktor lain diluar dirinya. Jika secara konstan terus menerus dilakukan maka akan terjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Guru akan menjelma jadi guru yang kreatif dan profesional.

Selain kepercayaan diri terdapat pula pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Didalam komunikasi yang efektif terdapat sikap rendah hati, sikap ini pada intinya antara lain ,adalah sikap yang penuh melayani, sikap menghargai, mau mendengar, dan menerima kritik, tidak sombong, dan mengutamakan kepentingan yang lebih besar. Seorang guru yang melaksanakan pekerjaan dengan komunikasi yang efektif akan menjadi seorang komunikator yang andal, dapat membangun jaringan hubungan baik dengan kepala sekolah selaku pimpinan, atau dengan rekan kerja bahkan dengan siswa yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Riches (1997:253) mendefinisikan kinerja sebagai *“the concept of performance relates to the extent to which an individual carries out the responsibilities assigned to them; the accomplishment of a task or activity”*. Dalam pandangan ini ditandaskan mengenai konsep kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang melakukan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya dan pencapaian suatu tugas atau aktivitas. Menurut Daniels (2002:82) berpandangan bahwa *“defines the term performance as a process, which entails a number, or series, of behaviours, directed towards the achievement of some predetermined goal”*. Istilah kinerja sebagai sebuah proses yang memerlukan sejumlah atau serangkaian perilaku yang diarahkan pada pencapaian beberapa tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kreitner (1995:64) *“Job performance is the product of a combination of an individual’s motivation and ability”*. Kinerja adalah produk kombinasi motivasi dan kemampuan seseorang. Robbins dan Judge (2011:311) memberikan gagasan *“performance is a way of performing the task and the results of the activity”*. Kinerja artinya cara melakukan tugas dan hasil kegiatan yang dicapai. Menurut Hatch (2002:102) *“states that performance is doing meaningful work in effective and efficient ways, and performance is meeting the requirements of diverse stakeholder groups and gauge performance by organization stakeholders”*. Kinerja adalah melakukan pekerjaan yang bermakna dengan cara yang efektif dan efisien, dan kinerja memenuhi persyaratan beragam kelompok pemangku kepentingan dan kinerja diukur oleh pemangku kepentingan organisasi tersebut.

Gordon (2002:141) mengutarakan *“Performance was a function of employee’s ability, acceptance of the goals, level of the goals, and interaction of the goal with their ability”*. Kinerja adalah suatu fungsi dari kemampuan karyawan, penerimaan terhadap tujuan yang

dicapai dan interaksi antara tujuan dengan kemampuan.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal dengan berpedoman pada beberapa indikator antara lain: 1) perilaku, 2) ketepatan waktu (disiplin), 3) inisiatif, 4) kecakapan, dan 5) pencapaian hasil.

Menurut Johnson dan Swindley (1975:10) *“self-confidence is your belief in your ability to achieve the things you want to. It is closely related to your self-image. Percaya diri adalah keyakinan seseorang berdasarkan kemampuannya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan yang berhubungan erat keyakinannya.*

Menurut Sasha Xarrian *“self-confidence is the inner feeling of certainty. It is a feeling of certainty about who you are and what you have to offer to the world. It is also the feeling that you are worthwhile and valuable”*. Percaya diri adalah kepastian perasaan dalam batin. Ini merupakan perasaan kepastian tentang siapa Anda dan apa yang Anda tawarkan kepada dunia. Dalam hal ini Anda adalah pribadi yang berharga.

Menurut Snyder *“the concept of self-confidence is commonly used as self-assurance in one’s personal judgment, ability, power, etc. One increases self-confidence from experiences of having mastered particular activities”*. Konsep kepercayaan diri biasanya digunakan sebagai jaminan diri dalam penilaian pribadi, kemampuan, kekuatan, dll. Seseorang meningkatkan kepercayaan diri dari pengalaman memiliki kegiatan tertentu.

Menurut Schermerhorn *“self confidence is general confidence in self and in the ability to perform the job of a leader.”* kepercayaan diri adalah kepercayaan diri pada diri sendiri dan dalam kemampuan untuk melakukan pekerjaan seorang pemimpin. Menurut Santrock (2003:134) rasa percaya diri juga disebut sebagai harga diri

atau gambaran diri merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri. Kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri dan terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Atau kepercayaan diri adalah sebuah kondisi dimana individu merasa optimis dalam memandang dan menghadapi sesuatu dalam hidupnya.

Dari beberapa deskripsi konsep dan pendapat dari para ahli tersebut di atas maka dapat disintesisakan kepercayaan diri adalah kemampuan terbaik dari diri sendiri yang memadai dan menyadari berbagai kemampuan lahir dan batin yang dimiliki, dapat memanfaatkannya secara tepat untuk menyelesaikan dan menanggulangi suatu masalah kinerja dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan baik bagi diri sendiri maupun orang lain dengan indikator: (1) Keyakinan akan kemampuan diri, (2) interaksi (3) Obyektif, (4) Bertanggung jawab, dan (5) Rasional dan Realistis

Menurut John R. Schermerhorn Jr (1996:398) mengatakan "*communication is the exchange of messages between people for the purpose of achieving common meanings. Or communication is an interpersonal process of sending and receiving symbols with meanings attached to them*". Komunikasi adalah pertukaran pesan antara orang-orang untuk tujuan mencapai makna umum. Atau komunikasi adalah proses interpersonal mengirim dan menerima simbol dengan makna yang melekat padanya. Menurut Thomas Bryan (2017:19) "*communication is the process of generating meaning by sending and receiving symbolic cues that are influenced by multiple contexts*". Komunikasi adalah proses menghasilkan makna dengan mengirim dan menerima pesan isyarat simbolis yang dipengaruhi oleh beberapa konteks.

Menurut Dan Bobinski (2017:12) mengemukakan "*communication is a process.*

Changes in events and relationships are part of a continuous flow. Every communication experience is the result of the accumulation of experiences preceding the present one. The new experience affects the future ones. Communication is sharing meaning with others". Komunikasi adalah sebuah proses. Perubahan dalam kejadian dan hubungan merupakan bagian dari arus kontinyu. Setiap pengalaman komunikasi adalah hasil akumulasi pengalaman sebelum sampai sekarang. Pengalaman baru mempengaruhi masa depan. Komunikasi adalah berbagi makna dengan orang lain.

Stephen Robbins dan Timothy A. Judge (2013:336) berpandangan bahwa "*communication is the transfer and understanding of meaning. Many communication interactions that take place in an organization perform the function of providing for the emotional expression of social needs*". Komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. Banyak interaksi komunikasi yang mengambil tempat di sebuah organisasi melakukan fungsi menyediakan untuk ekspresi emosional dari kebutuhan sosial.

Menurut David L. Goetsch dan Stanley B. Davis (2000:307) "*communication is the transfer of message information, idea, emotion, intent, feeling, or something else that is both received and understood*". Komunikasi adalah transfer informasi pesan, gagasan atau ide, emosi, niat, perasaan, atau sesuatu yang lain yang dapat diterima dan dipahami. Menurut Harold Koontz, dkk (228:559) "*communication is the process by which information is exchanged and understood by two or more people, usually with the intent to motivation or influence behavior*". Komunikasi adalah proses dimana informasi dipertukarkan dan dipahami oleh dua orang atau lebih, dan biasanya bertujuan untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas maka dapat disintesisakan

komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide, penjelasan, perasaan, dan pertanyaan untuk diterima oleh orang lain, sehingga memberikan reaksi atau mengadakan perubahan perilaku yang terjadi di dalam suatu organisasi tempat orang-orang melakukan berbagai aktivitasnya dengan indikator: (1) Keterbukaan (Openness), (2) Empati (Empathy), (3) Dukungan (Supportiveness), (4) Sikap positif (Positiveness), (5) Kesetaraan (Equality), (6) Kejelasan dan ketepatan, (7) Adanya tindak lanjut, (8) Mendengarkan, mempercayai, dan menghayati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung: (1) kepercayaan diri terhadap kinerja, (2) komunikasi terhadap kinerja, dan (3) Kepercayaan diri terhadap komunikasi. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di SMP Swasta Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 130 guru. Sampel penelitian sebanyak 98 guru.

Analisa data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar

3,96 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,240. Ini memberikan makna kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap kinerja

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Bandura (1994:197) "*self-confidence is considered one of the most influential motivators and regulators of behavior in people's everyday lives (Bandura, 1986). A growing body of evidence suggests that one's perception of ability or self-confidence is the central mediating construct of achievement striving. Ericsson and his colleagues have taken the position that the major influence in the acquisition of expert performance is the confidence and motivation to persist in deliberate practice for a minimum of 10 years.* Kepercayaan diri dianggap sebagai salah satu motivator dan regulator perilaku paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat. Bukti yang berkembang menunjukkan bahwa persepsi seseorang tentang kemampuan atau kepercayaan diri adalah konstruksi mediasi sentral dari pencapaian prestasi. Ericsson dan rekan-rekannya telah mengambil posisi bahwa pengaruh utama dalam perolehan kinerja pakar adalah kepercayaan dan motivasi untuk bertahan dalam praktik yang disengaja setidaknya selama 10 tahun.

Menurut Welch (2005:66) bahwa "*we valued self-confidence as the absolutely indispensable ingredient in a high performance business culture. Self confidence people are open to good ideas regardless of their source and are willing them. Their egos don't require that they originate every idea they use, or "get credit" for every idea they originate. We began to cultivate self-confidence among our leaders by turning them loose, giving them independence and resources, and encouraging them to take big swings*". Kami menilai kepercayaan diri sebagai bahan benar-benar sangat diperlukan dalam budaya bisnis kinerja tinggi. Percaya diri berarti orang yang terbuka untuk ide-ide yang baik. Ego mereka tidak mengharuskan setiap ide

digunakan, atau "mendapatkan kredit" untuk setiap ide. Kami mulai menumbuhkan rasa percaya diri di antara para pemimpin, memberi mereka kemerdekaan atau kebebasan dan sumber daya, dan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif atau langkah besar.

Faktor pendorong utama dalam melaksanakan tugas adalah kebutuhan dimana di dalamnya masalah kepercayaan diri juga merupakan faktor penting. Tidak seorangpun dapat melakukan sesuatu pekerjaan tanpa memiliki rasa percaya diri yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu masalah kepercayaan diri diperlukan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Dalam hal ini kepercayaan diri berpengaruh demi peningkatan kinerja guru di sekolah. Setiap guru akan berupaya untuk bekerja dengan sepenuh hati dan bersedia menerima resiko apapun yang diterima dari pekerjaannya sebagai pengajar dan pendidik. Dengan adanya kepercayaan diri tersebut, maka kinerja guru pun akan semakin meningkat. Kinerja guru dapat dilihat dari terwujudnya tujuan pendidikan di sekolah. Di dalam organisasi sekolah, guru dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh empat kemampuan dan atau kompetensi yaitu: 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan dalam pengelolaan peserta didik; 2) Kompetensi kepribadian; 3) Kompetensi profesional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas, mendalam, dan komprehensif; dan 4) Kompetensi sosial, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berperan aktif dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 3,65 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,212. Ini memberikan makna komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

.Hasil penelitian ini senada dengan Menurut Koontz (1883:527) bahwa "*communication is essential for the internal functioning of enterprises because it integrates the various functions of the organization. Specifically, communication is needed to (1) establish and disseminate goals of an enterprise, (2) develop plans for their achievement, (3) organize human and other resources in the most effective and efficient way, (4) select, develop, and appraise members of the organization, (5) lead, direct, motivate, and create a climate in which people want to contribute, and (6) control performance*". Komunikasi itu sangat penting untuk fungsi internal perusahaan karena mengintegrasikan fungsi manajerial. Secara khusus, komunikasi diperlukan untuk (1) menetapkan dan menyebarkan tujuan suatu perusahaan, (2) mengembangkan rencana untuk pencapaian mereka, (3) mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efektif dan efisien, (4) memilih, mengembangkan, dan Menilai anggota organisasi, (5) memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan iklim di mana orang ingin berkontribusi, dan (6) mengendalikan kinerja.

Menurut Robbins (2013:373) "*communication that flows from one level of a group or organization to a lower level is downward communication. Group leaders and managers use it to assign goals, provide job instructions, explain policies and procedures, point out problems that need attention, and offer feedback about performance*". Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah adalah komunikasi ke bawah. Pemimpin kelompok dan manajer menggunakannya untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi kerja, menjelaskan kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah yang perlu mendapat perhatian, dan memberikan umpan balik tentang kinerja.

Menurut John Adeyemi (2017:1) dalam jurnalnya *“communication can influence on the perceptions and opinions about persons, communities, organizations, governments, and even society. One of the outcomes of administrative communication is related to the flow of information, regulations, policies, and procedures. Communication is essential to any kind of organization and information plays a crucial role in effective communication. Theory on organizational communication has evolved from the concept as a tool of management designed to facilitate task completion and as such was to operate as one of many organizational variables. As a tool of management, communication is the central means by which individual activity is coordinated to devise, disseminate, and pursue organizational goals.”* From the scientific management viewpoint, communication is a tool of organizational design to facilitate and operate task completion so that the theorists had emphasis on communication flow from supervisors to subordinates”

Komunikasi dapat mempengaruhi persepsi dan pendapat tentang orang, masyarakat, organisasi, pemerintah, dan bahkan masyarakat. Salah satu hasil komunikasi administratif terkait dengan arus informasi, peraturan, kebijakan, dan prosedur. Komunikasi sangat penting untuk segala jenis organisasi dan informasi memainkan peran penting dalam komunikasi yang efektif. Teori komunikasi organisasi telah berevolusi dari konsep sebagai alat manajemen yang dirancang untuk memudahkan penyelesaian tugas dan karena itu beroperasi sebagai salah satu dari banyak variabel organisasi. Sebagai alat manajemen, komunikasi adalah "sarana utama dimana aktivitas individu dikoordinasikan untuk merancang, menyebarkan, dan mengejar tujuan organisasi". Dari sudut pandang manajemen ilmiah, komunikasi adalah alat perancangan organisasi untuk memudahkan dan mengoperasikan penyelesaian tugas sehingga para teoretikus memiliki penekanan pada arus

komunikasi dari atasan ke bawahan. Kedua prinsip ini dikembangkan berdasarkan standar kerja dan pengukuran standar. Dari sudut pandangnya, komunikasi dapat dijelaskan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai komando dan peraturan.

Pengaruh Kepercayaan diri terhadap Komunikasi

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan diri terhadap komunikasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 3,27 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,245. Ini memberikan makna kepercayaan diri berpengaruh langsung terhadap komunikasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Jack H (2004:1) *“One of the most important attributes you bring with you to each and every class meeting is you level of self-confidence. Self-confidence instructor radiates trust and respect, making him or her a more effective leader and communicator”*. Salah satu atribut yang paling penting Anda bawah pada setiap pertemuan kelas adalah tingkat kepercayaan diri Anda. Instruktur kepercayaan diri memancarkan kepercayaan dan rasa hormat, membuat dia sebagai pemimpin yang lebih efektif dan komunikatif. Lalu menurut Richard L. Daft (2008:344) *“a communication champion is philosophically grounded in the belief that communication is essential to building trust and gaining commitment to the vision. Leaders use communication to inspire and unite people around a common sense of purpose and identity. As a leader: be a communication champion. Use verbal, nonverbal, and symbolic communication to unite people around common vision. Actively communicate with people on eregular basis to facilitate strategic conversations and build trust”*. Keunggulan komunikasi filosofis didasarkan pada keyakinan bahwa komunikasi adalah penting untuk membangun kepercayaan dan mendapatkan komitmen dengan visi. Pemimpin

menggunakan komunikasi untuk menginspirasi dan menyatukan orang-orang di sekitar akal sehat dari tujuan dan identitas. Sebagai seorang pemimpin: menjadi juara komunikasi. Gunakan komunikasi verbal, nonverbal, dan simbolis untuk menyatukan orang di sekitar visi bersama. Aktif berkomunikasi dengan orang-orang secara teratur untuk memfasilitasi percakapan strategis dan membangun kepercayaan.

David L. Goetsch dan Staanelly B. Davis (2002:316) berpandangan bahwa "Trust, confidence, achievement, motivation, and all of the other products of a good communication climate will not last long if you are genuinely devoted to killing them". Percaya, kepercayaan diri, prestasi, motivasi, dan semua produk lain dari iklim komunikasi yang baik tidak akan bertahan lama jika Anda benar-benar dikhususkan untuk membunuh mereka.

Sedangkan Fred Luthans (1995:417) menegaskan bahwa "most definitions of communication used in organizational behavior literature stress the use of symbols to transfer the meaning of information. Equally, if not of more importance, however, is the fact that communication is personal process that involves the exchange of behaviors. The personal aspects have been noted in no uncertain terms by most organizational behavior scholars. In addition to being a personal process, communication has other implications. A communication expert emphasizes the behavioral implications of communication by pointing out that "the only means by which one person can influence another is by the behaviors he performs that is, the communicative exchanges between people provide the sole method by which influence or effects can be achieved. In other words, the behaviors that occur in an organization are vital to the communication process. This personal and behavioral exchange view of communication takes many forms. Sebagian besar definisi komunikasi yang digunakan dalam literatur perilaku organisasi menekankan penggunaan

simbol untuk mentransfer makna informasi. Bagaimanapun, kenyataan bahwa komunikasi adalah proses pribadi yang melibatkan pertukaran perilaku. Aspek pribadi telah dicatat dengan pasti oleh sebagian besar ilmuwan perilaku organisasi. Selain menjadi proses pribadi, komunikasi memiliki implikasi lain. Seorang pakar komunikasi menekankan implikasi perilaku komunikasi dengan menunjukkan bahwa "satu-satunya cara untuk satu orang dapat memengaruhi orang lain adalah dengan perilaku yang dia lakukan yaitu pertukaran komunikatif antara orang-orang memberi satu-satunya metode untuk mempengaruhi atau mempengaruhi apa yang dapat dicapai. Dengan kata lain, perilaku yang terjadi dalam suatu organisasi sangat penting bagi proses komunikasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru SMP Swasta yang berada di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur, diperoleh kesimpulan penelitian 1) Kepercayaan diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kepercayaan diri mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP Swasta yang berada di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. 2) Komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya, ketepatan komunikasi mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP Swasta yang berada di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. 3) Kepercayaan diri berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi artinya, peningkatan kepercayaan diri mengakibatkan ketepatan komunikasi guru SMP Swasta yang berada di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur

Saran: Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan saran-saran yang dapat meningkatkan kinerja guru. 1) Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa hal yang sebaiknya dilakukan oleh Kepala Sekolah

adalah a) Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung pekerjaannya. b) Kepala sekolah tepat dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi. c) Kepala sekolah mengikut sertakan guru untuk diklat yang pelaksanaan secara berkala biasanya setiap tahun sekali pada awal tahun atau ketika ada program diklat tertentu. d) Kepala sekolah memberikan perhatian pada kebutuhan guru yang berkaitan dengan tugas pokok guru. e) Kepala Sekolah mengembangkan sistem kerja secara tim untuk setiap kegiatan yang diadakan di sekolah supaya terjadi keakraban antar kepala sekolah dengan guru atau guru dengan guru. f) Kepala Sekolah perlu melakukan penilaian atau evaluasi terhadap guru secara berkala dan berkesinambungan g) Kepala sekolah perlu memfokuskan pengembangan karier guru kearah kenaikan pangkat dan golongan. 2) Bagi Dinas Pendidikan, a) Dinas pendidikan mengadakan pelatihan yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru, b) Memberikan bantuan kepada sekolah dalam rangka penyediaan sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang kelas, pengadaan ruang laboratorium, alat praktik dan peraga siswa, pengadaan perlengkapan sekolah seperti pengadaan proyektor dan kelengkapannya. Dengan demikian guru akan bisa mentransfer pengetahuan/pembelajaran secara maksimal. 3) Bagi Guru adalah a) Guru harus merasa bagian dari sekolah, dibanding sebagai individu yang mementingkan diri sendiri. b) Guru perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif memberikan ide, gagasan, kreativitas demi kemajuan organisasi. c) Guru rajin dalam mengikuti pelatihan yang terkait dengan kompetensi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi. d) Guru harus meningkatkan kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan

menyelaraskan dengan nilai-nilai yang dianutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. dkk., Mengembangkan Profesionalitas Guru, Upaya Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Kinerja Guru. Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014.
- Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas, Panduan Meningkatkan Kompetensi bagi Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas. Jakarta: PT Bestari Buana Murni, 2013.
- Ainsworth, Murray., et al. Managing Performance, Managing People. Australia: Pearson Education Australia, 2002.
- Angelis, Barbara. Percaya Diri, terjemahan oleh Baty Subakti. Jakarta: PT.SUN, 1995.
- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Armstrong, Michael. Employee Reward Management and Practice. London and Philadelphia: Kogan Page Ltd., 2006.
- Bacal, Robert. Performance Management. New York: McGraw-Hill, 1999.
- Bartol, Kathryn M. dan David C. Martin. Management (Second Edition). (New York: McGraw-Hill, Inc, 1994).
- Berman, Evan M., Performance and Productivity in Public and Non Profit Organization. London: M. E. Sharpe, 2006.
- Bobinski, Dan. Handbook of Communication Skills, Genre For Good Governance, 2011....
- Borman, W. C., dan Motowidlo, S. J. Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt dan W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (New York: Jossey-Bass, 1993).

- Bush, Tony dan David Middlewood. *Leading Managing People in Education*. (London: Sage Publications, 2005).
- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- Centi, P. J. *Mengapa Rendah Diri*. Yogyakarta: Kanisius, 1995.
- Chuck, Williams. *Management (5 Edition)*. USA: South-Western, Cengage Learning, Mason, 2009.
- Coffey, Robert E., et al. *Management and Organizational Behavior*. Australia: Irwin Burr Ridge, Illions Boston, 1993.
- Daft, Richard L. *New Era Of Management (Eighth Edition)*. USA: Thomson South-Westren, 2008.
- Drajat Zakiah, Drajat. *Kesehatan Mental*. Jakarta: CV. Haji Masagung, 1995.
- Deborah A. Cai dan Edward L. Fink, *Communicate Successfully by Seeking Balance*, dalam Locke, Edwina A. L., *Hand Book of Principles Of Organizations Behavior, Indispensible Knowledge for Evidence-Based Management, (Second Edition)*, Wiley: A John Wiley Sons, Ltd., Publication, 2009.
- Em, Griffin, *A First Look At Communication Theory (Eighth Edition)*. New York: McGraw Hill, 2012.
- Ferguson. Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya, 1999.
- Communication Skills. (Second Edition)*. New York, 2004.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior (Sixth Edition)* (Pearson Education, Inc; Publishing as Prentice Hall: One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey, 2012).
- Gaskill, Dennis. *Confidence, Helping You Help Yourself (diakses....?)*
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawita. *Teori-Teori Psikologi*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).
- Gibson, et al. *Organisasi dan Manajemen (Edisi ke Empat)*. Jakarta: Erlangga, 1995.
- _____, *Organizations Behavior, Structure, Processes, (Fourteenth Edition)*, 2012.
- Goetsch, David L. dan Stanley B. Davis, (2000), *Quality Management, (Third Edition)*. (New Jersey USA: Pearson Education, Upper Saddle River, 2000).
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. *Organizational Behavior, Managing People and Organizations (USA: South-Western, Cengage Learning, 2014)*.
- Groundwater-Smith, Susan., et al. *Teaching: Challenges and Dilemmas*. Southbank: Victoria Thomson, 2003.
- Hakim, T. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Purwa Swara, 2002.
- Ismawati, Erna. *Rahasia Pikiran Manusia*. Jogjakarta: Garai Ilmu, 2009.
- Johnson, David W. dan F.P. Johnson. *Joining Together: Group Theory and Group Skill*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1975.
- Judith, Gordon R. *A Diagnostic Approach to Organization Behavior*. Boston: Allyn and Bacom, 1993.
- Kartono, Kartini. *Psikologi Anak*. Jakarta: Alumni, 2000.