

KOMPETENSI SOSIAL, KECERDASAN EMOSIONAL GURU DAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Suwalis

Pengawas TK Korwil Banyuanyar
suwalis100@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan dibagai berikut : (1). Apakah terdapat pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar ?, (2) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar ?, (3) Apakah terdapat pengaruh efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar?, (4) Apakah terdapat secara bersama-sama pengaruh kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar ? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa ada secara bersama-sama pengaruh kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar sebesar 26,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Artinya Kinerja Guru TK 26,9% itu dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru. Sedangkan yang 73,1% dipengaruhi faktor lain di luar variabel tersebut.

Kata kunci : *Kompetensi Sosial, Kecerdasan Emosional Guru, Efektivitas Komunikasi Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab (UU No. 20, 2003 pasal 3).

Untuk mewujudkan tujuan diatas perlu peningkatan sumber daya manusia yang bermutu. Antara lain seorang Pemimpin Sekolah yang mampu memanage sekolah dengan baik dan Tenaga Pendidik atau Guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja Guru meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi anak didik menjadi meningkat.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan

mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari Guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan.

Untuk memperdayakan Guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja Guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Guru sebagai komponen sekolah peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, seperti yang dikemukakan oleh (Cecewijaya dan Tabrani Rusyam, 1992 : 2), bahwa “ Guru merupakan pendidik dan pengajar tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu Guru seyogyanya mempunyai perilaku yang memadai untuk dapat mengembangkan diri siswa secara utuh.

Dari sini dapat diambil intisarinnya bahwa guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka

merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra –putrinya. Melalui Guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui Guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena Guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka upaya melibatkan motivasi dan kualitas agar lebih berprestasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dan peneliti menuangkannya dengan judul Pengaruh Kompetensi Sosial, Kecerdasan Emosional Guru dan Efektivitas Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus I Taman Kanak-Kanak Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo.

Dari kajian empiris dan beberapa permasalahan, maka dapat diperoleh suatu dasar bagi peneliti untuk dapat lebih memfokuskan kegiatan penelitian kearah rumusan yang lebih jelas. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo? (2) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo? (3) Apakah terdapat pengaruh efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo? (4) Apakah terdapat pengaruh kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo

Sedangkan berdasarkan rumusan masalah tersebut dapat dirumuskan tujuan penelitian

diantaranya ingin mendiskripsikan tentang : (1) pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo, (2) pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo, (3) pengaruh efektivitas komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo, dan (4) pengaruh kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo.

Lebih lanjut hasil penulisan ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya :

Bagi pihak sekolah dapat menjadi sumber informasi bagi pihak sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah, kinerja guru.

Bagi Akademisi dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya tentang meningkatkan kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah, dalam meningkatkan kinerja guru.

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan pedoman referensi dalam penelitian berikutnya yang lebih luas dan mendalam khususnya tentang meningkatkan kompetensi sosial, kecerdasan emosional guru dan efektivitas komunikasi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Dyasani Marlya Afdillah (2013) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Pada Kecamatan Jati Kabupaten Kudus”. Perumusan masalah penelitian ini adalah: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Kepala Sekolah Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan disiplin kerja secara masing-masing atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah SMP Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, hal ini terlihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu nilai gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,882 dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,672, jadi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Nilai budaya organisasi sebesar 3,616 dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,672 maka variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Sedangkan disiplin kerja memiliki nilai sebesar 3,060 dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,672, maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. 2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah Kecamatan Jati Kabupaten Kudus, hal ini terlihat dari nilai Fhitung dan Ftabel, dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel ($25,682 > 2,77$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin kerja secara berganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus yang paling dominan terhadap kinerja adalah budaya organisasi, hal ini terlihat dari hasil regresi sebesar 0,305 dengan thitung sebesar 0,3616 berarti semakin besar budaya organisasi yang ada di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus akan memberikan pengaruh pada kinerja kepala sekolah semakin meningkat.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan ketrampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan

dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan formal, diantaranya ; (1) Kemampuan pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, (2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, (3) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dan (4) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (d) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk: (1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat, (2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan (4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pengertian kompetensi sosial diatas, maka kompetensi sosial guru berarti kemampuan dan kecakapan seorang guru dengan kecerdasan sosial yang dimiliki dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain

yakni siswa secara efektif dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut: (1) mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri, (2) mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan

kemampuan menenangkan kembali, (3) memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis, (4) mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain, dan (5) membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Komunikasi adalah suatu pemindahan makna/pemahaman dari pengirim kepada penerima, di dalamnya tercakup tiga bagian penting dari komunikasi yang efektif yakni sang pengirim, sang penerima, dan keberhasilan pengiriman makna (Gibson, 1988: 4). Dalam konteks kebudayaan, komunikasi didefinisikan sebagai upaya untuk meniadakan kesenjangan sehingga pihak-pihak yang dilibatkan dalam proses komunikasi itu menjadi saling dekat satu dengan yang lainnya.

Proses komunikasi sendiri bermula dari keinginan atau dorongan seseorang untuk menyampaikan pesan atau dorongan untuk menelusuri dunia itu. Hal yang terjadi ialah ia akan mulai dengan menyadari adanya kepingan-kepingan pemikiran atau gagasan yang ingin dilontarkannya. Pada tahap ini, orang tadi menyadari adanya kehadiran dorongan berkomunikasi, namun proses tadi belum siap dijalaninya. Kepingan-kepingan tadi

belum rampung ditatanya sehingga bila pada saat ini kepingan-kepingan tadi langsung dikomunikasikan, orang akan mengalami kebingungan dalam memahaminya. Karena itu biasanya pada tahap ini si komunikator harus berusaha menelusuri, menyatukan, menyederhanakan, dan menata kepingan-kepingan tadi menjadi suatu pesan yang jelas dan akan dikirimkannya. Keseluruhan proses penyatuan ini dapat terlihat atau dapat pula tidak terbaca oleh orang lain.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Alat penilaian kemampuan guru (APKG) secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga

kemampuan, yaitu : (1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran; (2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas; (3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru antara lain (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran. (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. (3) Pengelolaan kelas. (4) Penggunaan media dan sumber belajar.

Kinerja guru tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya kompetensi sosial guru, kecerdasan emosional guru, dan efektivitas komunikasi kepala sekolah. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh. Oleh karena itu, kinerja guru perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

PEMBAHASAN HASIL

Dari tabel diskripsi statistik dalam laporan penelitian dapat dijelaskan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,269 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu kompetensi sosial (X_1), keverdasan emosional (X_2) dan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak di Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang cukup signifikan secara bersama-sama atau secara simultan, dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 39 (N)

Hipotesis Pertama 1 Ada pengaruh yang cukup signifikan kompetensi sosial (X_1), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data dengan uji pearson diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,245. Dengan demikian dapat dikatakan pengaruh X_1 terhadap Y cukup. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis Pertama 2 Ada pengaruh yang kurang signifikan kecerdasan emosional (X_2), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,072. Artinya X_2 memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap Y. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis Pertama 3 Ada pengaruh yang cukup signifikan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,259. Artinya X_3 memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Y. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis Pertama 4 Ada pengaruh yang positif secara bersama – sama antara kompetensi sosial (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak di Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara simultan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis baik uji bersama-sama dapat diketahui bahwa, karena koefisien determinasi (R) sebesar 0,269 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu kompetensi sosial (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat kinerja guru (Y)

Taman Kanak-Kanak di Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan artikel hasil penelitian ini adalah : (1) Hipotesis 1 ada pengaruh yang cukup signifikan kompetensi sosial (X_1), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data dengan uji pearson diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,245. (2) Hipotesis 2 Ada pengaruh yang kurang signifikan kecerdasan emosional (X_2), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,072. (3) Hipotesis 3 ada pengaruh yang cukup signifikan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3), terhadap kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo secara parsial. Hasil analisis data dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,259. (4) Ada pengaruh yang positif secara bersama – sama antara Ada pengaruh yang positif secara bersama – sama antara kompetensi sosial (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis baik uji bersama-sama dapat diketahui bahwa, karena koefisien determinasi (R) sebesar 0,269 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu kompetensi sosial (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan efektivitas komunikasi kepala sekolah (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat kinerja guru (Y) Taman Kanak-Kanak di Gugus I Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo sebesar 26,9% sedangkan sisanya sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Untuk itu disarankan, (1) Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dalam seni

memimpin, terutama dalam berkomunikasi, mengingat kepala sekolah adalah pucuk pengambil kebijakan di sekolah. Hal ini diakui atau tidak, kepemimpinan sekolah yang baik akan berimplikasi pada peningkatan kinerja guru yang lebih optimal pula, (2) Guru sebagai fasilitator dalam pembelajaran harus benar-benar bisa menjadi teladan bagi siswa, dan masyarakat yang ada di sekitarnya. Hal ini dikarenakan sebagai pendidik guru adalah model dalam bertindak dan berperilaku bagi orang-orang di sekitarnya, (3) Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang terbuka akan menciptakan suasana kerja yang baik dan tentunya akan berimbas pada kinerja para guru. Oleh karenanya perlu ada upaya serius agar komunikasi dan keterbukaan informasi di sekolah tetap dijaga agar tercipta kinerja guru yang baik, dan (4) Untuk menciptakan kinerja yang lebih baik, maka perlu kerja sama dan kekompakan dari semua stakeholder untuk membangun pengertian dan komunikasi yang baik dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan dan kebijaksanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta ; Edisi revisi VI : Rineka Cipta.
- Azwar, S., 2004, Pengantar Psikologi Intelegensi, Cetakan Kelima, Pustaka pelajar, Yogyakarta.
- Cooper, R, Kdan A. Sawaf, 2002 Executive EQ; Kecerdasan Emosi Dlam Kepemimpinan dan Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- DEPDIKNAS RI. UURJ No. 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: DEPDIKNAS RI Jakarta. Diknas, *Alat Penilaian Kemampuan Guru*. 2003
- Djalali, M. As'ad. 2001. *Psikologi Motivasi. Minat Jabatan, Inteligensi, Bakat dan Motivasi Kerja*. Malang: Wineka Media.
- Goleman, Daniel, 2006. Emotional Intelligence (Terjemahan T Hermaya). Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik.Oemar.2003. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Muktadin, Z., 2002. Mengenal Kecerdasan Emosional, <http://www.epsikologi.com>

Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.