

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
DI UPTD PENDIDIKAN KECAMATAN CIBINGBIN
KABUPATEN KUNINGAN**

**Oleh
Kusnara
82321011026**

Abstrak

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja guru; 2) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja guru; 3)) Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru. Berdasarkan latar belakang, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja guru, 2) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja guru, 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru. Objek Penelitian adalah Guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan dengan responden sebanyak 67 Orang .Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan teknik analisis data yaitu korelasi dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Efektivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran nominative. Masyarakat akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas mengajar, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Djamarah berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggungjawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada

dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Aqib guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya di tingkat institusional dan instruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada digaris terdepan yaitu guru. Guru menjadi titik sentral dan awal dari

semua pembangunan pendidikan. Di Indonesia guru masih belum mendapatkan posisi yang seharusnya dalam kebijakan dan program-program pendidikan. Saatnya kini membuat kebijakan dengan paradigma baru yaitu membangun pendidikan dengan memulainya dari subyek “guru”. Karena itu semua dikhawatirkan mutu pendidikan tidak sampai pada cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengembangan sumber daya manusia.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperimensial. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing, mengajar, dan melatih peserta didik. Dengan perkembangan dan tuntutan yang berkembang dewasa ini, peran-peran guru mengalami perluasan yaitu sebagai pelatih (*coaches*), konselor, manager pembelajaran, partisipan, pemimpin, pembelajar dan pengarang. Sebagai pelatih (*coaches*), guru memberikan peluang yang sebesar-besarnya bagi peserta didik melakukan perilaku belajar melalui interaksinya dengan peserta didik. Sebagai pemimpin guru menjadi seseorang yang menggerakkan peserta didik dan orang lain untuk mewujudkan perilaku pembelajaran efektif. Sebagai pembelajar guru secara terus menerus belajar dalam rangka menyegarkan kompetensi serta terus meningkatkan serta kualitas profesionalnya. Sebagai pengarang, guru secara kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugasnya.

Keberadaan guru sebagai garis terdepan dalam proses pendidikan dan pengajaran selalu disoroti oleh berbagai pihak yang merasakan dampak dari hasil pendidikan dimana guru berperan. Mengatasi permasalahan yang dihadapi guru perlu adanya berbagai upaya oleh pemerintah dalam hal ini instansi terkait melalui kepala sekolah dengan memberikan bimbingan, arahan maupun pembinaan, sehingga dapat menumbuhkan dinamika dan kreativitas mengajar guru yang lebih profesional, karena pembinaan serta bimbingan itu akan membantu memperlancar proses

belajar mengajar yang dikelola secara kreatif oleh guru akan mampu membuat siswa menjadi kreatif dan produktif.

Peningkatan dan pengembangan kemampuan profesional tersebut meliputi berbagai aspek, antara lain: kemampuan guru dalam menguasai kurikulum, materi pengajaran, kemampuan menciptakan media pengajaran yang relevan, kemampuan dalam menggunakan metode dan sarana dalam proses belajar mengajar, melaksanakan evaluasi dan hasil belajar, disiplin dan komitmen guru terhadap tugas.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, para guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara efektif dan maksimal apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya kondisi komunikasi setiap personal termasuk guru dan kecerdasan emosional warga sekolah.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara, kenyataan yang muncul terjadi di lapangan adalah fenomena yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang terjalin antara guru kurang terbina dengan baik. Hal yang sering kali muncul dalam permasalahan komunikasi diantaranya adalah kepala sekolah tidak menjalankan tugasnya dengan baik seperti menyampaikan komunikasi yang tidak lengkap, lebih mendahulukan kepentingan pribadi, kurang memperhatikan kepentingan guru atau pun sebaliknya guru hanya mementingkan kepentingannya sendiri tanpa berusaha mengembangkan hubungan yang baik dengan kepala sekolah ataupun dengan guru-guru lain. Sudah pasti hal ini menyebabkan hubungan yang kurang harmonis antara warga sekolah. Dampak lain yang ditimbulkan lebih buruk adalah nampak dari suasana dan kondisi kerja yang kurang baik, hal ini akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini adalah tujuan pendidikan.

Bila kondisi tersebut di atas tidak diantisipasi hal ini dapat mengganggu kenyamanan guru bekerja sehingga menyulitkan dalam pemecahan masalah baik menyangkut guru maupun siswa. Dengan demikian sangat riskan prestasi siswa bisa terhambat dan layanan serta mutu pendidikan pun menjadi rendah. Disamping itu segala bentuk program yang telah direncanakan, visi

misi, dan tujuan pendidikan baik lokal maupun nasional terancam tidak akan tercapai.

Komunikasi dalam bekerja akan menjadi penting ketika setiap guru beranggapan bahwa kinerja adalah prestasi, hasil kerja dan unjuk kerja. Kinerja guru mengacu pada efektifitas guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar dan melatih siswa. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah maupun kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Menurut DeVito, (2002 : 166) komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian berita yang dilakukan seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Komunikasi interpersonal ini berorientasi pada perilaku sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. Dalam hal ini: "Komunikasi dipandang sebagai dasar untuk mempengaruhi perubahan perilaku, dan yang mempersatukan proses psikologi seperti misalnya persepsi, pemahaman, dan motivasi di satu pihak dengan bahasa pada pihak lain." (Thoza, 2002 : 165)

Sedangkan menurut Muhammad (2002:159) komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai "Proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui baliknya". Komunikasi interpersonal bertujuan untuk membentuk hubungan dengan orang lain. Komunikasi interpersonal merupakan format komunikasi yang paling sering dilakukan oleh semua orang dalam hidupnya.

Sementara menurut Miller (1976) memahami proses komunikasi interpersonal menuntut pemahaman hubungan simbiotis antara komunikasi dengan perkembangan relasional; Komunikasi mempengaruhi perkembangan relasional, dan pada gilirannya (secara serentak),

perkembangan relasional mempengaruhi sifat komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut.

Selanjutnya menurut Hovland (Onong, 1999: 10) mengemukakan bahwa: "Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain (communication is the process to modify the behavior of other individuals). Komunikasi interpersonal menurut Onong(1985: 160) adalah komunikasi antara dua orang atau lebih yang dapat berlangsung dengan dua cara yaitu secara tatap muka (face to face communication) dan bermedia(mediated communication). DeVito (1976: 18) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan satu proses sosial di mana orang-orang yang terlibat saling mempengaruhi.

Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain. Ini berarti komunikasi dikaitkan dengan pertukaran pesan atau informasi yang bermakna di antara orang yang berkomunikasi dapat terjalin. Ini berarti informasi atau pesan yang diterima dapat dipahami oleh kedua belah pihak.

Sisi lain yang dianggap dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi yaitu kecerdasan emosi. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa kecerdasan emosi mampu membawa seseorang sukses dalam kariernya. Kecerdasan emosi bukan satunya-satunya indikator yang memengaruhi peningkatan kinerja seorang pegawai masih banyak indikator indikator lainnya namun kecerdasan emosi akan melengkapi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Salovey & Mayer (1990) mengemukakan bahwa ada hal lain yang perlu dimiliki oleh seorang pegawai agar dia sukses selain kecerdasan otak, yakni kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi ini adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain. Ia akan mampu membedakan dua hal itu, dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional yang merupakan salah satu bagian dari kecerdasan-kecerdasan lainnya akan membuat kita mampu belajar mengakui dan menghargai perasaan yang ada pada diri kita sendiri dan perasaan orang lain. Jika kita mampu memainkan peran dari kedua perasaan yang kita

miliki tersebut maka kitapun akan mampu menjadi seseorang yang bisa mengenali potensi yang ada pada diri kita sendiri yang pada gilirannya nanti akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga efektivitas kerja akan tercapai.

Menurut Goleman (2002 : 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ atau EI sebagai:

“Himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini membimbing pikiran dan tindakan.” (Sanusi, 2009:74)

Menurut Wibowo (Melandy dan Aziza, 2006) mengemukakan bahwa:

“Kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sehingga sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi memberikan dampak yang positif. Kecerdasan emosional dapat membantu membangun hubungan dalam menuju kebahagiaan dan kesejahteraan.”

Menurut Cooper dan Sawaf (Mu'tadin, 2002) kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Suparno (2004:21) yang menjelaskan jika kecerdasan seseorang tidak hanya bersifat teoritik saja, akan tetapi harus dibuktikan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan emosi merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Menurut Patton (2000) kecerdasan emosi adalah dasar-dasar pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan seseorang untuk mengadakan impuls-impuls dan

menyalurkan emosi yang kuat secara efektif. Keterampilan EI bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EI tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. (Shapiro, 1998).

Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* (Goleman, 2000 : 50-53) mengemukakan bahwa: “Bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Gardner, kecerdasan pribadi terdiri dari: “Kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif.” (Goleman, 2007).

Selanjutnya Howes dan Herald (Abidin 1999) mengemukakan pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Senada dengan Sy (2004), bahwa karyawan yang secara emosional cerdas dapat memahami bagaimana emosi terjadi, dapat mengatur emosinya, mengurangi emosi tidak produktif yang menjadi penghalang dalam bekerjasama, serta mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Berdasarkan kecerdasan yang dinyatakan oleh Gardner tersebut, Salovey (Goleman, 2007:57) memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkap kecerdasan emosional pada diri individu. Menurutnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan

kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Menurut Dio (2003), dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah untuk kemampuan mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (Dio, 2000:26) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif jadi kalau tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif. Untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan lebih efektif dalam menyelesaikan pelayanan kerja diperlukan kualitas pegawai yang akan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja.

Anwar (1984:86) mengemukakan bahwa: Efektivitas kerja adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas, kerjasama, dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dari kompetensi yang dimiliki.

Apabila seseorang melakukan kegiatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya maka orang itu dikatakan efektif, kalau menimbulkan akibat atau mempunyai maksud tertentu yang dikehendakinya (Westra, 1997 : 102).

Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Koswara dan Suryadi (2007:11) mengemukakan bahwa: “Prinsip dasar pengelolaan pendidikan yang demokratis adanya koordinasi dalam semua usaha”. Setiap anggota hendaknya merupakan bagian dari satu kelompok dan dapat bekerja sama dengan anggota-anggota lainnya dalam kelompoknya. Ia harus dapat mengkoordinasikan usahanya dengan usaha keseluruhan kelompoknya. Sifat individualistik, mementingkan pribadi, dan ingin mendominasi serta sifat-sifat eksentrik merupakan penghalang-penghalang bagi tercapainya tujuan bersama.

Sejalan dengan meningkatnya volume kebutuhan dan banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan, maka sistim komunikasi harus berfungsi dan tetap berjalan dengan lancar agar informasi dapat sampai dengan cepat dan akurat dan terukur kebenarannya sehingga informasi dapat dipercaya, kualitas, validitas, objektivitas dan jelas materinya. Tetapi bilamana komunikasi tidak lancar informasi tidak jelas ataupun palsu akan berakibat buruk dan fatal terhadap penyelesaian pekerjaan yang ada.

Kecerdasan emosional berasal dari hati nurani yang dapat membangun rasa percaya diri melalui kejujuran, emosi dan rasa tanggung jawab. Maka kita perlu berpikir optimis dan memandang sesuatu secara positif dengan demikian kesehatan mental dan emosional akan menjadi lebih baik.

Menurut Goleman (Agustian, 2006:15), mengemukakan bahwa:

“Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi”. Dengan kemampuan ini maka guru mampu mengenal siapa dirinya, memotivasi dirinya, berempati dengan lingkungan sekitarnya dan memiliki keterampilan

sosial yang akan meningkatkan kualitas pemahaman mereka tentang kinerja karena pelaksanaan tugasnya dilakukan dengan didasari oleh kesadaran sendiri.

Berdasarkan uraian di atas untuk meningkatkan efektivitas kerja guru di sekolah diperlukan komunikasi interpersonal yang lancar dan akurat, cepat dan tepat sasaran juga kemampuan pemahaman, penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi atau dengan kata lain kecerdasan emosional.

Menurut Meyer (2007:58), mengemukakan bahwa: “

“Kecerdasan emosional adalah kemampuan khusus untuk membaca perasaan terdalam mereka yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Pengetahuan tentang kecerdasan emosional memberikan kepada seseorang sebuah garis kompetitif dalam meraih prestasi kerja dan merupakan faktor penentu efektivitas kerja seorang guru”.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan lebih efektif dalam menyelesaikan pelayanan kerja diperlukan kualitas pegawai yang akan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja. Menurut Siagian (1993:151), mengemukakan bahwa :

“Efektivitas berarti penyelesaian kerja tepat waktu pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas ini diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”.

Selanjutnya menurut Handyningrat (1985:16), mengemukakan bahwa:

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif jadi kalau tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif”.

Dari uraian tersebut di atas maka diduga bahwa efektivitas kerja guru sangat erat hubungannya dengan komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu jika

iklim komunikasi interpersonal di sekolah kondusif dan kecerdasan emosional tinggi, maka efektivitas kerja guru akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode ini digunakan karena penelitian ini mengungkapkan data yang telah dan sedang berjalan yang berguna untuk dianalisis dan ditindak lanjuti untuk menguji hipotesis..

Dalam penelitian ini ada tiga variabel penelitian yakni variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional dan satu variabel terikat yaitu efektivitas kerja guru.

Sesuai dengan fokus permasalahan yang dikaji dan tujuan yang ingin dicapai penelitian ini menggunakan desain korelasional. Teknik desain korelasional digunakan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata: 2004).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran *kuesioner* kepada guru Pada UPTD Pendidikan kecamatan Cibingbin kabupaten Kuningan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD se kecamatan Cibingbin kabupaten Kuningan. Keseluruhan guru SD berjumlah 205 orang.

Berdasarkan perhitungan dengan jumlah populasi sebanyak 205 orang didapatkan hasil sampel sebanyak 67 orang responden.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Dari hasil analisis deskriptif memberikan gambaran terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan.

Hasil analisis korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,990 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, yaitu 0,000. Sedangkan untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X_1 terhadap variabel Y diuji regresi yang menghasilkan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,980$ atau $KD = 0,980 \times 100\% = 98\%$ yang artinya bahwa 98 %

variabel efektifitas kerja guru ditentukan oleh komunikasi interpersonal, sisanya 2% ditentukan oleh faktor lain.

Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Dari hasil analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan. Hasil analisis korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05, yaitu 0,000, yang berarti korelasi sangat signifikan.

Sedangkan untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X_2 terhadap variabel Y diuji regresi yang menghasilkan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,973$ atau $KD = 0,973 \times 100\% = 97,3\%$ yang artinya bahwa 97,3% variabel efektifitas kerja guru ditentukan oleh kecerdasan emosional, sisanya 2,7% ditentukan oleh faktor lain.

Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal (X_1), dan kecerdasan emosional (X_2) secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru (Y) adalah dengan melakukan pengujian koefisien determinasi (R^2). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,983$ atau 98,3 yang artinya bahwa 98,3% variabel komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja guru pada UPTD Pendidikan Kecamatan Cibingbin Kabupaten Kuningan. Adapun sisanya sebesar 1,7% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja guru. Artinya semakin efektif komunikasi interpersonal maka semakin baik efektivitas kerja guru.

2. Terdapat pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja guru. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik efektivitas kerja guru
3. Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja guru. Artinya semakin efektif komunikasi interpersonal dan semakin baik kecerdasan emosional maka semakin baik efektivitas kerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian dalam suatu Pendekatan praktek. Jakarta: RinekaCipta
- Depdikbud. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- DeVito, Joseph A. 1996. Komunikasi Antarmanusia. Edisi kelima. Alih Bahasa Agus Maulana MSM. Jakarta: Profesional Books. 66 Observasi | Vol.8, No2| Tahun 2010
- Edwardin, Laras Tris Ambar Sukse.2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tersedia: http://eprints.undip.ac.id/15698/1/Laras_Tris_Ambar_Sukse_E.pdf. (15 Desember 2012)
- Effendy, Onong Uchjana.2003. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ferris, G.R, Prati, L.M, Douglas, C., Ammeter, A.P, Buckley, M.R. (2003). Emotional Intelligence, Leadership Effectiveness, And Team Outcomes". The International Journal of Organizational Analysis, Vol 11, No. 1, 2003
- Gie, T. L. dkk. 1986. Ensiklopedia Administrasi. Jakarta: Gunung Agung
- Goleman, D., 1999. Emotional Intelligence. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____.2000. Working With Emotional Intelligence (terjemahan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- _____2007. Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Harmont, P., (2000). "Emotional Intelligence: Another Management Fad, or a Skill of Leverage?". Center for Quality of Management Journal, Vol. 9.
- Jannah, Siti Nurul.2009.Pengaruh Tindakan Supervisi, Kecerdasan Emosi,dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Asuransi Kesehatan Di Cabang Surakarta. Tersedia: <http://etd.eprints.ums.ac.id/3790/1/A210050024.pdf>. (16 Nopember 2012)
- Jttcugm.2009.Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Komunikasi Interpersonal. Tersedia:<http://jttcugm.wordpress.com/2009/06/04/peningkatan-kinerja-perusahaan-melalui-komunikasi-interpersonal/> (25 Nopember 2012)
- Liliwari, Alo.1994.Perpektif Teoritis, Komunikasi Antar Pribadi (Suatu Pendekatan Ke arah Psikologi Sosial Komunikasi).Bandung:PT Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, Arni. 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2007. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Edisi: Best Seller. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meyer, Henry R, 2007, Manajemen Dengan Kecerdasan Emosional, Badan Penerbit, Medium, Bandung
- Purwanto. (2004). (Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Iklim Kerja Guru Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di Kecamatan Purwakarta). Skripsi UPI Bandung: Tidak Diterbitkan.
- Rakhmat, Jalaludin. 2002. Psikologi Komunikasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Reza Surya dan Santosa Tri Hananto. 2004. "Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik". Perspektif, Vol 9. No.1.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. 1990. Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211.
- Sanusi, Akhmad. 2009. Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan. Bandung: Prospect
- Siagian, Sondang P. 1985. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung
- _____. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M.1980. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Suryanto, Dwi.2009.Kecerdasan Emosi Bagi Pemimpin. Tersedia: <http://orphalese.wordpress.com/2009/10/20/37/> (12 Nopember 2012)
- Sutarto. (1987). Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Suprihatin, MH.dkk. 2004. Manajemen Sekolah. Semarang:UPT MKK Universitas Negeri Semarang.
- Sy, T. & Cote S., (2004). "Emotional Intelligence. A Key Ability to Succeed In The Matrix Organization". Journal of Management Development, Vol.23.
- Thoha, Mifta. 2005. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Trihandini,R.A Fabiola Meinayati.2005.Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/Fabiola.pdf> (25 Nopember 2012)