



PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA SATUAN PELAKSANA DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN TAMBORA JAKARTA BARAT

Abdul Hoer¹, Susan Kristinawati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Dharma Indonesia
e-mail: abdulhoer@undhi.ac.id, susankristinawati@undhi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat, untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosi terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat, untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara *self efficacy* terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Metode penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, adapun populasi yang digunakan sebanyak 113 responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 113 responden yang didapat dari penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, teknik analisis data dengan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis uji t uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi, kecerdasan emosi berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi, *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi dan secara simultan komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain - lain.

Kata Kunci: komunikasi kerja, kecerdasan emosi, *self efficacy*, kompetensi

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial effect of work communication on the competence of the Executive unit of the District Education Office Tambora West Jakarta, to analyze the partial effect of emotional intelligence on the competence of the Executive unit of the District Education Office Tambora West Jakarta, to analyze the partial effect of self-efficacy on the competence of the executive, emotional intelligence and self efficacy of competence in the Executive unit of the Education Office, Tambora District, West Jakarta. This research method is associative with quantitative approach, while the population used as many as 113 respondents and the sample used in this study as many as 113 respondents obtained from the determination of the sample using the slovin formula. Data collection techniques by means of questionnaires, data analysis techniques with validity test, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis Test t test F test, and coefficient of determination. The results showed that work communication partially affect the competence, emotional intelligence partially affect the competence, self efficacy partially affect the competence and simultaneously work communication, emotional intelligence and self efficacy affect the competence of the Executive unit of the District Education Office Tambora West Jakarta. Based on the results of the coefficient of determination has an influence contribution of 78.4% and the remaining 21.6% is influenced by other factors such as organizational commitment, organizational culture, work motivation and others.

Keyword: work communication, emotional intelligence, *self efficacy*, competence



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Hamali (2019:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi dalam mengelola sumber daya manusia adalah dilihat berdasarkan kinerja kerja dari pegawai/karyawannya. Kinerja yang baik timbul karena adanya kompetensi yang baik, Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2020:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sejalan dengan *capability* (kemampuan) seseorang, sehingga seorang dikatakan kompeten adalah yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Fenomena yang terjadi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat mengenai kompetensi dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan dari pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai Satuan Pelaksana Dinas



Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat terbilang kurang baik. Merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Pasal 109 Ayat 1 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang berisi bahwa kompetensi meliputi salah satunya kompetensi, yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan bekerja secara teknis. Jika dibandingkan dengan undang-undang tersebut, di Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat terdapat pegawai yang hanya lulusan SMA yang menempati posisi staff.

Faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai adalah komunikasi pegawai, yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Sutardji, 2019:7). Menurut Sutrisno (2021:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai adalah kecerdasan emosional, Fenomena yang terjadi pada pegawai Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat adalah pegawai pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat masih memiliki rasa individual yang tinggi terhadap teman kerja, emosi yang terlalu tinggi sering terjadi antar pegawai, karena merasa mampu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat relatif masih muda, tingkat emosional yang tinggi akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja, maka bagi pihak Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat perlu adanya kegiatan yang dapat menjalin hubungan yang baik antar pegawai dengan mengadakan acara gatering yang dapat membuat antar pegawai saling mengenal.

Faktor lainnya adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura juga menggambarkan *self efficacy* sebagai penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut akan digunakan untuk memprediksi perilaku



orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Efikasi diri dapat dilihat berdasarkan tingkat kesulitan dalam bekerja yang dapat diukur dengan kesesuaian bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Bekasi masih terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Komunikasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat**”.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2021:6) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sunyoto, 2019:1).

Kompetensi (Y)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2020:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Moheriono (2020:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.



Komunikasi Kerja Pegawai (X₁)

Menurut Arni (2019:4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2021:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Kecerdasan Emosional (X₂)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain (Golemen, 2020:45). Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut (Goleman, 2020:267), yaitu:

1. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak.

2. Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran.

Self Efficacy (X₃)

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 (Santrock, 2019:286).

Alwisol (2019:287), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2019:288) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*),

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Menurut Sugiyono (2020:89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Peneliti melakukan penelitian pada pegawai pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 113 responden (pegawai) dengan teknik sampling slovin. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Dari hasil uji validitas diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pernyataan yang diberikan kepada 113 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari nilai 0,185 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

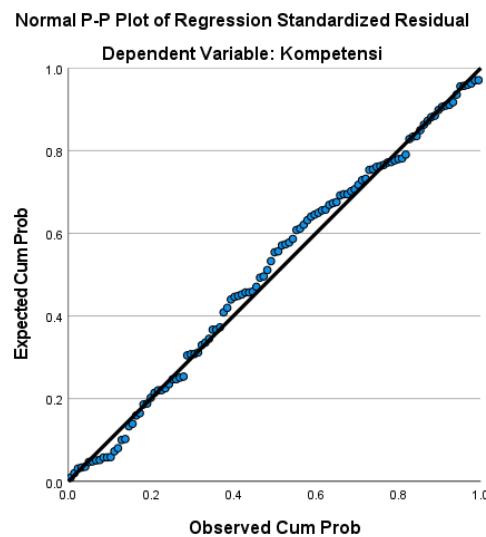
Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Kompetensi (Y)	0,872	10	Reliabel
Komunikasi Kerja (X₁)	0,885	10	Reliabel
Kecerdasan Emosi (X₂)	0,932	10	Reliabel
Self Efficacy (X₃)	0,932	9	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel yang terdiri dari kompetensi, komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2021:147).

a. Analisis Grafik

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik**

Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2021:163).

b. Analisis Statistik (*Kolmogorov-Smirnov*)**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	113	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25792387
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.050
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.376
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.364
	Upper Bound	.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan uji kolmogorov-smirnov dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, ini mengartikan bahwa data terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2021:165).

4. Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Kerja	.318	3.147
	Kecerdasan Emosi	.517	1.935
	Self Eficacy	.377	2.654

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik maka variabel dapat digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2021:106).

5. Hasil Uji Autokorelasi**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

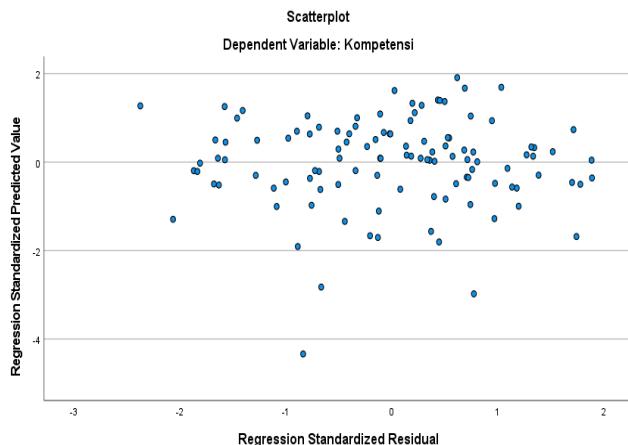
Model	Durbin-Watson
1	1.798

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kecerdasan Emosi, Komunikasi Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,798 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2021:139).

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Berikut hasil uji t (parsial):

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.121	.036
	Komunikasi Kerja	5.171	.000
	Kecerdasan Emosi	3.252	.002
	Self Efficacy	5.318	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

1) Pengujian Komunikasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,171 > 1,98$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa komunikasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Y) pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.



2) Pengujian Kecerdasan Emosi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,171 > 1,98$) dengan nilai (sig) $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kecerdasan emosi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Y) pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

3) Pengujian *Self efficacy* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,318 > 1,98$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa *self efficacy* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi (Y) pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

b. Hasil Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Komunikasi Kerja (X_1), Kecerdasan Emosi (X_2) dan *Self efficacy* (X_3) terhadap Variabel Kompetensi (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.941	3	9.314	136.251	<.001 ^b
	Residual	7.451	109	.068		
	Total	35.391	112			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kecerdasan Emosi, Komunikasi Kerja

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($136,251 > 2,69$) dengan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable komunikasi kerja (X_1), kecerdasan emosi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap kompetensi (Y).

8. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.375	.177	
	Komunikasi Kerja	.396	.077	.403
	Kecerdasan Emosi	.173	.053	.199
	Self Efficacy	.324	.061	.381

a. Dependent Variable: Kompetensi



Maka persamaan regresi linier bergada adalah:

$$Y = 0,375 + 0,396 X_1 + 0,173 X_2 + 0,324 X_3.$$

- a. Nilai Konstan sebesar 0,375 artinya jika komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* (tetap), maka kompetensi meningkat sebesar 0,375.
- b. Koefisian regresi variabel komunikasi kerja (X_1) sebesar 0,396 artinya jika variabel komunikasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kompetensi akan meningkatkan sebesar 0,396 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisian regresi variabel kecerdasan emosi (X_2) sebesar 0,173 artinya jika variabel kecerdasan emosi mengalami kenaikan satu satuan, maka kompetensi akan meningkatkan sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- d. Koefisian regresi variabel *self efficacy* (X_3) sebesar 0,324 artinya jika variabel *self efficacy* mengalami kenaikan satu satuan, maka kompetensi akan meningkatkan sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

9. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.889 ^a	.789	.784

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kecerdasan Emosi, Komunikasi Kerja
b. Dependent Variable: Kompetensi

Dari hasil perhitungan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yang diperoleh sebesar 0,784, artinya komunikasi kerja (X_1), kecerdasan emosi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kompetensi (Y) sebesar 78,4% dan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain - lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* terhadap kompetensi, maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:



1. Hasil menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.
2. Hasil menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.
3. Hasil menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat.
4. Hasil menyatakan bahwa komunikasi kerja, kecerdasan emosi dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi pada Satuan Pelaksana Dinas Pendidikan Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($136,251 > 2,69$) dengan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arni, Muhammad. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 27*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro: Semarang.
- Goleman, Daniel. (2015). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santrock, J. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani Teguh Ambar dan Rosidah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, 2019, *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutardji. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.